

APLIKACJA RADCOWSKA

Prawo pracy

redakcja naukowa Marcin Wujczyk

Paweł Korus, Karol Kulig
Małgorzata Mędrala, Marcin Wujczyk

KOLOKWIUM USTNE

APLIKACJE PRAWNICZE



Wolters Kluwer

APLIKACJA RADCOWSKA

Prawo pracy

redakcja naukowa Marcin Wujczyk

Paweł Korus, Karol Kulig
Małgorzata Mędrala, Marcin Wujczyk

KOŁOKWIUM USTNE

APLIKACJE PRAWNICZE



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2022

Stan prawny na 1 września 2022 r.

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Kinga Zając

Opracowanie redakcyjne
Agnieszka Witczak

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

Poszczególne kazusy opracowali:
Paweł Korus – 53–78
Karol Kulig – 79–103
Małgorzata Mędrala – 27–52
Marcin Wujczyk – 1–26



Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-887-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	15
Kazus 1	
Umowa o pracę ze wspólnikiem	17
Kazus 2	
Pojęcie pracodawcy.....	19
Kazus 3	
Osoba uprawniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy	21
Kazus 4	
Umowa o pracę z członkiem zarządu	25
Kazus 5	
Wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska	27
Kazus 6	
Wprowadzenie regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania	31
Kazus 7	
Godziwe wynagrodzenie	35
Kazus 8	
Ustalenie regulaminu pracy	37

Kazus 9	
Porozumienie z przedstawicielami pracowników jako źródło prawa pracy	39
 Kazus 10	
Forma umowy o pracę	43
 Kazus 11	
Umowa na okres próbny a umowa na czas określony	45
 Kazus 12	
Ustalenie istnienia stosunku pracy	47
 Kazus 13	
Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy.....	51
 Kazus 14	
Istotne warunki umowy o pracę	55
 Kazus 15	
Data nawiązania stosunku pracy.....	57
 Kazus 16	
Ograniczenie w zawieraniu umów na czas określony	59
 Kazus 17	
Przejsście zakładu pracy na innego pracodawcę	61
 Kazus 18	
Procedura zwolnień grupowych	65
 Kazus 19	
Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy	71
 Kazus 20	
Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron a odprawa	75

Kazus 21	
Odprawa pieniężna a przywrócenie pracownika do pracy	77
 Kazus 22	
Wartość przedmiotu sporu a powództwo o przywrócenie do pracy.....	79
 Kazus 23	
Modyfikacja roszczeń w sprawie o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę	81
 Kazus 24	
Wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawach o godziny nadliczbowe.....	83
 Kazus 25	
Termin do wniesienia odwołania od nałożonej kary porządkowej.....	85
 Kazus 26	
Prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę tej samej wartości	87
 Kazus 27	
Równe traktowanie w zatrudnieniu	91
 Kazus 28	
Racjonalne usprawnienia dla pracownika niepełnosprawnego	93
 Kazus 29	
Ciężar dowodu w przypadku rozwiązania stosunku pracy i dyskryminacji	97
 Kazus 30	
Dyskryminacja ze względu na macierzyństwo i rodzicielstwo	99

Kazus 31	
Mobbing a naruszenie dóbr osobistych	103
 Kazus 32	
Nieprawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę.	
Mobbing i molestowanie	107
 Kazus 33	
Przejsie zakładu pracy na innego pracodawcę	111
 Kazus 34	
Przejsie zakładu pracy a rozwiązanie stosunku pracy	
z pracownikami.....	113
 Kazus 35	
Outsourcing pracowniczy	117
 Kazus 36	
Redukcja etatów a likwidacja stanowiska pracy. Kryteria	
doboru do zwolnienia	121
 Kazus 37	
Konkretność przyczyny rozwiązania umowy o pracę	125
 Kazus 38	
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – wymogi	
formalne, sposoby doręczenia	127
 Kazus 39	
Wypowiedzenie ze względu na utratę zaufania	
do pracownika. Granice dozwolonej krytyki pracodawcy.....	131
 Kazus 40	
Roszczenia alternatywne w przypadku nieuzasadnionego	
wypowiedzenia umowy o pracę	135

