

Warszawa 23 12 2015 r.

Informacja prawna

Temat	Wybrane tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego w 2015 <ul style="list-style-type: none">- uprawnienia organizacji związkowych- prawo odprawy z tytułu zwolnień grupowych- uprawnienia pracowników po rozwiązaniu stosunku pracy- alkohol w pracy
Zleceniodawca	Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków
Podstawa prawna	Orzeczenia Sądu Najwyższego
Podstawa faktyczna	Zapytanie zleceniodawcy

I. Związki zawodowe i zasady ich działania

1. **Skuteczność sprzeciwu organizacji związkowych wobec zmian dokonywanych w dokumentach zbiorowego prawa pracy – regulaminach pracy, regulaminach wynagrodzeń itp.** Pierwsza warta podkreślenia wypowiedź dotyczy udziału organizacji związkowych w pracach nad regulaminem wynagrodzenia. SN uznał, że wiążące jest tylko stanowisko przedstawione przez wszystkie związki, względnie przez wszystkie związki reprezentatywne. Sąd Najwyższy położył tutaj akcent na liczbę mnogą – muszą to być co najmniej dwa związki reprezentatywne; „*Firmy nie wiążą stanowisko jedynego związku reprezentatywnego*” (Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 8 września 2015 r., I PK 234/14). Oznacza to że w przypadku gdy związek lub związki zawodowe niereprezentatywne w rozumieniu przepisów kodeksu pracy mają odmienny pogląd od



- jednego istniejącego w zakładzie pracy związku reprezentatywnego to pracodawca może, wbrew pogładowi tego ostatniego dokonać zmian w dokumencie zbiorowego prawa pracy, o którym mowa w art. 30 ust 5 ustawy o związkach zawodowych.
2. **Wyjście z ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.** Kolejne orzeczenie dotyczy kwestii uwalniania się pracodawców od zobowiązań wynikających z układów ponadzakładowych. Pracodawcy z sektora energetyki są związani takim układem, i pojawiły się pierwsze próby uwolnienia się od niego. Materia ta nie jest dostatecznie uregulowana w ustawie, i nie było do końca wiadomo jak to robić. SN uznał, że *„Dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi w przedmiocie podjęcia wspólnych działań celem uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. W razie przyznania w tym porozumieniu świadczeń na rzecz pracowników należy przyjąć, że te postanowienia porozumienia zbiorowego mają charakter normatywny - określają bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy”* (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 254/14 oraz wyr. z 9 lipca 2015 r., I PK 216/14).
3. **Minimalna liczba członków związku.** Kolejne orzeczenie dotyczy minimalnej liczby członków związku. Uprawnienia przysługują organizacjom zrzeszającym co najmniej 10 członków będących pracownikami u danego pracodawcy. Mniejsze organizacje mogą istnieć, ale nie mają uprawnień ani w sferze rokowań, ani indywidualnej reprezentacji pracowników. Nie mają także prawa do ochrony. SN przypomniał, że liczbę tę ustala się na ostatni dzień kwartału, i jej zmiany nie mają znaczenia. Oznacza to, że *„Do końca kwartału zachowuje swoje kompetencje organizacja związkowa w sytuacji faktycznego zmniejszenia w okresie kwartału wymaganej liczby co najmniej 10 członków związku zawodowego; w tym też okresie zachowana jest ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewodniczącego lub wskazanej przez związek zawodowy osoby”*. Spadek liczby osób zrzeszonych w związku nie powoduje automatycznej utraty uprawnień i ustania ochrony związkowej, szczególnie jeżeli był przejściowy. Dodać należy, że *„Pracodawca jest związany otrzymaną od związku zawodowego informacją, chyba, że jest w stanie udowodnić, iż na koniec kwartału liczba związkowców wynosiła mniej niż 10”*. To ostatnie jest niewątpliwie trudne poza sytuacjami, w których pracodawca pobiera dla związku składki albo gdy liczba pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy wyklucza możliwość istnienia organizacji związkowej liczącej dziesięć osób.



Z drugiej strony „organizacje związkowe, które nadesłały pracodawcy informację, że na koniec kwartału zrzeszały mniej niż dziesięciu pracowników, albo w terminie 10 dni po zakończeniu kwartału nie nadesłały informacji w tej kwestii, pozbawione są uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Z dniem jednak uzyskania ponownego stanu co najmniej 10 członków związku zawodowego następuje restytucja uprawnień związku zawodowego od dnia nadesłania pracodawcy informacji w tej sprawie”. Ponadto organizacja, która zrzesza 10 lub więcej osób, ale nie przedstawiła stosownej informacji w wymaganym terminie nie traci możliwości wykazania, że zrzeszała co najmniej 10 osób (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14).

