

TOMASZ WANER

Wokanda

Sąd Najwyższy o prawie pracy w 2014 r.

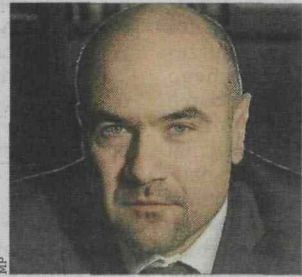
- Niższa płaca to nie zawsze dyskryminacja
- Przejazd to czas pracy mobilnych etatowców
- Kabina tira nie zastąpi łóżka w hotelu
- Likwidacja stanowiska pracy możliwa przez rozdzielenie obowiązków

Najważniejsze wyroki w 2014 r. wydane

WOKANDA | W ubiegłym roku zapadło wiele znaczących orzeczeń Sądu Najwyższego. **Kancelaria Raczkowski Paruch** wybrała dziesięć najważniejszych dla pracodawców. Wynika z nich m.in., że nierówne traktowanie to nie zawsze dyskryminacja, a leżanka w kabinie ciężarówki nigdy nie zastąpi łóżka w hotelu. Wieloletnim umowom terminowym powinny towarzyszyć długie okresy wypowiedzenia, a stanowisko pracy można zlikwidować, rozdzielając obowiązki.



PAULINA SZYM CZAK-KAMIŃSKA
APL. ADW., PRAWNIK W **KANCELARI**
RACZKOWSKI PARUCH



BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
ADWOKAT, PARTNER
W **KANCELARI** **RACZKOWSKI PARUCH**

Jak co roku **kancelaria Raczkowski Paruch** zaprezentowała dziesięć najważniejszych orzeczeń z zakresu prawa pracy wydanych przez Sąd Najwyższy w 2014 r. Po raz kolejny publikujemy ten wykaz przygotowany przez prawników.

Wybrane wyroki odpowiadają na nurtujące pracodawców pytania, np. czy może on ustalić z pracownikiem sąd właściwy do rozstrzygnięcia sporów oraz czy wolno mu jednostronnie zmienić ogłoszone warunki premiowania załogi.

Omawiane orzeczenia dotyczą kluczowych w prawie pracy zagadnień, m.in. dyskryminacji, czasu pracy pracowników mobilnych (przedstawicieli, handlowców), zapewnienia noclegu zawodowemu kierowcy, likwidacji stanowiska pracy czy podstaw zwolnienia dyscyplinarnego. Zachęcamy do lektury.

Placowa dysproporcja tylko z nielegalnego powodu

Zarzucając dyskryminację w zarobkach i domagając się za to odszkodowania, pracownik musi wykazać, że był wynagradzany mniej korzystnie od innych wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, oraz to, że takie różnicowanie spowodowała niedozwolona przyczyna.

Wykazanie przez powoda istnienia tej przyczyny dyskryminacji to warunek bezwzględny dalszego procedowania o odszkodowanie za dyskryminację w zatrudnieniu (**wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2014 r., III PK 126/13**).

Dyskryminacja przy wynagradzaniu nie stoi poza ogółem zasad równego traktowania. Podobnie jak w innych zakresach (np. dostęp do zatrudnienia, szkoleń czy zwalnianie) dyskryminacja ta istnieje tylko, jeżeli u jej podstaw leży zakazane kryterium.

Nie oznacza to jednak zezwolenia na „nierówną płacę za równą pracę”. Dyskryminacja to tylko szczególnie, kwalifikowany rodzaj nierównego traktowania. Ustawodawca uznał, że różnicowanie pracowników ze względu na np. wiek, płeć czy orientację seksualną jest tak szczególnie naganne, że wymaga specjalnych rozwiązań ułożonych w dziale pierwszym rozdziału IIa kodeksu pracy. Chodzi np. o przerzucenie ciężaru dowodu z powoda na pozwanego, ustanowienie specjalnego odszkodowania.

Jednak również „zwykłe” różnicowanie pracowników, np. nierówna płaca za równą pracę, jest zabronione (art. 11² k.p.). Tyle że takie różnicowanie, które nie jest dyskryminacją, bo nie opiera się na zakazanym kryterium, nie ma szczególnych regulacji. Jak się jednak okazało, i w takim wypadku pracownikom przysługują roszczenia, co wynika z innego wyroku, omówionego dalej.