Kazus 41	
Bieg okresu wypowiedzenia. Okres zatrudnienia w świadectwie pracy	139
Kazus 42	
Ochrona przedemerytalna	143
Kazus 43	
Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony a roszczenia z tytułu dyskryminacji	147
Kazus 44	
Wydłużenie kodeksowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę	149
Kazus 45	
Zarządcza koncepcja pracodawcy. Osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy....	153
Kazus 46	
Przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy....	157
Kazus 47	
Wykonywanie czynności zarobkowych w trakcie zwolnienia lekarskiego jako podstawa rozwiązania umowy o pracę.....	161
Kazus 48	
Sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę	165
Kazus 49	
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) i pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Data złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę	169

Kazus 50	
Roszczenia pracownika w związku z niewydaniem świadectwa pracy przez pracodawcę	173
 Kazus 51	
Niewypłacenie premii przez pracodawcę jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika	177
 Kazus 52	
Niewypłacenie nadgodzin przez pracodawcę. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i rozkład ciężaru dowodu	181
 Kazus 53	
Rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia	185
 Kazus 54	
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z niezdolnością do pracy	189
 Kazus 55	
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia a świadczenie rehabilitacyjne	191
 Kazus 56	
Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – ustanie niezdolności do pracy	193
 Kazus 57	
Roszczenia związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę	197
 Kazus 58	
Termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika	199

Kazus 59	
Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych	203
Kazus 60	
Wymagalność roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę	207
Kazus 61	
Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone	213
Kazus 62	
Odpowiedzialność materialna pracownika – ryzyko pracodawcy.....	217
Kazus 63	
Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone – przesłanka ekskulpacyjna	221
Kazus 64	
Zabezpieczenie weksłowe roszczeń pracodawcy	225
Kazus 65	
Kara porządkowa – obowiązek trzeźwości	229
Kazus 66	
Kara porządkowa – wysłuchanie pracownika	233
Kazus 67	
Kara porządkowa – procedura	237
Kazus 68	
Premia a nagroda	241
Kazus 69	
Skutki przestoju	245

Kazus 70	
Normy pracy	247
 Kazus 71	
Wynagrodzenie za pracę	249
 Kazus 72	
Zakres ochrony wynagrodzenia za pracę	253
 Kazus 73	
Potrącenie z wynagrodzenia za pracę	255
 Kazus 74	
Zaliczka a ochrona wynagrodzenia za pracę	257
 Kazus 75	
Forma wypłaty wynagrodzenia za pracę	259
 Kazus 76	
Szczególna ochrona działaczy związkowych	261
 Kazus 77	
Ochrona przedemerytalna	265
 Kazus 78	
Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej	267
 Kazus 79	
Powrót do pracy po urlopie wychowawczym	271
 Kazus 80	
Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia	275
 Kazus 81	
Odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji	279

Kazus 82	
Kara umowna w umowie o zakazie konkurencji	281
 Kazus 83	
Naruszenie zakazu konkurencji	283
 Kazus 84	
Ustalenie istnienia stosunku pracy	287
 Kazus 85	
<i>Essentialia negotii</i> stosunku pracy.....	291
 Kazus 86	
Czas pracy.....	295
 Kazus 87	
Równoważny system czasu pracy	297
 Kazus 88	
System równoważnego czasu pracy.....	299
 Kazus 89	
Rekompensata pracy nadliczbowej	301
 Kazus 90	
Rekompensata pracy nadliczbowej	303
 Kazus 91	
Odpracowanie czasu wolnego	307
 Kazus 92	
Praca nadliczbowa pracownika niepełnoetatowego	309
 Kazus 93	
Praca nadliczbowa kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej	311

Kazus 94	
Dyżur pracowniczy	315
 Kazus 95	
Praca w niedziele i święta	319
 Kazus 96	
Udzielanie urlopu wypoczynkowego	323
 Kazus 97	
Wymiar urlopu wypoczynkowego	325
 Kazus 98	
Wymiar urlopu wypoczynkowego	327
 Kazus 99	
Proporcjonalny wymiar urlopu wypoczynkowego	331
 Kazus 100	
Urlop na żądanie	333
 Kazus 101	
Choroba w trakcie urlopu wypoczynkowego	337
 Kazus 102	
Odwołanie pracownika z urlopu	339
 Kazus 103	
Przedawnienie prawa do urlopu	341
 Autorzy	343

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 ze zm.)
u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1125)
ustawa o zwolnieniach grupowych	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

Czasopisma, zbiory orzecznictwa i publikatory urzędowe

ECR	– European Court Reports
MoP	– Monitor Prawniczy
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zbiór Urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Pracy
OSNMS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Wydawnictwo Ministerstwa Sprawiedliwości
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A

Inne

ETS	– Europejski Trybunał Sprawiedliwości
SA	– Sąd Apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TSUE	– Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Kazus 1

UMOWA O PRACĘ ZE WSPÓLNIKIEM

Stan faktyczny

Xerex sp. z o.o. ma zamiar zawrzeć umowę o pracę z Janem K., jednym z dwóch wspólników spółki, wspólnikiem większościowym. Zarząd w spółce jest jednoosobowy, jego członkiem jest Jan K., który ma zostać zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. produkcji, na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Do jego obowiązków ma należeć koordynowanie pracy spółki, pozyskiwanie nowych klientów oraz uczestnictwo w przetargach.