4. **Trwałość ochrony związkowej w sytuacji likwidacji danej organizacji związkowej.** SN uchylił się natomiast niestety od odpowiedzi na pytanie jak długo trwa ochrona związkowa w sytuacji likwidacji danej organizacji związkowej. Stwierdził tylko, że późniejsza likwidacja organizacji związkowej nie wpływa na uprawnienia pracownika (do odszkodowania, a zapewne i do powrotu do pracy) który w dacie rozwiązania umowy ochronie podlegał (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I PZP 6/14). Natomiast z wcześniej omawianego wyroku z 19 sierpnia 2015 r. (II PK 208/14) można wnioskować, że ochrona ta ustanie w przypadku gdy liczba członków związku na koniec kwartału wynosić będzie mniej niż 10 (zarówno w razie wyraźnego poinformowania o tym pracodawcy, jak i w razie zaniechania złożenia informacji w ustawowym terminie). Nie ma jednak jednoznacznej odpowiedzi czy w takim przypadku rozpoczyna bieg ustawowa ochrona przysługująca przez okres równy połowie okresu na jaki jej udzielono, ale nie więcej niż rok (art. 32 u.z.z.).
5. **Pozycja działaczy związkowych** Bardzo interesująco wypowiedział się SN w kwestii pozycji działaczy związkowych. Stwierdził mianowicie, że „Pracownik wykonujący funkcję w zarządzie organizacji związkowej świadczy pracę u swojego pracodawcy, wprowadzie inną niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą, ale jednak - w ujęciu obiektywnym - na korzyść i w interesie pracodawcy, po pierwsze, uczestnicząc w dialogu społecznym prowadzonym dla godzenia interesów załogi i interesów pracodawcy, po drugie, współdziałając z pracodawcą w realizacji jego obowiązku przestrzegania przepisów prawa pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3

marca 2015 r., I PK 176/14). Orzeczenie to może być pomocne w wyjaśnianiu różnych wątpliwości dotyczących stosowania konkretnych przepisów prawa pracy do takiego pracownika (np. rozstrzygnięcia czy należą mu się jakieś składniki wynagrodzenia, uprawnienia albo czy jego urlop należy uwzględnić w planie urlopów).

II. Zwolnienia grupowe. W ostatnim czasie zapadło kilka istotnych orzeczeń dotyczących zwolnień grupowych.

6. **Zbieg odszkodowań** SN przesądził, że *„Odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie wyklucza prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia”*(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 211/14; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 134/14). Innymi słowy, możliwe jest, że pracownik otrzyma zarówno odszkodowanie za niezasadne rozwiązanie z nim stosunku pracy (np. ponieważ wskazana przyczyna wypowiedzenia leżąca po stronie pracownika okazała się nieprawdziwa) oraz odprawę z tytułu zwolnienia grupowego (np. ponieważ rzeczywista przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracodawcy).
7. **Źródła roszczeń.** Kilkakrotnie SN wypowiadał się w kwestii czy inny niż wypowiedzenie przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę rodzi obowiązek zapłaty odprawy. W pierwszym orzeczeniu SN uznał, że *„Dla prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika”*. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15). W sprawie tej już po wypowiedzeniu umowy w ramach zwolnień grupowych pracodawca poinformował pracownika, że może zostać niezwłocznie zatrudniony w innej spółce (wydaje się, że powiązanej). Pracownik był zainteresowany. W tej sytuacji pracodawca cofną wypowiedzenie, na co pracownik wyraził zgodę, a następnie wystąpił z inicjatywą rozwiązania umowy za porozumieniem. Sąd uznał, że głównym powodem dla którego pracodawca zgodził się na rozwiązanie umowy była konieczność przeprowadzenia zwolnień grupowych, i mimo tego nietypowego trybu należy się odprawa.



8. **Art. 55 § 1¹ k.p. jako podstawa wypłaty odszkodowania ze zwolnień grupowych.** W ten sam wątek wpisuje się wypowiedź, że „*Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy*” (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r., III PZP 4/15).
9. **Zbieg roszczeń.** Trzecia wypowiedź „*Prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać.*” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14 oraz wyrok z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14).
10. **Pytanie do TS** Ostatnim wątkiem jaki wypada poruszyć omawiając kwestię zwolnień grupowych jest pytanie czy ustawę tę w ogóle stosuje się w razie dokonywania wypowiedzeń zmieniających z przyczyn niedotyczących pracodawcy. W tej sprawie SN wypowiedział się już i pozytywnie, i negatywnie, zaś ostatnio uznał, że sam tej sprawy nie rozstrzygnie, lecz wystosował pytanie prawne do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2015 r., III PZP 1/15). Na rozstrzygnięcie zatem trochę poczekamy.

