

Najważniejsze orzecznictwo 2014

Prawo pracy i ZUS

W roczniku 2014 znajdziesz:

- 100 wyroków Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego i Trybunału Konstytucyjnego
- Bezpośrednie relacje z sal sądowych
- Konsekwencje orzecznictwa dla pracodawcy

Dla prawników, księgowych
i specjalistów ds. płac i kadr



Najważniejsze orzecznictwo 2014

Prawo pracy i ZUS

Dla prawników, księgowych
i specjalistów ds. płac i kadr

Autorzy

Michał Culepa

prawnik, szkoleniowiec

Dominik Wajda

asystent sędziego – Sąd Najwyższy, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Rafał Krawczyk

sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

Elżbieta Młynarska-Wępa

szkoleniowiec, praktyk

Kierownik grupy wydawniczej

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Wydawca

Agnieszka Gorczyca

Redaktor

Renata Kajewska

Korekta

Monika Rychalska

Druk

Miller Druk

Skład i łamanie

Triograf, Dariusz Kołacz

Projekt graficzny okładki

Magdalena Huta

Nakład: 300 egz.

ISBN 978-83-269-3773-6

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2015

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,

XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,

Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł.

Publikacja „**Najważniejsze orzecznictwo 2014. Prawo Pracy i ZUS**” została opracowana we współpracy z Wydawnictwem VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG z Niemiec. „**Najważniejsze orzecznictwo 2014. Prawo Pracy i ZUS**” chronione jest prawem autorskim. Przedruk materiałów zamieszczonych w publikacji „**Najważniejsze orzecznictwo 2014. Prawo Pracy i ZUS**” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „**Najważniejsze orzecznictwo. 2014. Prawo Pracy i ZUS**” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Zaproponowane w publikacji „**Najważniejsze orzecznictwo 2014. Prawo Pracy i ZUS**” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „**Najważniejsze orzecznictwo 2014. Prawo Pracy i ZUS**” lub w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przykładów. Wydawca nie odpowiada za treść zamieszczonej reklamy; ma prawo odmówić zamieszczenia reklamy, jeżeli jej treść lub forma są sprzeczne z linią programową bądź charakterem publikacji oraz interesem Wydawnictwa Wiedza i Praktyka.

Informacje o prenumeracie

tel.: 22 518 29 29

e-mail: cok@wip.pl

Spis treści

Wykaz skrótów	7
Wstęp	8
Orzecznictwo 2014 – komentarz eksperta	9
Rozdział 1. Zatrudnianie pracowników	12
Przywrócenie do pracy po wadliwej dyscyplinarce	12
Kiedy umowa terminowa jest nadużyciem prawa	13
Umowa dłuższa niż 24 miesiące jest umową bezterminową.....	14
Brak pełnego etatu a przywrócenie nieczynnego nauczyciela do pracy	15
Rozdział 2. Czas pracy	17
Oddelegowanie poza jednostkę macierzystą a przywilej krótszej pracy	17
Dojazd z domu do klienta może być czasem pracy	18
System i rozkład czasu pracy samodzielnie ustala pracodawca	19
Rozdział 3. Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	21
Zasądzona pracownikowi pensja może podlegać zwrotowi	21
Miejsce do spania w kabinie kierowcy nie jest noclegiem	22
Podwyżkę płac należy potwierdzić na piśmie	24
Równe traktowanie w zatrudnieniu to niekoniecznie równe pensje	25
Podwyżki mogą być dokonywane z datą wsteczną	26
Nie można zrzec się już nabytej jubileuszówki	28
Orzeczenie sądu co do kwoty pensji jest wiążące w kolejnym sporze	28
Nie można wstecznie zmienić zasad wynagradzania na niekorzyść	29
Choćby umowa była nieważna, za wykonaną pracę trzeba zapłacić	30
Osoba zarządzająca może mieć prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe	31
Renta od pracodawcy może zostać podwyższona o utracone korzyści	32
Odsetki za zwłokę mogą być liczone od wezwania do próby ugodowej	33
Ryczałty za noclegi dla kierowców należą się także za podróże przed 2013 rokiem	35
Jak liczyć dodatek za dyżur medyczny wykonywany w godzinach normalnej, etatowej pracy lekarza	36
Porozumienie zbiorowe obowiązuje pracodawcę jak ustawa	38
Utracone korzyści także przysługują funkcjonariuszowi	39
Jak wypłacać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy dla pracownika chronionego	41
Gdy pensja zależy od efektywności, muszą być przejrzyste zasady oceny	42
Nie wolno ignorować regulaminu – nawet gdy jest nieprecyzyjny	43
Ważniejszy jest zamiar stron niż dosłowne brzmienie umowy	45
Przyznając bony, trzeba zebrać oświadczenia o dochodach.....	46
Gdzie strony nie ustaliły, tam pracownik straci dodatek, ale PIP ukarze grzywną	47