Pytanie/problem do rozwiązania

Czy w takich warunkach możliwe jest wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych?

Rozwiązanie i komentarz

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że warunkiem przyjęcia, iż strony łączy stosunek pracy, jest wystąpienie cech typowych dla stosunku pracy, przede wszystkim podporządkowanie (art. 22 § 1 k.p.). Założenie, że członek zarządu jest podporządkowany spółce, będzie wątpliwe w przypadku, gdy jest on jednocześnie wspólnikiem tej spółki.

Możliwość zawarcia umowy o pracę nie jest kwestionowana, gdy ma ona być zawarta pomiędzy współnikiem mniejszościowym (np. w spółce dwuosobowej) a spółką. Inaczej oceniana jest kwestia zawarcia umowy pomiędzy współnikiem a spółką, w której jest on jedynym udziałowcem. W takim przypadku nie będzie możliwe uznanie, że występuje podporządkowanie pomiędzy stronami takiej umowy, a tym samym nie będzie można mówić o stosunku pracy. Podobne zastrzeżenia wysuwane są w odniesieniu do zawarcia stosunku pracy pomiędzy współnikiem dominującym (większościowym, posiadającym 80%, 90% udziałów) a spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. W postanowieniu z 26.06.2020 r. (I UK 463/19, LEX nr 3175593) Sąd Najwyższy uznał, że proporcja 96% do 4% udziałów w kapitale zakładowym spółki wyklucza dopuszczalność nawiązania przez prawie wyłącznego współnika (udziałowca) stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego współnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że nie ma możliwości zatrudnienia jedynego (lub większościowego) współnika w spółce z o.o. (por.: postanowienie SN z 24.03.2021 r., III USK 156/21, LEX nr 3152850; wyrok z 27.11.2019 r., III UK 360/18, OSNP 2021/3, poz. 30).

W stanie faktycznym przedstawionym w kazusie przeciwko dopuszczalności nawiązania stosunku pracy dodatkowo przemawia fakt, że Jan K. miałby pełnić również funkcję jedynego członka zarządu. W takim przypadku jego podporządkowanie pracodawcy nie byłoby możliwe.

Podsumowując, należy stwierdzić, że ze względu na brak podporządkowania nie jest możliwe zatrudnienie Jana K. jako pracownika.

Kazus 2

POJĘCIE PRACODAWCY

Stan faktyczny

Wiesław W., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą „Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Wiesław W.”, zawarł w ramach prowadzonej działalności gospodarczej umowę o pracę z Janem K. W związku z brakiem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Jan K. postanowił wystąpić przeciwko pracodawcy z pozwem o zapłatę tego wynagrodzenia.

Pytanie/problem do rozwiązania

Jak Jan. K. powinien oznaczyć w pozwie pozwanego pracodawcę?

Wskaż, jakich uprawnień pracownik może dochodzić z tytułu nadgodzin.

Rozwiązanie i komentarz

W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą pracodawcą jest osoba fizyczna. Jako pozwanego pracodawcę należy podać więc imię i nazwisko Wiesława W.; nieprawidłowe będzie natomiast określenie pozwanego poprzez podanie jego firmy (w analizowanym przypadku firmy „Przedsiębiorstwo Wielobranżowe”).

Za dopuszczalną praktykę należy uznać podanie danych osobowych pozwanej osoby fizycznej wraz z dopiskiem, pod jaką firmą prowadzi ona działalność.

Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pracownik może dochodzić:

- a) normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- b) dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- c) odsetek za opóźnienie w płatności świadczeń wskazanych w pkt a i b.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w nadgodzinach, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości:

- 100% wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach przypadających:
 - w nocy,
 - w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 50% wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach przypadających w każdym innym dniu niż ujęty przy dodatku 100%.

