

**PRZEGLĄD NAJCIEKAWSZYCH WYROKÓW ZAPADŁYCH W 2012 R. W ZAKRESIE**

**PRAWA PRACY I WYNAGRODZEŃ**

| Zakres tematyczny             | Streszczenie wyroku  | Data i oznaczenie wyroku   | Znaczenie wyroku  |
|-------------------------------|--|--|---|
| Przed emeryturą               | Ochronę przedemerytalną znosi dopiero decyzja ZUS przyznająca pracownikowi prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (dawna I i II grupa inwalidzka). Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę zatrudnionemu pozostającemu w wieku przedemerytalnym i spełniającemu pozostałe warunki do objęcia ochroną z art. 39 kodeksu pracy, jeżeli legitymuje się on tylko orzeczeniem o trwałej niezdolności do pracy.                   | wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2012 r., II PK 149/11 OSNP 2012/23-24/287 | Sprecyzowanie zakresu ochrony przedemerytalnej.   |
|                               | Podwładnemu, który spełnił warunki nabycia emerytury przed ustaniem zatrudnienia, należy się odprawa, choćby podanie o emeryturę złożył już po rozstaniu z zakładem. Zatrudniony nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej w ugodzie.  | wyrok SN z 14 czerwca 2012 r., I PK 229/11 LexPolonica nr 4135070              | Kolejne wyjaśnienie związku między ustaniem zatrudnienia a przejściem na emeryturę, niezbędnego do uzyskania tej odprawy.   |
| Nieobecności usprawiedliwione | Nie wolno się rozstać z podwładnym dyscyplinarnie dlatego, że nie stawiał się on do pracy z powodu doprowadzenia go siłą do więzienia w celu odbycia kary pozbawienia wolności. Nie można mu zarzucić winy w naruszeniu podstawowego obowiązku służbowego, co jest niezbędne do zastosowania wymienionego trybu rozwiązania stosunku pracy.  | wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 74/11 OSNP 2012/21-22/262                 | Klasyfikacja osadzenia pracownika – więźnia w zakładzie karnym do usprawiedliwionych nieobecności w pracy.  |
| Roszczenia ze stosunku pracy  | Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi należy się tylko odszkodowanie. Dotyczy to tych umów o pracę, przewidujących możliwość ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, które szef wypowiedział wbrew zakazowi z art. 39 k.p. Przepisy o szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy są „przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę”. | wyrok SN z 9 stycznia 2012 r., II PK 82/11 LexPolonica nr 3038598              | Uzupełnienie uchwały SN w składzie siedmiu sędziów z 17 listopada 2011 r. (III PZP 6/2011), w świetle której wypowiedzenie okresowego angażu bez klauzuli dopuszczającej jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem powoduje, że zwolniony ma wybierać między przywróceniem do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy a odszkodowaniem. |
|                               | Jeśli przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę sąd uzna za nieprawdziwą, nie powinien od razu orzekać odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Do odstąpienia od preferencji zwolnionego uprawniają sąd tylko wyjątkowe okoliczności dotyczące pracodawcy, podwładnego czy też niezależne od obu stron. Z taką szczególną sytuacją nie mamy do czynienia, gdy zachowania pracownika nie da się obiektywnie ocenić jako nagannego.                   | wyrok SN z 18 stycznia 2012 r., II PK 129/11 LexPolonica nr 3902736            | —   |
|                               | Zatrudniony, który złożył wypowiedzenie okresowej umowy o pracę nieprzewidującej jej wcześniejszego rozwiązania, zmierza tak naprawdę do jej zerwania bez wypowiedzenia. Ma zatem prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za dwa tygodnie.  | uchwała SN z 14 lutego 2012 r., III PZP 5/11 BSN 2012/2                        | —   |
|                               | Domagający się przed sądem odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących nie musi udowodniać istnienia rzeczywistej konieczności rozwiązania z nim stosunku pracy. Jeśli sąd ocenia, że nie było konieczności rozwiązania stosunku pracy, nie pozbawia go to odprawy ekonomicznej, jeśli zerwanie współpracy nastąpiło w przeświadczeniu pracodawcy jedynie z przyczyn go nie dotyczących.  | wyrok SN z 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11 OSNP 2012/23-24/289               | —   |
| Wypowiedzenie                 | Pracownik biorący udział w strajku, który nie zdaje sobie sprawy z jego nielegalności, nie zasługuje na wypowiedzenie. W razie czego może liczyć na przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy bądź odszkodowanie.   | wyrok SN 26 lipca 2012 r., I PK 12/12  | Jeden z pierwszych wyroków precyzujących, kiedy podwładnemu można dać wypowiedzenie za udział w strajku. Dotychczasowe orzecznictwo mówiło o dyscyplinarce za strajk.   |