Termin przedawnienia odszkodowań za dyskryminację – nawet do 10 lat	49
Działalność konkurencyjna to nie powód, aby pozbawić nagrody	50
Rozdział 4. Składki i świadczenia ZUS	52
ZUS nie może zaliczać wpłat na dowolne zaległości składkowe	52
ZUS nie musi wskazywać solidarnej odpowiedzialności członka zarządu za długi składkowe	53
Długi składkowe a wniosek o kontynuowanie działalności spółdzielni	54
Niski obrót w Polsce – delegowani ubezpieczani są za granicą	56
Decyzja ZUS i wartość należności z tej decyzji są zindywidualizowane	57
Sędzia zatrudniony na umowie zlecenia płaci składki ZUS	59
Emeryturę można otrzymać tylko w jednym państwie	60
Decyzja ZUS w sprawie hipoteki przymusowej musi być doręczona obojgu małżonkom	61
Członek zarządu spółki jako zleceniobiorca dla ZUS	62
Sąd może odrzucić odwołanie w sprawie o jednorazowe odszkodowanie z ZUS	64
Stan prawny ocenia się według daty złożenia pierwotnych dokumentów rozliczeniowych ZUS, a nie według daty złożenia korekt	65
Za niepłacone składki ZUS podwładny może się natychmiast zwolnić	67
Nie było restrukturyzacji – zwolniony emeryt wróci do firmy	68
Renta rodzinna przysługuje także wtedy, gdy alimenty płacono na mocy ugody pozasądowej lub umowy	69
Rozdział 5. Sprawy pracownicze	71
Subiektywne odczucia pracownika to za mało na mobbing	71
Szkoda wynikła z przestępstwa – więcej czasu na żądanie odszkodowania	72
W wybór społecznego inspektora pracy sąd nie będzie ingerował	73
Umyślne wyrządzenie szkody przez pracownika wyklucza zwolnienie od odpowiedzialności wobec pracodawcy	73
Odszkodowanie w wysokości trzykrotności pensji nie zawsze jest wystarczające	74
Nieważność umowy o zakazie konkurencji może wynikać z przyczyn formalnych	75
Opieka nad jednym uczniem nie jest pracą w szczególnych warunkach	77
PESEL i NIP w klauzuli wykonalności obowiązują od 7 lipca 2013 r.	78
Służba wojskowa jest okresem pracy w szczególnych warunkach	80
Pracodawca może odstąpić od zakazu konkurencji bez podania przyczyn	81
Sprawę o ocenę okresową urzędnika rozpozna sąd rejonowy	83
Spółka zależna płaci mniej niż dominująca – to dyskryminacja	84
Trzeba dokładnie dokumentować spłatę kolejnych rat pożyczki przez pracownika	85
Doznała uszczerbku, zmierzając do wyjścia – to wypadek przy pracy	86
Zakaz konkurencji dopuszczalny nie tylko tam, gdzie jest silna rywalizacja	87
Sąd może ocenić, czy doszło do wypadku przy pracy	89
Gotowość do pracy po przejściu – dopiero po ustaniu choroby	90
Rozdział 6. Rozwiązywanie umów o pracę	92
Za przesłanie firmowych danych na prywatny e-mail grozi dyscyplinarka	92
Nauczyciel musi wybrać – pozew o bezskuteczność wypowiedzenia albo stan nieczynny	93
Powierzenie obowiązków to polecenie służbowe, a nie wypowiedzenie	95
Działalność związkowa z zasady nie uzasadnia utraty zaufania	96

Po odzyskaniu zdolności do pracy natychmiastowe zwolnienie jest niemożliwe	97
Przekazywanie pracodawcy fałszywych informacji uzasadnia dyscyplinarkę	98
Brak precyzji uczyni dyscyplinarkę wadliwą	99
Pracownik nie zakwestionował wypowiedzenia – nie zostanie przejęty	100
Przyczyny wyboru do zwolnienia trzeba wskazać w wypowiedzeniu	100
Aby zwolnić inspektora pracy, nie wystarczy mieć dobry powód	101
Za absencję spowodowaną oczekiwaniem na komisję ZUS – dyscyplinarka	102
Nie było złej woli w niewłaściwym ewidencjonowaniu czasu pracy– nie ma dyscyplinarki	103
Krótszy niż kodeksowy okres wypowiedzenia jest dopuszczalny pod pewnymi warunkami	104
Umowa o pracę wygasa po 3 miesiącach od aresztowania	105
Za spanie w czasie pracy można zwolnić pracownika dyscyplinarnie	106
Niepodwyższenie kwalifikacji w terminie uzasadnia wypowiedzenie	107
Stanowisko likwidujemy, a zadania rozdzielamy	108
Rozpoczęcie aplikacji bez pytania grozi utratą zaufania	109
Odmowa pracy przy jednoczesnym pobieraniu pensji skończy się dyscyplinarką	110
Na prywatne wyjście w godzinach pracy potrzebna zgoda przełożonego	111
Jedno wypowiedzenie, potem drugie, a przy tym problem z przyczyną	112
Niekiedy ogólnie wskazany powód też się wybroni	113
Przepisy o 2-tygodniowym wypowiedzeniu na cenzurowanym	114
Na zwolnienie ze świadczenia pracy nie zawsze potrzebna zgoda pracownika	115
Rozdział 7. Umowy cywilnoprawne	117
Sąd Najwyższy o umowach o dzieło	117
Czas i miejsce wykonywania umów o dzieło	119
Pojęcie pracownika	120
Orzecznictwo sądowe	126
Usługa to nie dzieło	126
Bez przedawnienia	127
Nie każdy wykład jest możliwy na podstawie umowy o dzieło	127
Rozdział 8. Wyroki Trybunału Konstytucyjnego	129
Można przyznawać dodatek do świadczenia pielęgnacyjnego	129
Opodatkowanie bezpłatnych świadczeń od pracodawcy – zgodne z konstytucją	130
Późniejsze emerytury są zgodne z konstytucją	131
Renta rodzinna także dla otrzymujących alimenty umowne	133
Brak prawa do zasiłku dla pracujących emerytów po ustaniu zatrudnienia – zgodny z konstytucją	135
Obowiązki ubezpieczeniowe współnika jednoosobowej spółki z o.o. – zgodne z konstytucją	136
Nie można limitować świadczenia pielęgnacyjnego tylko do jednego rodzica	137
Na zasiłku nie wolno pracować zarobkowo, nawet w ramach terapii	137
Kierownicy w samorządzie nie dostaną dodatków za nadgodziny	139
Rozdział 9. Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego	141
Nie będzie uchwały NSA o imprezach integracyjnych	141
Stypendium przysługuje stażyście wyłącznie w okresie faktycznego odbywania stażu	142
Dodatek na urlopie wychowawczym przysługuje na każde dziecko	143
Pracowników mianowanych nie można zwolnić z powodu wieku emerytalnego	144