Kazus 3

OSOBA UPRAWNIONA DO DOKONYWANIA CZYNNOŚCI Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Stan faktyczny

W statucie spółki akcyjnej określono, że do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy uprawniony jest dyrektor działu personalnego spółki. W dniu 20.12.2021 r. pracodawca reprezentowany przez zarząd spółki wypowiedział umowę o pracę jednemu z pracowników.

Pytanie/problem do rozwiązania

Czy wypowiedzenie zostało dokonane przez podmiot uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy?

Jako pełnomocnik pracownika proszę określić, jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu wypowiedzenia umowy.

Rozwiązanie i komentarz

Na gruncie Kodeksu pracy pracodawcą może być osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna (osoba prawna lub inna, np. spółka kapitałowa lub osobowa) zatrudniające pracowników. Za pracodawcę będącego

jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ § 1 k.p.).

Nie jest natomiast oczywisty zakres podmiotowy pojęcia „innych osób wyznaczonych przez pracodawcę do czynności z zakresu prawa pracy”. Przepisy nie precyzują, jaką formę powinno mieć „wyznaczenie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy”. Prezentowane są poglądy, że wyznaczenie takiej osoby może nastąpić wyraźnie lub w sposób dorozumiany. Może to zostać również określone w aktach wewnętrznych zakładowych. W wyroku z 20.09.2005 r. (II PK 412/04, OSNAPiUS 2006/13–14, poz. 210) Sąd Najwyższy stwierdził: **„Wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę”**. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z 8.06.2006 r. (II PK 315/05, OSNAPiUS 2007/11–12, poz. 159) uznano, że: „Istotą regulacji z art. 3¹ k.p. w zakresie dotyczącym wyznaczenia osoby do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest jej wskazanie na innej zasadzie niż pełnomocnictwo, z czym wiąże się możliwość udzielania przez nią pełnomocnictwa do działania za pracodawcę”. Sąd Najwyższy w wyżej zacytowanym wyroku wyróżnił trzy rodzaje podmiotów, które mogą wykonywać czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników:

- 1) osoby zarządzające zakładem pracy;
- 2) inne osoby wyznaczone do dokonywania czynności prawnych, które – jak wynika z argumentacji Sądu Najwyższego – swoje kompetencje do dokonywania czynności prawnych powinny wywodzić z aktów wewnętrznych zakładowych;
- 3) osoby wykonujące czynności w imieniu pracodawcy na podstawie upoważnienia – jak stwierdza Sąd Najwyższy – „na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa”.

W świetle powyższych rozważań podmiotem uprawnionym do czynności z zakresu prawa pracy jest zarówno dyrektor działu personalnego jako osoba wyznaczona na podstawie art. 3¹ k.p., jak i zarząd spółki jako organ zarządzający pracodawcą. W konsekwencji w analizowanym

stanie faktycznym wypowiedzenie zostało dokonane przez uprawniony do tego podmiot.

Jeśli pracownik zdecydował się wnieść powództwo przeciwko pracodawcy, roszczenia, z jakimi będzie mógł on wystąpić, zależą od zawartej przez niego umowy:

Rodzaj umowy	Podstawa prawna	Roszczenie
Umowa na okres próbny	Art. 50 § 1 k.p.	Odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.
Umowa na czas określony	Art. 50 § 3 k.p.	Odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.
Umowa na czas nieokreślony	Art. 45 § 1 k.p.	1) Roszczenie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach; albo 2) roszczenie o odszkodowanie; odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Warto dodać, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące – nie więcej niż za miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Ta sama zasada

znajduje zastosowanie, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Kazus 4

UMOWA O PRACĘ Z CZŁONKIEM ZARZĄDU

Stan faktyczny

Jan K. został powołany decyzją rady nadzorczej w skład zarządu spółki akcyjnej. Rada określiła wysokość wynagrodzenia należnego Janowi K. za wykonywanie czynności członka zarządu. Jan K. przez sześć miesięcy wykonywał obowiązki członka zarządu i otrzymywał wynagrodzenie ustalone przez radę.

Pytanie/problem do rozwiązania

Czy między Janem K. a spółką doszło do nawiązania stosunku pracy? Uzasadnij odpowiedź.

Rozwiązanie i komentarz

Członek zarządu może otrzymywać wynagrodzenie z tytułu pełnienia swojej funkcji w oparciu o różne formy. Może być to w szczególności:

- 1) stosunek korporacyjny – stosunek ten powstaje w wyniku samego powołania na członka zarządu; w takim wypadku wynagrodzenie jest wypłacane na podstawie uchwały zgromadzenia wspólników albo rady nadzorczej;

- 2) umowa o pracę – na jej podstawie pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego określonym, a pracodawca – do zapłaty umówionego wynagrodzenia;
- 3) umowa cywilnoprawna – jest ona zawierana na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, a jej przedmiotem jest najczęściej wykonanie określonej usługi za wynagrodzeniem.