|                               | W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia wystarczy zaznaczyć, że wolno ją wypowiedzieć w razie ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu. Tak ogólna przyczyna wypowiedzenia umowy daje szefowi prawo do zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania.   | wyrok SN z 22 czerwca 2012 r., I PK 237/11 LexPolonica nr 4140570              | Przełamanie orzecznictwa, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia musi wskazywać konkretne powody dopuszczalności wypowiedzenia.   |
|                               | Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z prezesem zarządu spółdzielni mieszkaniowej, dokonane po odwołaniu go z tej funkcji, należało poprzedzić konsultacją z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. i art. 52 § 2 prawa spółdzielczego).  | uchwała SN z 7 grudnia 2012 r., II PZP 3/12 LexPolonica nr 4143621             | —   |
| Dyscyplinarka                 | Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę.  | wyrok SN z 17 stycznia 2012 r., I PK 73/11 LexPolonica nr 4001578              | —   |
|                               | Zatrudniony jest podporządkowany kierownictwu szefa zasadniczo w zakresie umówionej pracy. Polecenia wykraczające poza ten zakres zakład może wydawać tylko w wyjątkowej sytuacji. Jeśli nie nastąpiła taka wyjątkowa  | wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., II PK 216/11 Rzeczpospolita                    | —   |

| Zakres tematyczny                            | Streszczenie wyroku  | Data i oznaczenie wyroku  | Znaczenie wyroku  |
|--|--|---|---|
|  | sytuacja, to nie wolno dać dyscyplinarki podwładnemu za odmowę realizacji polecenia wykraczającego poza zakres jego obowiązków. Nie da się mu zarzucić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.   | 2012/87/C7  |   |
| Związki zawodowe                             | Wszystkie związki bądź przynajmniej reprezentatywne w rozumieniu art. 241 <sup>25a</sup> k.p. mają 30 dni na przedstawienie wspólnego stanowiska od doręczenia im przez zakład projektu regulaminu wynagradzania bądź projektu jego zmiany. Chodzi o „stanowisko jednolite, przedstawione w jednym (wspólnym) piśmie adresowanym do pracodawcy. Ten musi mieć pewność co do stosunku poszczególnych organizacji związkowych do prezentowanych im do uzgodnienia regulacji zakładowego prawa pracy”.  | wyrok SN z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11 Rzeczpospolita 2012/141/D7   | —   |
|  | Duży pracodawca, u którego nie ma związku, zmiany regulaminu płacy o korekcie wysokości odpisu albo nietworzeniu zfsś wprowadza po uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentacji jej interesów. Nie ma wymogu, aby umocowanie dotyczyło konkretnie uzgodnienia treści modyfikacji regulaminu płacowego. Pracownikiem wybranym do reprezentacji załogi może być zatrudniony upoważniony w sprawach socjalnych.  | wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11 OSNP 2012/23-24/283   | —   |
|  | Nieudzielenie przez zoz informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia szefa z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy w trybie art. 30 ust. 2 <sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.   | uchwała 7 sędziów SN z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12 BSN 2012/11   | Rozstrzygnięcie wątpliwości występujących na tym tle w dotychczasowym orzecznictwie.  |
|  | Naruszenie prawa związków zawodowych do kształtowania aktów prawa miejscowego (np. brak przedstawienia im do zaopiniowania projektu uchwały sejmiku województwa o likwidacji samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej) uprawnia daną organizację związkową do wniesienia skargi do sądu administracyjnego.  | wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13 marca 2012 r., II OSK 2334/11 LexPolonica nr 3907937                                 | —   |
| Szczególna ochrona przed zwolnieniem z pracy | Jeśli w zakresie zwolnień grupowych zakład wręcza chronionemu działaczowi wypowiedzenie zmieniające, proponując warunki pracy i/lub płacy oczywiście nie do przyjęcia, takie postępowanie jest naganne. Szeź zmierza tak naprawdę do rozwiązania stosunku pracy, co jest niedopuszczalne. Zwolnionego należy przywrócić do pracy, gdy takie było jego roszczenie.  | wyrok SN z 8 marca 2012 r., III PK 59/11 LexPolonica nr 3933901   | —   |
|  | Oceniając, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, trzeba wziąć pod uwagę towarzyszące temu okoliczności, a zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. Jeśli zwolniony (będący przewodniczącym zoz i społecznym inspektorem pracy) naruszył przepisy o czasie pracy, to czynnikiem łagodzącym jest jego dążenie do uniknięcia negatywnych następstw (rozpoczęcie wcześniej pracy i zgłoszenie gotowości pracy po zakończeniu związkowego szkolenia). Korzystne znaczenie ma też powód opuszczenia zakładu - udział w szkoleniu, którego tematyka wiązała się z działalnością społecznych inspektorów pracy, co należało także do kompetencji zoz. | wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 120/11 Rzeczpospolita 2012/251/D6  | —   |