Rozdział 10. Postępowanie sądowe w sądzie pracy	146
Sąd właściwy dla postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy	146
Koszty sądowe a koszty procesu	147
Inne postępowania sądowe przeciwko zatrudnjącemu	148
Rozdział 11. Instytucja przedawnienia	149
Pracownika trzeba szybko pozywać	149
Każde roszczenie przedawnia się inaczej	150
Złożenie pozwu przerywa przedawnienie	151
Przed przedawnieniem można się bronić	152

Wykaz skrótów

- **Kodeks pracy (kp)** – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1502)
- **Kodeks cywilny (kc)** – ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 121)
- **Kodeks postępowania cywilnego (kpc)** – ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 101)
- **ustawa systemowa** – ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 121)
- **ustawa chorobowa** – ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 159)
- **ustawa o PIT** – ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.)
- **Ordynacja podatkowa** – ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 749 ze zm.)
- **ustawa emerytalna** – ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2013 r. poz. 1440 ze zm.)
- **ustawa o ZFŚS** – ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 111)
- **ustawa wypadkowa** – ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322 ze zm.)
- **ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych** – ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2006 r. nr 90, poz. 631)
- **Kodeks karny** – ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. nr 88, poz. 553 ze zm.)
- **ustawa o kosztach** – ustawa z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2010 r. nr 90, poz. 594 ze zm.)
- **ustawa o postępowaniu egzekucyjnym w administracji** – ustawa z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 1015 ze zm.)
- **ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym** – ustawa z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 572 ze zm.)
- **rozporządzenie składkowe** – rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm.)

Wstęp

Oddajemy do rąk Czytelników szczególnego rodzaju opracowanie – zbiór najciekawszych orzeczeń Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego i Naczelnego Sądu Administracyjnego z 2014 roku. **Zdecydowana większość opisywanych wyroków – to relacje ze spraw, jakie toczyły się na salach sądowych.** Uzasadnienia są bardzo często dosłownymi cytatami z wypowiedzi sędziów, jakie wygłaszali po wydaniu orzeczenia. Na tym polega również szczególna wartość tego opracowania. Wskazówki, jak stosować przepisy, jak wykonywać czynności pracodawcy czy pracownika, są bowiem najbliższe praktyce, nie „obudowane” jeszcze trudnymi i skomplikowanymi pojęciami i sformułowaniami prawniczymi, jakie pojawiają się w pisemnych uzasadnieniach orzeczeń, publikowanych w oficjalnych wydawnictwach SN i TK.

Wyroki sądów w naszym kraju nie tworzą prawa, nie mają więc waloru precedensów sądowych. Niemniej jednak stanowią ważną wskazówkę dla stosujących przepisy – w przypadku orzeczeń z zakresu prawa pracy, dotyczących zarówno pracodawców, jak i pracowników. **To orzeczenia sądowe tworzą praktykę prawa, wskazują, jak je stosować i jak rozwiązywać problemy.** Wydawane są na kanwie rzeczywistych sporów pomiędzy wskazanymi z nazwy lub nazwiska stronami, na podstawie zaistniałych stanów faktycznych, niekiedy typowych, zdarzających się w każdej firmie czy zakładzie pracy. Sąd rozstrzyga spór i wskazuje, która ze stron miała rację. To z kolei pokazuje, jak dany przepis należy interpretować i jakie czynności wykonać (lub od jakich się powstrzymać), aby nie złamać prawa i nie narazić się na odpowiedzialność w stosunku do drugiej strony.