Formuła, w której Jan K. wykonywał swoje zadania, zależy od tego, w jakich warunkach jego funkcja była realizowana. Przyjęcie, że strony łączyła umowa o pracę, wymaga stwierdzenia, iż Jan K. świadczył pracę w ramach podporządkowania pracowniczego (np. wspólnikom lub radzie nadzorczej) (por. art. 22 § 1 k.p.). Należy podkreślić, że w takim przypadku nie będzie miał znaczenia fakt, iż strony nie zawarły umowy w formie pisemnej. Umowa o pracę może być zawarta również w formie ustnej czy też w wyniku czynności faktycznych.

Kazus 5

WYPOWIEDZENIE Z POWODU LIKWIDACJI STANOWISKA

Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez nią samodzielnego stanowiska księgowego i powierzenia prowadzenia księgowości podmiotowi zewnętrznemu (biuru rachunkowemu). Pracownica odwołała się od wypowiedzenia do sądu pracy, wskazując, że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z uwagi na fakt, iż jest ona osobą samotnie wychowującą dziecko w wieku pięciu lat.

Pytanie/problem do rozwiązania

Czy uzasadnienie roszczenia pracownicy rokuje uzyskanie pozytywnego rozstrzygnięcia w sądzie?

Rozwiązanie i komentarz

Stosownie do postanowień art. 44 k.p. pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy (art. 264 § 1 k.p.).

W myśl przepisu art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczowych przyczynach.

Należy podkreślić, że zmniejszenie stanu zatrudnienia lub likwidacja stanowiska pracy w zakładzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach zmiany struktury organizacyjnej, czy też z innych uzasadnionych przyczyn (wyrok SN z 20.05.2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Decyzje o przydatności i celowości utrzymania danego stanowiska należą do kompetencji pracodawcy i nie podlegają ocenie sądu pracy.

Zgodnie z treścią art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Powyższy przepis umożliwia sądom pracy weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współżycia społecznego, co nie narusza gwarantowanych przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej praw obywatelskich (wyrok SN z 6.11.2001 r., I PKN 676/00, OSNP 2003/19, poz. 462).

Z ugruntowanego orzecznictwa wynika, że powołując się na zasady współżycia społecznego, pracownik może kwestionować zasadność

oświadczeń woli pracodawcy. Pracodawca natomiast ma prawo żądać weryfikacji roszczeń zgłoszonych przez pracownika z powołaniem się na zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa.

W praktyce odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest często utożsamiane z żądaniem uwzględnienia przez sąd pracy sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika zwolnionego z pracy. Judykatura sprzeciwia się takiemu korzystaniu z art. 8 k.p. Podkreśla, że ustalenie sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oświadczeń woli pracodawcy nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z 9.07.1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999/16, poz. 508). Artykuł 8 k.p. zawiera zwroty niedookreślone (klausule generalne). Ocena stosowania tego przepisu przez sąd pracy zależy od całokształtu występujących w sprawie okoliczności (postanowienie SN z 11.04.2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004/16, poz. 283).

Mając na względzie powyższe, nie można wykluczyć, że sąd uzna, iż w omawianej sytuacji faktycznie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego w odniesieniu do pracownicy, która została zwolniona. Wydaje się jednak, że wypowiedzenie musiałoby prowadzić do postawienia pracownicy w bardzo ciężkiej sytuacji; sam fakt, że jest ona samotną matką, nie jest bowiem wystarczający do uznania, że wypowiedzenie naruszyło zasady współżycia społecznego. Bardziej prawdopodobne byłoby uwzględnienie zasad współżycia społecznego w sytuacji, gdyby pracodawca, zmniejszając zatrudnienie, zmuszony był dokonać wyboru pracownika do zwolnienia spośród kilku zatrudnionych. W takim przypadku nieuwzględnienie trudnej sytuacji życiowej pracownika może być uznane za naruszenie zasad współżycia społecznego.

Kazus 6

WPROWADZENIE REGULAMINU PRACY I REGULAMINU WYNAGRADZANIA

Stan faktyczny/pytanie

Kiedy pracodawca obowiązany jest ustalić regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania i w jaki sposób ustalenie tych aktów powinno nastąpić?

