

*PRZEGLĄD NAJCIEKAWSZYCH WYROKÓW ZAPADŁYCH W 2012 R. W ZAKRESIE PRAWA PRACY I WYNAGRODZEŃ							
Zakres tematyczny	Streszczenie wyroku	Data i oznaczenie wyroku	Znaczenie wyroku	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.	Związki zawodowe	sytuacja, to nie wolno dać dyscyplinarnej podwładnemu za odmowę realizacji polecenia wykraczającego poza zakres jego obowiązków. Nie da się mu zarzucić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.	2012/87/C7	
	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.		Wszystkie związki bądź przynajmniej reprezentatywne w rozumieniu art. 241 ^{25a} 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	—
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.	Szczególna ochrona przed zwolnieniem z pracy	Dość pracodawca, u którego nie ma związku, zmiany regulaminu płacy o korekcie wysokości odpisu albo nietworzeniu zřs wprowadza po uzgodnieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentacji jej interesów. Nie ma wymogu, aby umocowanie dotyczyło konkretnie uzgodnienia treści modyfikacji regulaminu placowego. 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	—
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.		Nieudzielenie przez zoz informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczej potrzeby, nie zwalnia szefa z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy w trybie art. 30 ust. 2 ¹ 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 fle w dotychczasowym orzecznictwie.
Wypowiedzenie	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	—	Pakiety socjalne	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	—
	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	—		Jeśli w zakresie zwolnień grupowych zakład wznajęca chronionemu działaczowi wypowiedzenie zmieniające, proponując warunki pracy i/lub płacy oczywiście nie do przyjęcia, takie postępowanie jest naganne. Szef 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	—
	Domagający się przed sądem odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn go nie dotyczących nie musi udowadniać 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	—		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	—
	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.		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 ¹ kodeksu postępowania cywilnego. W tej sytuacji żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa.	wyrok SN z 6 września 2012 r., II PK 29/2012 LexPolonica nr 4131497	Dotychczas SN pozwalał na odstąpienie od roszczeniowych preferencji chronionego, gdy zachował się on szczególnie nagannie i zachowanie nie dotyczyło pełnionej przez niego funkcji.
Dyscyplinarka	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.	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	—
	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	—		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	—
	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	—		Dotatkowe 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.
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	—					