Orzeczenia zostały podzielone tematycznie. W osobnych rozdziałach umieszczone są orzeczenia dotyczące:

- zatrudniania pracowników (problematyki nawiązywania umów o pracę),
- wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych (w tym również przepisów płacowych),
- czasu pracy,
- ubezpieczeń społecznych w kontekście obowiązków w zakresie składek ZUS i niektórych świadczeń (m.in. emerytalnych i wypadkowych).

W rozdziale „Sprawy pracownicze” gros orzeczeń dotyczy ważnych dla pracodawców **prywatnych umów o zakazie konkurencji** oraz **okresowych ocen kwalifikacyjnych** – istotnych z kolei u pracodawców publicznych.

Odrębnie zostały zebrane orzeczenia dotyczące rozwiązywania stosunków pracy, ze względu na ich znaczenie dla praktyki i fakt, że najwięcej sporów sądowych dotyczy właśnie tej problematyki.

Na osobną uwagę zasługuje orzecznictwo w zakresie umów cywilnoprawnych. Te zagadnienia są częstymi sprawami na wokandach sądowych w ostatnich latach, a to ze względu na wielką popularność zatrudnienia na warunkach cywilnoprawnych. Rozstrzygnięcia te nie dotyczą jednak problemów z zakwalifikowaniem zatrudnienia jako cywilnoprawnego czy pracowniczego. Wiele z orzeczeń omawianych w publikacji jest bowiem próbą określenia rodzaju zatrudnienia cywilnoprawnego, w sytuacji gdy niewątpliwe jest, iż taką formę wybrały strony – zatrudniająca i wykonawca. Problemem jest bowiem praktyczne określenie, w jakim zakresie można zatrudniać osoby na podstawie zleceń, a kiedy dopuszczalne jest zawarcie umowy o dzieło. Orzeczenia mogą dawać tu zleceniobiorcom i zamawiającym pewne wskazówki.

W książce zamieszczamy także **kilka orzeczeń TK**, rozstrzygających o zgodności z konstytucją przepisów dotyczących m.in. świadczeń pielęgnacyjnych, podatków oraz **wyroków NSA** dotyczących stypendiów dla bezrobotnych i dodatków rodzinnych. W przypadku orzeczeń TK są one o tyle istotne, że stanowią o obowiązywaniu lub uchynieniu przepisów ustawowych i aktów wykonawczych. Przepisy uznane za niezgodne z konstytucją przestają obowiązywać, co również może mieć kolosalny wpływ na wykonywanie umów i zatrudnienie.

Michał Culepa

Komentarz eksperta

„Przydatne, praktyczne i rozstrzygające...”

Takimi epitetami najbardziej trafnie można określić ubiegłoroczny dorobek Sądu Najwyższego na temat zagadnień prawa pracy, wynagrodzeń i ZUS. Stanowi on kolejny, ale jakże ważny, krok w wyjaśnieniu codziennej praktyki działań finansowych firm. Ważny, ponieważ przyniósł wiele ciekawych i pomocnych rozstrzygnięć. Kompleksowa definicja przychodu ze stosunku pracy i zdefiniowanie momentu jego powstawania, przyznanie w końcu ryczałtów noclegowych kierowcom śpiącym w tirach, uszczelnienie ochrony wynagrodzenia za pracę, doprecyzowanie zasad ustalania odszkodowania z lojalności to tylko niektóre z jego tematów przewodnich.

Kusząc się o stworzenie rankingu najciekawszych orzeczeń z zeszłego roku w dziedzinie płac, na pierwszym miejscu postawiłabym **wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13; Dz.U. z 2014 r. poz. 947)**. Wprawdzie nie jest autorstwa SN, jednak cytowane rozstrzygnięcie TK to podstawa bazowa dla sporządzania list płac w każdym zakładzie pracy. Nie można go zatem tu pominąć. Po raz pierwszy TK zreasumował dorobek sądów administracyjnych i stworzył kompleksową definicję przychodów ze stosunku pracy z tytułu nieodpłatnych świadczeń. Stwierdził, że przychód ten powstaje po łącznym spełnieniu podanych kryteriów:

- świadczenie zostało spełnione za zgodą pracownika (korzysta on z niego w pełni dobrowolnie),
- świadczenie zostało spełnione w interesie pracownika, a nie w interesie pracodawcy,
- uzyskana korzyść ma charakter wymierny i jest przypisana indywidualnie pracownikowi.