Rozwiązanie i komentarz

Regulamin pracy i regulamin wynagradzania są aktami wewnętrzzakładowymi. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Powinny znaleźć się w nim postanowienia dotyczące w szczególności (art. 104¹ § 1 k.p.):

- 1) organizacji pracy, warunków przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenia pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
- 2) systemów i rozkładu czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy;
- 3) pory nocnej;
- 4) terminu, miejsca, czasu i częstotliwości wypłaty wynagrodzenia;

- 5) wykazu prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;
- 6) rodzajów prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego;
- 7) wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe;
- 8) obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;
- 9) przyjętego u danego pracodawcy sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Regulamin wynagradzania określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (art. 77¹ k.p.).

Warto podkreślić, że oba akty uznawane są za tzw. wewnętrzne źródła prawa pracy.

Obowiązek ustalania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania zależy od liczby pracowników. Obrazuje to poniższa tabela.

Liczba pracowników	Konieczność ustalenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania
50 lub więcej	Pracodawca jest zobowiązany ustalić regulamin pracy i regulamin wynagradzania.
Co najmniej 20 pracowników, ale mniej niż 50	Pracodawca jest zobowiązany ustalić regulamin pracy i regulamin wynagradzania, jeśli zażąda tego działający u pracodawcy związek zawodowy.
Mniej niż 20 pracowników	Pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Może jednak wprowadzić te akty dobrowolnie.

Regulamin pracy i regulamin wynagradzania są ustalane przez pracodawcę, przy czym w przypadku gdy u pracodawcy działają organizacje związkowe, pracodawca jest zobowiązany do współdziałania z nimi.

Gdy u pracodawcy działa tylko jednak organizacja związkowa:

- 1) regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z tą organizacją związkową; w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie regulamin pracy ustala pracodawca;
- 2) regulamin wynagradzania pracodawca uzgadnia z tą organizacją związkową; inaczej niż w przypadku regulaminu pracy pracodawca może wprowadzić regulamin wynagradzania tylko po uzyskaniu aprobaty organizacji związkowej (warto zwrócić uwagę na odmienne stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 9.05.2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650, w którym stwierdzono: „Wymóg uzgodnienia ze związkami zawodowymi treści nowego regulaminu (sprowadzający się do uzyskania zgody związków zawodowych na zastąpienie dotychczasowego regulaminu nowym) nie oznacza zakazu uchylania regulaminu przez pracodawcę w sytuacji niemożności przekonania związków zawodowych co do obiektywnej konieczności wprowadzenia stosownych zmian w zasadach wynagradzania. Również brak odesłania w k.p. do przepisów o zmianie czy rozwiązaniu układu zbiorowego nie świadczy o niedopuszczalności uchylenia regulaminu wynagradzania będącego jednostronnym aktem pracodawcy, a nie porozumieniem zbiorowym, którego byt można byłoby zakończyć przez wypowiedzenie”).

W przypadku gdy u pracodawcy działa kilka związków zawodowych, procedura wprowadzenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania jest bardziej złożona. Pracodawca powinien uzgodnić treść regulaminu ze wszystkimi organizacjami związkowymi lub co najmniej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeśli w ramach żadnej z tych grup nie zostanie przedstawione wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie

30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę projektu regulaminu, decyzję w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Zarówno regulamin pracy, jak i regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Kazus 7

GODZIWE WYNAGRODZENIE

Stan faktyczny

Jan K. został zatrudniony w spółce X sp. z o.o. od 1.10.2021 r. na stanowisku magazyniera. W zawartej przez strony umowie o pracę wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze Jana K. wynosić będzie 3200 zł. Zgodnie z postanowieniami obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania pracownik zatrudniony na stanowisku magazyniera jest uprawniony do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości od 3500 zł do 4000 zł. W okresie od 1.10.2021 r. do 31.12.2021 r. pracodawca wypłacał Janowi K. umówione wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3200 zł.

Pytanie/problem do rozwiązania

Jaką zasadę prawa pracy naruszył pracodawca w tym stanie faktycznym?

Rozwiązanie i komentarz

W powyższym przypadku naruszona została zasada korzystności. Zasadę korzystności reguluje art. 18 § 1 k.p., który stanowi: „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy”. Zasada ta oznacza, że jeśli postanowienie aktów wewnętrzzakładowych są bardziej korzystne niż postanowienia umowy