|  | Gdy pracodawca wręczył chronionemu związkowcowi oświadczenie o rozstaniu z powodu długiej choroby, bez uzyskania zgody zarządu zoz sąd ma prawo nie uwzględnić roszczenia podnoszonego przez zwolnionego przywrócenia do pracy i przyznać w zamian odszkodowanie, zgodnie z art. 477 <sup>1</sup> kodeksu postępowania cywilnego. W tej sytuacji żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa.  | wyrok SN z 2 lutego 2012 r., II PK 132/11 LexPolonica nr 4006926  | Dotychczas SN pozwalał na odstąpienie od roszczeniowych preferencji chronionego, gdy zachował się on szczególnie nagannie i zachowanie nie dotyczyło pełnionej przez niego funkcji. |
| Pakiety socjalne                             | Do porozumień (pakietów) socjalnych powinno stosować się te same rozwiązania, które decydują o ich powstaniu (zaistnieniu). Gdy strony tego porozumienia zmieniają je, to również z takim samym skutkiem zmiany, czyli powszechnym bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego w razie zmiany na niekorzyść pracownika. Szczególny charakter tych porozumień uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego.   | wyrok SN z 6 września 2012 r., II PK 29/2012 LexPolonica nr 4131497   | —   |
| Zwolnienia grupowe                           | Postanowienia art. 6 ust. 1 i art. 3 ust. 1 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych mają charakter semiimperatywny. Oznacza to, że uchybienie przewidzianym w nich terminom i wcześniejsze danie wypowiedzenia narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 k.p.  | wyrok SN z 14 lutego 2012 r., II PK 137/11 LexPolonica nr 4006929   | —   |
|  | Dodatek wyrównawczy, przysługujący chronionemu członkowi zarządu zoz, który dostał wypowiedzenie zmieniające, stanowi w zakresie składników wynagrodzenia w stawkach miesięcznych w stałej wysokości różnicę między wynagrodzeniem przysługującym bezpośrednio po przeniesieniu do innej pracy a wynagrodzeniem, które należało się bezpośrednio przed przeniesieniem. Nie zmienia się do końca okresu objęcia podwładnego szczególną ochroną stosunku pracy.  | wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., II PK 91/11 LexPolonica nr 3901659  | —   |
| Dodatkové wynagrodzenie roczne               | Urlop macierzyński w zakresie prawa do trzynastej pensji powoduje takie same skutki jak urlop wychowawczy. Jeśli podwładny przebywał na urlopie macierzyńskim choćby jeden dzień w roku kalendarzowym, daje mu to prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego bez względu na staż. W takiej sytuacji nie sprawdzamy, czy faktycznie przepracował on w tym roku kalendarzowym minimum sześć miesięcy.   | wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 9 lipca 2012 r., P 59/11 (DzU z 2012 r., poz. 819), który wszedł w życie 7 października 2012 r. | TK wyeliminował nierówności występujące między oboma urlopiami rodzicielskimi (macierzyńskim i wychowawczym) przy uprawnieniu do trzynastki.  |

| Zakres tematyczny                 | Streszczenie wyroku   | Data i oznaczenie wyroku   | Znaczenie wyroku  |
|-----------------------------------|---|--|---|
| Wyrównanie wynagrodzenia          | Zwolniony od pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej wyrównania pensji z tego tytułu dochodzi wyłącznie od pracodawcy, a nie od wszystkich zakładów objętych działaniem tego związku. Ewentualne roszczenia regresowe międzyzakładowe nie umniejszą odpowiedzialności pracodawcy.   | wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 72/11 LexPolonica nr 4001576  | —   |
| Odprawa                           | Przyjęcie, że odprawa z tytułu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej ma charakter świadczenia jednorazowego, nie oznacza, że wyłączone jest prawo żołnierza do odprawy uzupełniającej. Żołnierz, który otrzymał odprawę w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej, a został przywrócony do służby wskutek stwierdzenia nieważności poprzedniej decyzji, po czym ponownie zwolniony, nabywa prawo do odprawy uzupełniającej, stanowiącej różnicę między wyższą odprawą a uprzednio wypłaconą z tego samego tytułu.   | wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z 9 sierpnia 2012 r., II SA/Po 407/12 LexPolonica nr 3969900 | —   |