Trybunał zastrzegł również, że przychód ze stosunku pracy z racji nieodpłatnego świadczenia powstaje, dopiero kiedy zatrudniony je otrzymał (uzyskał realne przysporzenie). Sama możliwość osiągnięcia benefitu nie wystarczy. Co więcej, TK odniósł się do konkretnych rodzajów przychodów z pracy z racji nieodpłatnych świadczeń, dokonując ich charakterystyki. Wypowiedział się m.in. co do organizacji przez zakłady pracy dla zatrudnionych weekendowych szkoleń, zbiorowego dojazdu do pracy, zapewnienia im dodatkowych ubezpieczeń i pakietów medycznych oraz ubezpieczenia kosztów leczenia np. podczas zagranicznych podróży służbowych. W ten sposób Trybunał zaakcentował praktyczny wydźwięk swojego werdyktu i bez wątpienia zapoczątkował nowe „trendy” spojrzenia na poszczególne rodzaje przychodów ze stosunku pracy. Przykładem są już pierwsze zmiany w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, dokonane od 1 stycznia 2015 r., dotyczące wyceny świadczenia polegającego na używaniu przez pracownika firmowego samochodu do celów prywatnych i zwolnienia spod PIT dowozu podwładnych do pracy autobusem. W bliskiej przyszłości należy oczekiwać kolejnych ciekawych orzeczeń w tej kwestii.

Drugie miejsce w wykazie najbardziej interesujących orzeczeń płacowych z poprzedniego roku zajęła **„siódemkowa” uchwała SN z 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14; OSNAPiUS 2014/12/164)** dotycząca kierowców transportu międzynarodowego. Dlatego, że ostatecznie rozwiązała wieloletnie rozbieżności wymiaru sprawiedliwości na temat, czy kierowcy śpiącemu w kabinie tira przysługuje ryczałt noclegowy. Potwierdzając, że tak, SN zaznaczył, iż leżanka w kabinie samochodu ciężarowego nie równoważy bezpłatnego zapewnienia noclegu szoferowi i przewoźnik nie uwalnia się w ten sposób od wypłaty ryczałtu. Podkreślił, że zapewnienie pracownikowi miejsca do spania w trakcie delegacji to zagwarantowanie mu co najmniej średnich warunków domowych, dostępu do bieżącej wody itd.

W cytowanej uchwale SN zakwestionował także powszechną praktykę nadużywania przez przewoźników prawa do samoregulacji należności delegacyjnych w układach zbiorowych pracy, regulaminach płac lub umowach o pracę,

wynikającego z art. 77⁵ § 3 i 4 Kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami pracodawcy spoza sfery budżetowej mogą u siebie inaczej określić wysokość i zasady przyznawania świadczeń z racji wyjazdów służbowych, byleby diety zagraniczne nie spadły poniżej krajowych. Uprawnienie to firmy transportowe rozumiały tak, że wolno im ukształtować należności niższe i mniej korzystne od przewidzianych w rozporządzeniu o podróżach służbowych z jednym zastrzeżeniem – odnoszącym się do diet. SN zdecydowanie podważył takie stanowisko. Podkreślił, że rozporządzenie o podróżach służbowych to akt prawny o charakterze powszechnie obowiązującym, a układy zbiorowe, regulaminy wynagradzania bądź angaże pracownicze nie mogą być od niego mniej korzystne. Oznacza to, że w układach, regulaminach lub umowach o pracę mają oni prawo wdrożyć należności delegacyjne na zasadach korzystniejszych od określonych w powołanym rozporządzeniu, a co najwyżej – diety za czas delegacji poza Polską mogą zmniejszyć do poziomu krajowych.

W 2014 roku SN stawał również często w obronie pracowników, których pobory szefowie naruszali w niedozwolony sposób. W ten sposób w wielu swoich werdyktach uszczelnił, a przez to wzmocnił ochronę wynagrodzenia za pracę. Przede wszystkim SN po raz pierwszy tak kategorycznie napiętnował zjawisko ustalania w umowach o pracę wynagrodzenia za pracę w wersji netto. Podkreślił, że prawo pracy zna tylko pojęcie wynagrodzenia za pracę, nie rozróżniając go w kwotach netto i brutto. Są to sformułowania potoczne, mające jedynie znaczenie w sprawach podatkowych, rachunkowych i ewentualnie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Dla stron stosunku pracy wynagrodzenie za pracę to integralna instytucja składająca się z pensji, jaką zatrudniony otrzymuje „na rękę”, i obciążeń z tytułu danin publicznych (podatki i składki). Dlatego w umowach o pracę należy wskazywać jedną opcję wynagrodzenia w całości, co odpowiada zwyczajowemu pojęciu wynagrodzenia brutto (**wyroki SN z 9 lipca 2014 r., sygn. akt I PK 250/13**).

W tym samym orzeczeniu SN zaznaczył, że porozumienie, na podstawie którego podwładny przyznaje szefowi prawo do nadpłaty podatku dochodowego od jego płacy, jest nieważne. „Umowa nie może zawierać postanowień pozbawiających zapłatę ponad wskazaną kwotę netto charakteru wynagrodzenia za pracę. Między innymi nie może wyłączać prawa pracownika do otrzymania i zachowania zwrotu nadpłaty na podatek dochodowy” – czytamy w cytowanym wyroku.

W równie interesującym **werdykcie z 18 marca 2014 r. (sygn. II PK 176/13)** SN po raz kolejny dobitnie podkreślił, że niewypłacanie na czas wynagrodzenia, czy choćby jego części, to ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku wobec pracownika. W tych okolicznościach osoba pozbawiona głównego źródła dochodu ma prawo rzucić posadę z dnia na dzień i domagać się odszkodowania, a pracodawca natomiast nie ma co liczyć na uhonorowanie jego roszczenia o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezzasadne. Każdy szef musi terminowo regulować pensje, nawet jeśli jest syndykiem – to morał przewodni powołanego wyroku.