III. Prawa pracownika w razie rozwiązania z nim stosunku pracy

11. **Zwrot odprawy.** Jak już sygnalizowano, „*Odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie wyklucza prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.*” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 211/14; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r.,





II PK 134/14). Wątek ten warto jednak rozwinąć. Otóż na *prima aprilis* 2015 r. SN wydał wyrok w sprawie w której pracodawca domagał się zwrotu wypłaconej odprawy. Uznał, że owszem, pracownik może niekiedy otrzymać zarówno odszkodowanie jak i odprawę, ale nastąpi to tylko gdy sąd nie przywróci go do pracy - albo dlatego, że pracownik sam tego nie chciał, albo dlatego, że Sąd uznał to za niecelowe. A zatem pracownik który otrzymał odprawę z ustawy o zwolnieniach grupowych a jednocześnie uważa wypowiedzenie za bezzasadne musi się dobrze zastanowić jak sformułuje roszczenie do sądu. Jeżeli bowiem roszczenie o przywrócenie do pracy okaże się zasadne, to będzie musiał zwrócić odprawę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 134/14). Pracownik zgłaszający takie roszczenie powinien zatem zabezpieczyć otrzymaną w ten sposób kwotę np. na lokacie, inaczej może oczekiwać niemiłej niespodzianki ze strony sądu.

12. **Ochrona dóbr osobistych pracownika.** Dwukrotnie zajmował się ostatnio SN kwestią ochrony dóbr osobistych pracowników. W pierwszym z tych orzeczeń SN uznał, że *„Przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie narusza dobra osobiste podwładnego pracownika (art. 11¹ k.p.), może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy”.* (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 157/14). Możliwość taka stanowi interesujący argument w ewentualnych rozmowach z przełożonym przełożonego dopuszczającego się nielegalnych zachowań względem pracownika.
13. **Ochrona dóbr osobistych pracownika** cd. W drugim z tych orzeczeń uznał, że *„Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które prawomocnym wyrokiem sądowym zostało uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może naruszać chronione dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.), ale tylko wtedy, gdyby pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste, a w szczególności gdyby ewidentnie bezprawne i bezpodstawne zwolnienie z pracy podważało reputację lub renomę zawodową pracownika w sposób prowadzący do utraty zaufania wymaganego do dalszego wykonywania określonego zatrudnienia lub*



wykorzystania posiadanych kwalifikacji zawodowych do prowadzenia innej działalności gospodarczej albo zawierało zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające lub upokarzające pracownika nielegalnie pozbawionego zatrudnienia z zamiarem zawinonego i niezgodnego z prawem (bezprawnego) naruszenia jego chronionych dóbr osobistych, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej". (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14).

Łącznie te orzeczenia oznaczają, że przełożony który doprowadził do bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę naruszając przy tym dobra osobiste pracownika może być zobowiązany do zwrotu pracodawcy kwot odszkodowań jakie należą się takim pracownikom.

IV. alkohol w pracy - ciekawostka

I na koniec ciekawostka. Nieczęsto bowiem SN staje w obronie osoby spożywającej alkohol na terenie zakładu pracy. Okazuje się jednak, że nawet w tej sferze są jakieś granice. SN uznał, że *„Udział pracowników w prywatnym spotkaniu okolicznościowym lub pożegnalnym innych pracowników zorganizowanym za zgodą pracodawcy po godzinach pracy oraz po godzinach funkcjonowania zakładu pracy w wydzielonej części (pomieszczeniu socjalnym) siedziby pracodawcy, połączony ze spożywaniem za przyzwoleniem pracodawcy niewielkich ilości alkoholu, nie stanowi ciężkiego [ani nawet zwykłego] naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), chyba że doszło do naruszenia porządku i spokoju w miejscu pracy lub porządku publicznego”* (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2015 r., I PK 120/15). Z uzasadnienia wynika przy tym, że w czasie spotkania obecny był dyrektor zakładu pracy, który sam też miał spożywać alkohol. Wniosek – jak pić w pracy, to tylko z przełożonym! Ale najlepiej wcale, bo przywrócenie do pracy przy pomocy Sądu Najwyższego może potrwać parę lat...