Wracając do dyskryminacji, o tym, że dochodzący roszczeń na tym tle musi wskazać nielegalną przyczynę różnicowania, **SN** orzekł także w **wyroku z 14 maja 2014 r. (II PK 208/13)**. Dodał przy tym, że sąd pracy może zarówno zasądzić odszkodowanie za dokonaną już dyskryminację, jak i ukształtować na przyszłość wynagrodzenie za pracę w razie naruszenia zakazu dyskryminacji (a więc różnicowania z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p.). Tylko bowiem w takiej sytuacji stosuje się art. 18 § 3 k.p. Zgodnie z nim postanowienia umów o pracę i innych aktów, na mocy których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. To kolejna zasada przeciwdziałania dyskryminacji, której nie odnosi się do przypadku zwykłego nierównego traktowania pracowników.

Pracownik może się porównać z zatrudnionym u innego pracodawcy

Gdy spółka nadużywa dominującej konstrukcji osobowości prawnej, naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18 § 3 k.p.) ocenia się, oceniając sytuację pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 k.p.) wobec położenia zatrudnionych w spółce dominującej (wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13).

Sąd Najwyższy rozstrzygał tu, czy przy analizie naruszenia równego traktowania wolno porównać sytuację pracownika z pracownikiem innego pracodawcy. Co do zasady oczywiście jest to niedopuszczalne (**wyrok SN z 15 listopada 2013 r., III PK 20/13**). Jednak w tej sprawie zachodził szczególny przypadek. Spółka dominująca bardzo głęboko ingerowała w sprawy kadrowe spółki zależnej. Do tego stopnia, że spółka zależna w istocie utraciła swoją „samodzielność ka-

drową”. Decyzje w sprawach personalnych dotyczących pracowników spółki zależnej podejmował dział kadr spółki dominującej.

W tych okolicznościach SN uznał, że zasadne jest „przebicie zasłony korporacyjnej”, czyli uznanie, że rzeczywistym ekonomicznym pracodawcą dla pracowników spółki zależnej była spółka dominująca.

W konsekwencji pracownicy obu spółek powinni być traktowani jak podwładni jednego pracodawcy. Oznaczało to, że ci ze spółki zależnej mogą porównywać swoje zarobki z płacami kolegów z podmiotu dominującego i dochodzić roszczeń w razie ich nieuzasadnionego różnicowania.

Drugi istotny problem wskazany w tym orzeczeniu dotyczy skutków naruszenia zasady równego traktowania, gdy nie stanowi ono dyskryminacji. A więc wtedy, gdy pracownicy traktowani są nierówno, ale nie z przyczyn dyskryminacyjnych, np. wieku czy płci. SN podkreślił, że to dwie różne sprawy – dyskryminacja (art. 11² k.p. oraz dział pierwszy rozdział IIa k.p.) i „zwykłe” nierówne traktowanie (art. 11² k.p.). Jeśli więc pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji. W razie nierównego traktowania nierówność nie jest spowodowana zakazanym kryterium. Jednak również w tym drugim przypadku działanie pracodawcy jest nielegalne, jeśli u źródeł dysproporcji nie leży obiektywnie usprawiedliwiona przyczyna.

W tym orzeczeniu SN podkreśla też, że sąd powinien uwzględnić roszczenie pracownika oparte na nierównym traktowaniu nawet wówczas, gdy nie stanowi dyskryminacji. Pracownik nie powołuje się na gorsze traktowanie ze względu na zakazane kryterium, a mimo to swoje roszczenie opiera na przepisach o zwalczaniu dyskryminacji (art. 11², 18^{3a} k.p.), a nie na zakazie zwykłego nierównego traktowania (art. 11² k.p.).

SN poszedł jeszcze dalej. Wskazał, że nawet gdy pracownik powołuje się na błędną podstawę prawną swojego roszczenia (zarzut dyskryminacji), a w sprawie dyskryminacja nie występuje, to jeżeli sąd stwierdzi, że jej nie ma, a jest „zwykłe” nierówne traktowanie, i tak powinien uwzględnić roszczenie pracownika o nierówne traktowanie. SN powołał rzymską zasadę „sąd zna prawo”. Wynika z niej, że jeżeli strona skarżąca się wywiedzie swoje roszczenie, a nie potrafi wskazać właściwej podstawy prawnej, sąd powinien zrobić to za nią – znaleźć właściwą podstawę i ją zastosować.

W sporach z prawa pracy wyznaczenie sądu jest niedozwolone

W umowie nie może być postanowienia o wyborze właściwego sądu, gdyby doszło do konfliktu. Stronom stosunku pracy nie wolno zawierać umowy prorogacyjnej, o której mówi art. 46 § 1 kodeksu postępowania cywilnego (postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., II PZP 1/13).