Jednocześnie w opisanym orzeczeniu SN, co bardzo ważne, wyliczył przypadki, które jego zdaniem usprawiedliwiają opóźnienia w uiszczaniu płacy pracownikom. Chodzi o następujące sytuacje:

- sporadyczne niewypłacenie drobnej części płacy,
- o dany zaległy składnik wynagrodzenia strony toczą spór,
- syndyk nie mógł uregulować pensji ze względu na ograniczenia wypłat określone w art. 890 § 2 k.p.c. (zakaz wypłat w ramach zajęcia wierzycielności z rachunku bankowego – nawet na poczet pensji i należnych od nich składek powyżej limitu przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału).

Dwa ostatnie opisane wyroki SN zamykają nasz ranking „ciekawostek płacowych” na trzecim miejscu.

Jednak zeszłoroczny dorobek SN na temat zagadnień wynagrodzeniowych obfitował w wiele innych intrygujących orzeczeń w tej kwestii, choć nie tak spektakularnych i nie o tak szerokim zasięgu oddziaływania. Przykładem są **wyroki tłumaczące wciąż powstające rozbieżności na tle zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia (tzw. lojalka)**. Raz SN doprecyzował, że nawet częściowe pokrywanie się przedmiotów działalności konkurencyjnych podmiotów usprawiedliwia związanie kluczowego pracownika takim zakazem. Kiedy indziej przedstawił stanowisko, jak interpretować umowne postanowienie określające wysokość odszkodowania z tytułu lojalki. Wyjaśnił też,

że przy ustalaniu okresu zatrudnienia – koniecznego do wyznaczenia poziomu tej rekompensaty – należy pomijać czas pozostawania przez podwładnego na urlopie bezpłatnym. W ten sposób SN znacznie ułatwił i pomógł firmom uporządkować politykę kadrową wobec kadry zarządzającej i etatowych menedżerów. W dobie gospodarki rynkowej stosowanie klauzul lojalnościowych stało się bowiem zwyczajem.

Trzeba docenić również zeszłoroczne spostrzeżenia SN **na temat nagród uznaniowych**. Przede wszystkim – wbrew przeważającym opiniom wyrażanym również w wyrokach – pozwolił on na zmniejszanie i nawet odbieranie już przyznanych nagród pracownikom, którzy złożą wypowiedzenie. Jednak zabronił pomniejszania tych świadczeń lub nawet ich pozbawiania zatrudnionych, którzy podejmują zatrudnienie u konkurencji zakładu pracy. Temu służy bowiem mechanizm zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Ubiegłoroczne orzecznictwo SN w zakresie wynagrodzeń ze stosunku pracy oceniam pozytywnie. Nie można powiedzieć, aby stawał on szczególnie po stronie pracodawców, czy bardziej brał w obronę słabszą ekonomicznie stronę – pracowników. Był on jednak niewątpliwie „strażnikiem” przepisów prawa pracy i wynikających z nich podstawowych zasad prawa pracy. Po raz kolejny musiał się wypowiedzieć na temat bezwzględnej reguły ochrony wynagrodzenia za pracę, skarcić zakłady pracy za nieterminowe wypłacanie pensji czy wyprostować zasady współpracy pracodawców z menedżerami. Przede wszystkim jednak SN przysłużył się pracownikom działów płac, pomagając im w wykonywaniu codziennych obowiązków. Słowem: gdyby nie wyroki SN, rachowanie płac byłoby trudniejsze.

Renata Majewska
specjalista w zakresie wynagrodzeń, praktyk

Rozdział 1.

Zatrudnianie pracowników

Przywrócenie do pracy po wadliwej dyscyplinarce

Pracodawca powinien w procesie sądowym wykazać, że przywrócenie do pracy zwolnionego dyscyplinarnie pracownika jest rzeczywiście nieuzasadnione, gdyż pracownik ten dopuścił się czynów obiektywnie będących ciężkimi naruszeniami obowiązków pracowniczych albo spowodował konflikt uniemożliwiający prawidłową pracę w zakładzie.

Wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2014 r. (sygn. akt I PK 41/14 i I PK 42/14)

Stan faktyczny

Jacek M. i Jarosław K. byli wieloletnimi pracownikami Uniwersytetu Medycznego w Ł. zatrudnionymi na stanowiskach starszych referentów w Biurze Remontów i Eksploatacji. Do ich obowiązków należała głównie praca w magazynie uczelni. Natomiast od lipca 2011 roku nowy dyrektor biura powierzył im dodatkowo dokonywanie zakupów dla uczelni. Jednak zarówno Jacka M., jak i Jarosława K. nie przeszkolono ani nawet nie poinstruowano szczegółowo, jak należy dokonywać wspomnianych zakupów, zgodnie z przepisami o zamówieniach publicznych (UM w Ł. jest uczelnią publiczną).

