

25 10 2017 r.

INFORMACJA PRAWNA

Temat **WYBRANE ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO W SPRAWACH PRAWA PRACY W ROKU 2017**

Zleceniodawca Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawa
prawna

Podstawa
faktyczna

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2017 r. (sygn. akt I PK 221/16)

- **Ochrona działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy.**

Ochrona szczególna działacza związkowego nie ma charakteru bezwzględnej. Z całokształtu okoliczności faktycznych, a w szczególności oceny przyczyn wypowiedzenia umowy i braku związku z pełnioną funkcją związkową może wynikać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 KP w związku z art. 477[1] KPC i zasądzenia w to miejsce odszkodowania. Nie można także wykluczyć szczególnie uzasadnionych przypadków, w których oddalenie roszczenia o przywrócenie nie zostanie „zrekompensowane” przyznaniem odszkodowania.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r. (sygn. akt II PK 11/16)

- **Wykładnia postanowień regulaminu wynagradzania pracowników - Art. 77² KP.**

Na pracodawcy wprowadzającym w regulaminie wynagradzania warunki wynagradzania uzależniające wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników od efektywności ich pracy ciąży obowiązek przyjęcia, podania do wiadomości pracowników i stosowania jasnego oraz poddającego się kontroli systemu norm, na których oparta jest ocena pracownika.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r. (sygn. akt II PK 35/16)

- **uchwała w sprawie premiowania jako źródło prawa pracy; znaczenie terminu "pozyskać" w świetle prawa do prowizji za pozyskanie nowego kontraktu.**



1. W obecnych warunkach funkcjonowania podmiotów gospodarczych, w tym spółek prawa handlowego, nastawionych na zysk pojawiają się motywacyjne systemy wynagradzania. Zwykle przybierają postać premii, nagród, czy też prowizji. Jeśli nawet zostały wprowadzone w życie mocą uchwały organu osoby prawnej (np. zarządu), stanowiąc część regulaminu organizacyjnego, to i tak należy je zaliczyć w poczet źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP. Tego charakteru nie tracą przez fakt rozproszenia, tj. określenia w kilku dokumentach.

2. Znaczenie terminu "pozyskać" należy dekodować w kontekście roli pracownika, jaką może odegrać w procesie negocjacyjnym, związanym z zawarciem kontraktu. Chodzi o adekwatne czynności, jaki w danym momencie może wykonać. Jego pozycja jest wyznaczona przez zakres umocowania i ono powinno być uwzględnione przy wykładni zwrotu „pozyskać”. Klarowne staje się, że pracownik powinien maksymalnie starannie prowadzić sprawy powierzone przez pracodawcę w zakresie powierzonych mu zadań. Nie ma on wpływu na stanowisko osób wchodzących w skład organów spółki. Stąd ocena jego zachowania uwzględnia udział w zespole negocjacyjnym i fakt wynegocjowania i parafowania „nowego kontraktu” co do zasady. Dalsze jego modyfikacje przez strony umowy pozostają relewantne w odniesieniu do uprawnień pracownika.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r. (sygn. akt I PK 110/16)

- **Niemożność zrzeczenia się prawa do odprawy emerytalnej określonej przepisami układowymi. – art. 18 KP.**

Pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej. Jakkolwiek odprawy emerytalne nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, to jednak podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest bezwzględny zakazem z art. 84 KP. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia przez żadną czynność prawną. Nie może zatem zawrzeć w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę zrzeczenia prawa do odprawy emerytalnej określonej przepisami układowymi. Taka czynność jest nieważna, jako sprzeczna z prawem. Wobec powyższego, należy stanowczo stwierdzić, że strony umowy o pracę nie mogą, bez naruszenia określonej w art. 18 § 1 i 2 KP zasady uprzywilejowania pracownika, zawierać porozumienia, na mocy którego pracownik zostanie pozbawiony - przysługującej mu na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy - odprawy emerytalnej, przewyższającej wysokość odprawy, uregulowanej w art. 92 [1] KP.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2017 r. (sygn. akt III PK 114/16)

- **Obowiązek podania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z przyczyny likwidacji stanowiska pracy – art. 30 KP.**



W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2017r. (sygn. akt II PK 382/15)