Umowa prorogacyjna to w istocie klauzula, w której strony umawiają się, który sąd będzie właściwy do rozstrzygnięcia sporów wynikłych z takiej umowy. Jej przyjęcie przewiduje art. 46 k.p.c.

Zgodnie z dotychczasową praktyką klauzule takie były dopuszczalne w umowach o pracę. Sądy dość powszechnie je honorowały. Ma to duże znaczenie dla zatrudniających pracowników w całym kraju. Aby uniknąć tego, że spory trzeba prowadzić w odległych sądach, używano klauzul prorogacyjnych, aby we wszystkich sprawach pracowniczych właściwe były np. sądy warszawskie.

Tym orzeczeniem Sąd Najwyższy zmienił utrwaloną praktykę i wskazał, że w umowach o pracę nie może być postanowienia o wyborze właściwego sądu. W kodeksie postępowania cywilnego w dziale regulującym postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy istnieje specjalny przepis regulujący właściwość miejscową sądów – art. 461. SN uznał, że jest to szczególnie i wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu i wyłącza ona każdą właściwość ustaloną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym, tj. w szczególności właściwość przemianą i wyłączną, w tym właściwość ustaloną umownie w trybie art. 46 k.p.c.

Poprzednia praktyka okazuje się jednak głęboko zakorzeniona. Już po wydaniu przez SN tego wyroku nasza kancelaria miała sprawy, w których sądy honorowały klauzule prorogacyjne i przekazywały spory do sądów wybranych przez strony.

Firma nie może jednostronnie zmienić ogłoszonych zasad premiowania

Prowizyjne wynagrodzenie za pracę to istotny składnik treści stosunku pracy, który nie podlega jednostronnej korekcie ani anulowaniu przez pracodawcę, choćby „w uzasadnionych przypadkach” dopuszczał to regulamin prowizyjny. Wyklucza to (dyskwalifikuje) art. 9 § 2 k.p. Tak orzekł SN w wyroku z 25 kwietnia 2014 r. (II PK 192/13).

Oznacza to, że raz ogłoszonych warunków premiowania pracodawca nie może jednostronnie zmienić. Nie wolno tego zrobić nawet wtedy, gdy w samej treści tych warunków przewidziano taką możliwość.

W tej sprawie warunki premiowania wskazywały, że jeżeli pracodawca uzna, że szczególnie wysokie wyniki sprzedaży pracownika wynikają z przyczyn niezwiązanych z jego wysiłkiem, lecz z przyczyn obiektywnych, może mu obniżyć premię. Takie postanowienia regulaminu premiowania SN zdyskwalifikował jako nieważne. Jednostronna zmiana warunków premiowania nie jest dopuszczalna, nawet jeśli szef pomylił się np. w obliczeniach przy kalkulowaniu wynagrodzenia prowizyjnego. Wówczas też litera regulaminu premiowania jest wiążąca, nawet gdy pracodawca uważa, że wyniki premiowania dają skutki nierynkowe bądź nieuzasadnione.

Przy tej okazji warto zwrócić uwagę na inny **wyrok SN** w pokrewnej sprawie (**z 23 maja 2014 r., II PK 273/13**). Zgodnie z nim pracodawca może swobodnie określać zasady przyznawania

ie w sprawach pracowniczych

i wypłaty nagrody. Nagradzanie różni się od premiowania. Przy premiowaniu zasady ogłaszane są na przyszłość. Pracownik wie, jakie warunki musi spełnić, aby dostać gratyfikację. Natomiast z nagrodami jest odwrotnie. Przykładowo szef zadowolony z pracy w zeszłym roku może przyznać podwładnemu nagrodę, czyli ocenia jego wyniki z przeszłości.

Z tego orzeczenia wynika, że przyznając nagrodę, pracodawca może wprowadzić dodatkowe warunki jej nabycia, np. przepracowanie konkretnego okresu. Tu SN stwierdził jednak, że niedopuszczalne jest uzależnienie wypłaty nagrody od tego, że pracownik nie podejmie działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia. Prowadziłoby to bowiem do obejścia przepisów o zakazie konkurencji.

Godziny aktywności pracowników przemieszczających się liczymy od włączenia do wyłączenia silnika

Czasem pracy pracownika wykonującego obowiązki na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także ten poświęcony na konieczne przejazdy. W ich trakcie podwładny pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków służbowych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłaby możliwa realizacja podstawowych zadań (wyrok SN z 6 maja 2014 r., II PK 219/13).

W tej sprawie pracownica wykonywała obowiązki w siedzibie pracodawcy oraz w tzw. terenie. Przyjmuje się, że w takiej sytuacji miejscem pracy jest faktycznie obszar przemieszczania się etatowca.