Pod koniec 2011 roku uczelnia zorganizowała przetarg na dostawę materiałów budowlanych i elektrycznych w związku z planowanym remontem. Ustalono listę firm, od których miały być dokonywane zakupy. Jednak kiedy w lutym 2012 roku obydwaj pracownicy mieli dokonać zakupów wybranych materiałów, okazało się, że żaden z dostawców znajdujących się na liście nimi nie dysponuje. Jacek M. i Jarosław K. bez uzgodnienia z przełożonym dokonali więc zakupów w firmach spoza listy, uzyskując skądinąd korzystne ceny i warunki dostaw. Gdy firmy wystawiły faktury za dostarczone uczelni towary, pracownicy przekazali je kierownictwu do akceptacji. Jednak dyrektor biura odmówił przyjęcia faktur. Ostatecznie kanclerz uczelni zwolnił obu pracowników dyscyplinarnie z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego m.in. na narażeniu uczelni na straty poprzez naruszenie przepisów o zamówieniach publicznych i przyjęcie oraz przekazanie do realizacji faktur bez zgody przełożonych. Obydwaj pracownicy odwołali się do sądu, żądając przywrócenia do pracy. Sąd I instancji zasądził pracownikom odszkodowania za bezprawne zwolnienie, ale sąd II instancji zmienił ten wyrok i przywrócił ich obu do pracy. Ostatecznie spór dotarł do SN.

Uzasadnienie SN

Sąd Najwyższy skargę kasacyjną w obydwu sprawach – Jacka M. i Jarosława K. – oddalił w całości. Wskazał, że co do zasady sąd powinien orzekać zgodnie z żądaniem pozwu. Kodeks pracy jedynie wyjątkowo dopuszcza zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. SN przypomniał, że dzieje się to wówczas, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Pozwana uczelnia powinna podnieść ten zarzut w procesie, wskazując na brak możliwości przywrócenia do pracy pracowników, czego nie uczyniła.

Sąd wskazał również, że na ogół zasądzenie odszkodowania następuje, gdy zachowanie zwolnionego pracownika spełnia przesłanki do zwolnienia dyscyplinarnego z art. 52 kp – zaistniało realne i ciężkie przewinienie pracownika, jego zachowanie było negatywne, nacechowane złą wolą lub gdy istniał u danego pracodawcy faktyczny konflikt – tyle że pracodawca np. nie dopełnił formalności czy naruszył procedurę określoną dla rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jednak w rozpoznawanej sprawie taki przypadek nie zaistniał. Pracownicy nie powinni przyjmować faktur bez zgody przełożonego. Trudno to jednak uznać za obiektywnie naganne zachowanie. W dodatku pracowników nikt nie przeszkolił w zakresie nowych obowiązków. Ponadto pracodawca nie poniósł żadnej szkody, gdyż zakupy były dokonane na korzystnych dla niego warunkach.

Nie może być tu mowy ani o utracie zaufania pracodawcy, ani o sytuacji konfliktowej. To, że w jednostce zatrudniającej powodów panowała zła atmosfera, spowodowana także przez nowe kierownictwo jednostki, nie oznacza, że panował konflikt wykluczający przywrócenie nieprawidłowo zwolnionych pracowników do pracy.

■ KONSEKWENCJE WYROKU DLA PRACODAWCY

Jeżeli bezprawnie zwolniony dyscyplinarnie pracownik żąda przywrócenia do pracy, to sąd z reguły powinien takie roszczenie uwzględnić. Zasądzenie odszkodowania może nastąpić, tylko gdy pracodawca w procesie wskaże powody, dla których powód nie może być ponownie zatrudniony – np. udowodni, że zachowanie pracownika wypełniało znamiona czynu stanowiącego ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i z tego powodu pracodawca nie może już z taką osobą współpracować (utrata zaufania), albo sytuacja w zakładzie z winy pracownika była tak trudna i konfliktowa, że przywrócenie pracownika spowoduje realne zakłócenia procesu pracy. Jednak inicjatywa dowodowa w tym zakresie leży po stronie pracodawcy. Brak jego reakcji spowoduje uznanie, że zwolnienie było nie tylko formalnie, ale także merytorycznie nieuzasadnione. Pracownik będzie wówczas przywrócony do pracy.

Kiedy umowa terminowa jest nadużyciem prawa

Zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony albo jej rozwiązanie przed terminem bez konkretnego uzasadnienia może być uznane za nadużycie prawa – czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego albo działanie w celu obejścia przepisów.

Wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2014 r. (sygn. I PK 308/13)

Stan faktyczny

Tomasz N. był zatrudniony w spółce N. na podstawie umowy zawartej na czas określony. Umowa została zawarta aż na 7 lat, przewidziano w niej możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem 2-tygodniowym, zgodnie z art. 33 kp.

W czasie trwania umowy firma realizowała szereg kontraktów, przy realizacji których zatrudniony był Tomasz N. Jednak żaden z nich nie odpowiadał długością okresu wykonania – okresowi, na jaki zawarto wspomnianą umowę o pracę. Ostatecznie do wypowiedzenia umowy doszło dosłownie na kilka miesięcy przed upływem terminu, na jaki została zawarta – rzekomo (jak twierdziła spółka N.) z powodu nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez zatrudnionego.

