

# Sąd rozstrzygnął kwestię czasu pracy

Najważniejsze ubiegłoroczne orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczyły m.in. **dyskryminacji i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

**Lukasz Guza**  
lukasz.guza@infor.pl

Czy firma i pracownik mogą ustalić z góry sąd, który rozstrzygnie ich spory? Na jakich zasadach zwolnione ze składek są środki wypłacane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS)? Czy przemieszczanie się może być wliczane do czasu pracy? Jaki okres wypowiedzenia należy zastosować przy długotrwałej umowie terminowej? Na takie pytania odpowiadał w swoich wyrokach Sąd Najwyższy w 2014 r. **Kancelaria Raczkowski Paruch** jak co roku wybrała dziesięć - jej zdaniem - najważniejszych orzeczeń, które zapadły w ciągu ubiegłych 12 miesięcy.

## Jak postąpić

Jedne z najdonioślejszych kwestii dotyczyły szeroko rozumianych zagadnień proceduralnych. W wyroku z 8 stycznia 2014 r. (sygn. akt I UK 202/13) sędziowie uznali, że podział pracowników uprawnionych do świadczeń z ZFŚS wyłączenie według wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych u płatnika pomocy nie uwzględnia socjalnego charakteru przyznawanych im świadczeń. A tylko spełnienie tego kryterium powoduje, że środki wypłacane z ZFŚS są zwolnione ze składek ZUS.

- Z wyroku wynika, że przy podziale tych pieniędzy oprócz kryterium dochodu uzyskiwanego u pracodawcy należy zastosować także chociaż jedno inne, o socjalnym charakterze,

np. wielodzietność - wskazywał **Lukasz Chruściel**, radca prawny i partner w **Kancelarii Raczkowski Paruch**.

Inne ważne orzeczenie z zakresu postępowań dotyczyło właściwości sądów w sprawach prawnopracowniczych. W postanowieniu z 13 lutego 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/13) SN uznał, że umowy o pracę nie mogą zawierać klauzuli wskazujących jednostkę wybraną przez obie strony stosunku pracy (najczęściej w miejscowości, w której ma siedzibę pracodawca). Pracownik może wytoczyć powództwo według swojego wyboru przed sądem właściwości ogólnej pozwanej (firmy), tym, w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana lub w którego okręgu znajduje się zakład pracy. - W praktyce nadal się zdarza, że sądy honorują takie klauzule i przekazują sprawy do jednostki wskazanej w umowie - podkreślił **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny i partner w **Kancelarii Raczkowski Paruch**.

## Jak rozwiązać

Istotne orzeczenia dotyczyły też kwestii rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z 5 czerwca 2014 r. (sygn. akt I PK 308/13) SN wskazał, że stosowanie dwutygodniowych okresów wypowiedzenia w przypadku długoletnich umów na czas określony jest niezgodne. Wobec takich zatrudnionych należy stosować okres wypowiedzenia przewidziany dla stałych kontraktów (maksymalnie

3 miesiące, zależnie od stażu pracy). To orzeczenie wynika z wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE (sprawa C-38/13), który 13 marca 2014 r. uznał, że krótki okres wypowiedzenia umów na czas określony, bez zróżnicowania jego długości w zależności od stażu pracy, jest sprzeczny z prawem unijnym. - Zastosowanie krótkiego, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia w przypadku długotrwałych umów czasowych może skutkować zarzutem dyskryminacji - tłumaczyła **Katarzyna Dobkowska**, radca prawny i partner w **Kancelarii Raczkowski Paruch**.

## Zróżnicowanie pensji nie wystarczy do ubiegania się o odszkodowanie

Inne ważne orzeczenie zapadło 20 maja 2014 r. (sygn. akt I PK 271/13). SN uznał w nim, że rozdzielenie zadań związanych z likwidowanym stanowiskiem pracy między zatrudnionych pozostałych po rozwiązaniu umowy z osobą, która do tej pory je zajmowała, nie daje podstaw do kwestionowania wypowiedzenia. Firma ma prawo dokonywać zmian w rozdziale zadań na stanowiskach w celu np. racjonalizacji kosztów.

## Jak wliczać

Najciekawszym orzeczeniem z zakresu czasu pracy był wyrok z 6 maja 2014 r. (sygn. akt II PK 219/13), z którego wynika, że w przypadku osób wykonujących obowiązki pracownicze na określonym obszarze (np. województwa), które muszą

się przemieszczać na tym terenie, do czasu pracy wlicza się także przejazdy. Oznacza to, że np. dla przedstawicieli handlowych czas pracy liczy się od momentu włączenia silnika służbowego samochodu do jego wyłączenia.

- Zasada ta ma zastosowanie do każdej sytuacji, w której wykonywanie obowiązków przez pracownika stale wiąże się z koniecznością przemieszczania się. Przy czym można sobie wyobrazić, że konieczność systematycznych przejazdów choćby w jednym dniu tygodnia może przemawiać za wliczaniem ich do czasu pracy. Tę kwestię trzeba rozpatrywać indywidualnie - tłumaczył **Sławomir Paruch**, radca prawny i partner w **Kancelarii Raczkowski Paruch**.

Wśród istotnych zagadnień znalazła się też kwestia nierównego traktowania. W wyroku z 3 czerwca 2014 r. (sygn. akt III PK 126/13) sędziowie wskazali, że pracownik, który podnosi zarzut dyskryminacji płacowej i domaga się odszkodowania, musi wykazać nie tylko, że był wynagradzany mniej korzystnie niż inne osoby wykonujące takie same obowiązki, ale także że zróżnicowanie pensji wynikało z zastosowania niedozwolonego kryterium (np. ze względu na płeć, wiek czy wyznanie).

- SN wyraźnie podkreślił, że samo wystąpienie różnicy płacowej w stosunku do osób wykonujących takie same obowiązki nie jest wystarczającym warunkiem dochodzenia roszczeń od pracodawcy. Do tej pory kwestia ta nie była jasna - wyjaśnił **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat i partner w **Kancelarii Raczkowski Paruch**.