| Odszkodowania                     | Minimalne odszkodowanie z racji zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia oznacza sumę otrzymanych (a nie uśrednionych) składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu. Może różnić się od wynagrodzenia umówionego i od tego, które w przyszłości otrzymałby zatrudniony, gdyby pracował. Odszkodowanie to należy obliczać przy uwzględnieniu tzw. kwot brutto, tj. przed obciążeniem ich koniecznymi daninami o charakterze publicznym.  | wyrok SN z 2 lutego 2012 r., II PK 130/11 LexPolonica nr 4006925   | —   |
| Choroby zawodowe                  | O stwierdzeniu choroby zawodowej decydują dwie przesłanki. Pierwsza to zamieszczenie danego schorzenia w wykazie chorób zawodowych, stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych, a druga – ustalenie, że zostało ono spowodowane działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy lub w związku ze sposobem wykonywania pracy. Za zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”. Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu. | wyrok NSA z 28 czerwca 2012 r., II OSK 803/12 LexPolonica nr 3960126   | —   |
|                                   | Wzrost choroby zawodowej, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”. Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu.  | wyrok NSA z 19 lipca 2012 r., II OSK 246/12 LexPolonica nr 3967340   | —   |
| Równe traktowanie w zatrudnieniu  | Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem wynagrodzeniowym oraz roszczeniowym. Wbrew nazwie ma charakter premii, a nie nagrody. Zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w państwowych zakładach narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (art. 18 <sup>3c</sup> k.p.).  | wyrok SN z 14 maja 2012 r., I PK 174/11 LexPolonica nr 3908624   | —   |
|                                   | Przepisy zezwalają na odmienne traktowanie, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej warunkami. W związku z tym właścicielka sklepu z damską bielizną ma prawo na sprzedawcę przyjąć kobietę, odmawiając mężczyźnie, i nie dopuszcza się dyskryminacji. Takie postępowanie jest dopuszczalne w świetle prawa pracy i istniejących w Polsce stosunków moralno-obyczajowych.  | postanowienie SN z 11 kwietnia 2012 r., I PK 224/11 LexPolonica nr 3961183   | —   |
| Czas pracy                        | Kalkulując wymiar czasu pracy podwładnego, pamiętajmy, że począwszy od 8 października 2012 r. każde święto występujące w okresie rozliczeniowym w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o osiem godzin. Od tej daty wskazany skutek powoduje także święto wypadające w dniu wolnym od pracy z racji przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.   | wyrok TK z 2 października 2012 r., K 27/11 (DzU z 2012 r., poz. 1110), który wszedł w życie 8 października 2012 r. | Trybunał przywrócił starą zasadę, usuwając dysproporcje w czasie pracy zatrudnionych.   |
| Nauczyciele                       | Dyrektor ma obowiązek zwolnić nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania z powodu niedyspozycji zdrowotnej trwającej dłużej niż 182 dni, nawet jeśli otrzymał on świadczenie rehabilitacyjne. Może on przedłużyć okres ochrony przed takim zwolnieniem w szczególności uzasadnionych okolicznościach, gdy nauczycielowi zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne lub udzielony urlop dla poratowania zdrowia, ale nie musi. Wydłużenie nie jest obligatoryjne. Decyduje o nim dyrektor, biorąc pod uwagę uwarunkowania organizacji pracy placówki.  | wyrok SN z 9 lutego 2012 r., I PK 95/11 Rzeczpospolita 2012/34/C7  | —   |
|                                   | Organ, który powierzył nauczycielowi stanowisko kierownicze w szkole (burmistrz), może go odwołać w roku szkolnym bez wypowiedzenia w przypadkach szczególnie uzasadnionych, po zasięgnięciu opinii kuratora oświaty. Zarzuty naruszenia przez dyrektora ustawy o zfsś i stosowania mobbingu nie mieszczą się w tym pojęciu i nie tłumaczą dyscyplinarnego odwołania dyrektora szkoły.  | wyrok NSA z 18 maja 2012 r., I OSK 10/12   | —   |
|                                   | Szkoła niepubliczna może zatrudniać jednych nauczycieli na podstawie stosunku pracy, a innych na umowach cywilnoprawnych. Jeśli umowa wykazuje cechy zarówno pracowniczej, jak i cywilnej, decydujące znaczenie ma wola stron.  | wyrok SN z 18 lipca 2012 r., I UK 90/12  | SN rozprawił się z forsowanym przez ZUS nieprawdziwym zakazem zatrudniania nauczycieli przez szkołę społeczną na umowach cywilnych. |
| Rolnicze spółdzielnie produkcyjne | Zatrudnienie członka rolniczej spółdzielni pracy (rsp) w tej spółdzielni wynika ze stosunku członkostwa, a nie ze spółdzielczej umowy o pracę. Okresu zatrudnienia w rsp nie zalicza się do pracy w szczególnych warunkach wymaganych do uzyskania wcześniejszej emerytury. Jej członek nie jest bowiem pracownikiem, a tylko on ma prawo do takiego świadczenia.   | wyrok SN z 25 kwietnia 2012 r., I UK 384/11 LexPolonica nr 3940903   | —   |