Tomasz N. jednak zażądał od spółki blisko 11 tys. zł odszkodowania z tytułu nieprawidłowego rozwiązania umowy. Pracownik uznał, że przy tak długim okresie zatrudnienia spółka powinna zawrzeć umowę na czas nieokreślony. W takiej sytuacji powinien obowiązywać nie 2-tygodniowy, ale 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Za ten brakujący okres 2 miesięcy i ponad 2 tygodni wypowiedzenia Tomasz N. zażądał odszkodowania.

Orzeczenia sądów i rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego

Pracodawca Tomasza N. przegrał proces we wszystkich instancjach – sąd I instancji zasądził na rzecz pana N. żądane odszkodowanie, uznając, że doszło do obejścia przepisów o umowach o pracę na czas nieokreślony. Umowa powinna być bezterminowa, a zatem do rozwiązania doszło w sposób niezgodny z przepisami Kodeksu pracy. Na podstawie art. 45 kp zasądził więc odszkodowanie.

Apelację oddalił sąd II instancji, a skargę kasacyjną – Sąd Najwyższy wyrokiem zapadłym 5 czerwca 2014 r.

W uzasadnieniu SN wskazał, że słusznie sądy I i II instancji uznały, że doszło tu do nadużycia prawa. Generalnie bowiem orzecznictwo i doktryna są zgodne – umowa na czas określony, jeżeli już została zawarta, to powinna rozwiązać się po upływie okresu, na jaki została zawarta. Rozwiązanie za wypowiedzeniem powinno więc być traktowane jako wyjątek od tej reguły – podkreślił SN.

Umowa o pracę ma stabilizować zatrudnienie, taki jest jej cel. Zawieranie umowy o pracę na czas określony na długie terminy, często wieloletnie, powinno być uzasadnione. Jeżeli zaś pracodawca zawiera długoterminową umowę na czas określony bez wyraźnego powodu, opatrując ją dodatkowo klauzulą o dopuszczalności wypowiedzenia, to można takie zachowanie potraktować jako nadużycie prawa.

SN podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie zawarcie 7-letniej umowy na czas określony nie miało nic wspólnego z wykonywanymi przez spółkę N. kontraktami czy planowanym wdrażaniem norm unijnych. W dodatku wielu innych pracowników było jednak zatrudnionych na czas nieokreślony.

Skutek tego może być dwojaki – wskazał SN. Z jednej strony samo zawarcie umowy na czas określony w takich warunkach może być uznane za obejście przepisów w rozumieniu art. 58 § 2 kc. Z drugiej, gdy dochodzi do wypowiedzenia, to dokonanie go w takich warunkach może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, tj. naruszające art. 8 kp.

SN przypomniał również o ostatnim orzeczeniu Trybunału Sprawiedliwości UE zapadłym 13 marca 2014 r. w sprawie M. Nierodzik przeciwko SPPZOZ w Choroszczy (sygn. C-38/13). TSUE w wyroku tym wskazał, że art. 33 kp jest niezgodny z przepisami unijnymi, gdyż nie różnicuje okresów wypowiedzenia umów terminowych ze względu na okres ich trwania. Pracownik zatrudniony na czas określony nie może być bowiem gorzej traktowany.

KONSEKWENCJE WYROKU DLA PRACODAWCY

Umowa o pracę może być zawarta na czas określony i co do tego nie ma żadnych wątpliwości – zawieranie takich umów dopuszcza Kodeks pracy. Jednak takie umowy nie mogą być dowolnie zawierane ani też w całkowicie dowolny sposób – rozwiązywane. Termin, na jaki umowa powinna być zawarta, powinien być ustalony w sposób celowy. SN nie wykluczył całkowicie zawierania umów długoterminowych (np. nawet na kilka lat). Jednak musi istnieć uzasadnienie, cel, dla którego taka umowa powinna być w określonej sytuacji zawarta.

Gdy brak jest celu albo pracodawca nie potrafi go sformułować – zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z możliwością wypowiedzenia jest obejściem przepisów albo nadużyciem prawa (zawarcie umowy byłoby uznane w takim wypadku za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa).

Natomiast jej rozwiązanie przed terminem, bez uzasadnionej przyczyny może być także uznane za nadużycie prawa – czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. W każdym z tych wypadków pracodawca naraża się co najmniej na odpowiedzialność odszkodowawczą albo – jeżeli pracownik zażąda w pozwie przywrócenia do pracy, a sąd się do tego żądania przychyli – także na konieczność ponownego zatrudnienia zwolnionego pracownika.

Umowa dłuższa niż 24 miesiące jest umową bezterminową

Umowa o pracę na czas określony zawarta na okres dłuższy niż 24 miesiące pod rządami ustawy antykrzysowej z 2009 roku jest umową na czas nieokreślony.

Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z 23 września 2014 r. (sygn. III PZP 2/14)

Na tle obowiązującej do 2013 roku ustawy antykrzysowej (ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz.U. nr 125, poz. 1035 ze zm.) pojawił się problem prawny