- **Uzasadnienie indywidualnego zwolnienia pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym.**

W razie indywidualnego zwolnienia pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, w związku z likwidacją stanowiska pracy, konieczne jest porównanie jego sytuacji do sytuacji innych pracowników w ramach tej samej grupy (zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem tylko jednej komórki organizacyjnej

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2017 r. (sygn. akt III PK 101/16)

- **Wykonywanie pracy po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy.**

Świadczenie pracy po złożeniu przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, dające podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2017 r. (sygn. akt II PK 381/15)

- **Zmiana zakresu czynności pracownika.**

Zmiana zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zamiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia zmieniającego, jeśli czynności, które ma wykonywać zatrudniony, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r. (sygn. akt II PK 45/16)

- **Spóźnianie się do pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – art. 45 KP.**

Notoryczne spóźnianie się pracownika do pracy może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r. (sygn. akt I PK 133/16)

- **Odmowa stawienia się pracowników do pracy w celu przymuszenia pracodawcy do wykonania jego obowiązków – art. 52 KP.**

Samowolna odmowa stawienia się pracowników do dyspozycji pracodawcy w celu wykonywania pracy ze skutkiem faktycznego i nielegalnego zerwania stosunków pracy, choćby podjęta w celu przymuszenia pracodawcy do wykonywania jego obowiązków wobec pracowników, może być oceniona jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), jeżeli pracownicy nie skorzystali z legalnych sposobów rozwiązania z pracodawcą sporów lub konfliktów prawa pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2017 r. (sygn. akt II PK 18/16)

- **Krytyka pracodawcy jako przyczyna rozwiązania umowy u pracę.**

1. Pracownik ma prawo do krytyki pracodawcy, która powinna być wyrażana w stosownej formie i z zachowaniem określonych granic. Tak więc dopiero naruszenie tych zasad może uzasadniać ewentualne sankcje wobec pracownika. Zaś w przypadku rozwiązania niezwłocznego z winy naruszenie to musi mieć charakter ciężki, a więc przekroczenie dopuszczalnych granic krytyki musi mieć charakter rażący.

2. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motywy, jakimi kierował się pracownik.

3. Sama okoliczność, iż krytyczna wypowiedź pracownika została sformułowana anonimowo nie może przesądzać o tym, że bez względu na pozostałe okoliczności (treść anonimu, jego skutki) stanowi rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, czy naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2017 r. (sygn. akt III BP 2/16)

- **Nie zgodne z prawem zlecenie pracy w dniu wolnym od pracy a prawo do wynagrodzenia art. 151 KP.**

Nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów dotyczących zakazu pracy w godzinach nadliczbowych (przez stałe zlecenie wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) jest to taka sama sytuacja, jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z przepisami, np. w sytuacjach nieprzewidzianych przez art. 151 § 1 KP. Nie ma wątpliwości, że jest to praca w godzinach nadliczbowych, a pracownik może żądać za taką pracę zapłaty, choć jest świadczona w warunkach niezgodnych z prawem.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 r. (sygn. akt I PK 130/16)

- **Przesłanki wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop – art. 152 KP.**

Na pracowniku zarządzającym zakładem pracy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby on sam, jak i pozostali pracownicy mogli korzystać z niezakłóconego odpoczynku w czasie urlopu wypoczynkowego. Dopiero zaś wykazanie, że osoba taka zmuszona była wykonać w czasie urlopu określone czynności z uwagi na polecenie czy oczekiwanie pracodawcy, czy też z powodu obiektywnych i niezależnych od niej okoliczności może doprowadzić (w konkretnych okolicznościach sprawy) do wniosku, że formalnie udzielony urlop wypoczynkowy w istocie nie został wykorzystany w naturze (art. 152 KP) i z tego powodu pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 KP)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r. (sygn. akt I PK 40/16)

- **Udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia; przerwanie urlopu – art. 164 KP.**

1. Pracodawca zobowiązując pracownika w wypowiedzeniu umowy o pracę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia.
2. Nie dochodzi do przerwania urlopu wypoczynkowego na skutek samowolnych działań pracownika, który zamiast wykorzystywać urlop, wykonuje bez polecenia pracodawcy czynności zawodowe.