Sąd Najwyższy uznał, że gdy jego wyjazdy i przejazdy nie są sporadyczne (incydentalne), lecz są normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, w pewien sposób w kalkulowanym w zakres czynności służbowych, muszą być zaliczone do czasu pracy. Dlatego dla przedstawicieli handlowych, sprzedawców i innych pracowników, których zadania polegają na wizytowaniu klientów lub odbiorców, czas pracy liczy się od włączenia do wyłączenia silnika.

Nocleg w kabinie to niewłaściwe miejsce na odpoczynek

Kierowcy samochodu ciężarowego wykonującemu przewozy międzynarodowe pracodawca musi zapewnić darmowe spanie w hotelu lub w innym miejscu poza kabiną tira.

Taki skutek mają uchwały SN z 12 czerwca 2014 r. (II PZP 1/14) oraz z 7 października 2014 r. (I PZP 3/14).

Zapewnienie pracownikowi – kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w jego kabinie podczas wykonywania przewozów międzynarodowych nie oznacza, że pracodawca zagwarantował mu bezpłatny nocleg w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia MPiPS z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Powoduje to, że pracownikowi należy się zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1–3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych zasadach i stawkach określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy.

Rozstrzygnięcie to ma doniosłe znaczenie praktyczne, a zarazem pociąga za sobą daleko idące konsekwencje finansowe dla pracodawców. Jeżeli bowiem szef nie zapewni kierowcy darmowego noclegu w hotelu lub innym miejscu poza kabiną ciężarówki, ten ma prawo samodzielnie opłacić spanie, np. w motelu. Po okazaniu faktury może żądać od pracodawcy zwrotu kosztów do wysokości limitów z załącznika do rozporządzenia MPiPS z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (DzU z 2013 r., poz. 167). Natomiast gdy szofer nie skorzysta z tego uprawnienia, szef musi mu zapłacić ryczałt za nocleg. Za każdą noc w podróży służbowej na terenie kraju wynosi on 45 zł. Natomiast za noc w trasie zagranicznej jest to 25 proc. kwoty limitu za nocleg określonej dla poszczególnych państw w załączniku do rozporządzenia (np. ryczałt za spanie w podróży w Niemczech to 37,5 euro).

Rozdzielenie zadań pracownika przesądzi o likwidacji jego posady

Likwidacja stanowiska występuje nie tylko wtedy, gdy konkretne obowiązki całkowicie znikają z firmy. Podzielenie ich między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą zatrudnioną na tym stanowisku nie pozbawia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zwolnionemu (art. 45 § 1 k.p.).

Tak wynika z wyroku SN z 20 maja 2014 r. (I PK 271/13).

Likwidacja stanowiska uzasadnia zwolnienie pracownika – nie podlega to dyskusji. W tej sprawie jednak pracownica zarzucała pracodawcy jedynie pozorną likwidację jej stanowiska, gdyż zadania przez nią wykonywane rozdzielono między innych zatrudnionych. Sąd Najwyższy wskazał, że nie przemawia to za niezasadnością czy pozornością przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Likwidacji stanowiska nie można bowiem traktować jako jego unicestwienia. Pracodawca ma prawo, w zakresie swobody prowadzenia działalności gospodarczej, dążyć do racjonalizacji zatrudnienia i zlikwidować stanowisko, a zadania z nim związane przekazać innym pracownikom. Wtedy w wypowiedzeniu nie trzeba wskazywać grupy zawodowej ani kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Co jednak ważne, dotyczy to tylko likwidacji stanowiska pracy jedyne w swoim rodzaju. Jeżeli pracodawca eliminuje stanowisko jedno z wielu w jednej grupie zawodowej, musi porównać sytuację pracowników i wskazać kryteria, którymi się kierował przy zwalnianiu konkretnej osoby.

Rozdzielenie zadań nie stanowi jednak likwidacji, gdy chodzi o stanowisko kierownicze. To należy traktować jako redukcję zatrudnienia, zidentyfikować grupę zawodową (np. kadra kierownicza) i przeprowadzić dobór do zwolnienia (por. wyrok SN z 12 listopada 2014 r., I PK 73/14).

Dyscyplinarka za wykradanie bazy klientów

Jeśli pracownik przesyła poufne dokumenty pracodawcy na swoją prywatną skrzynkę e-mailową, musi się liczyć z dyscyplinarnym zwolnieniem. Jest to uzasadniona przyczyna takiego trybu rozstania.

Tak orzekł SN w wyroku z 11 września 2014 r. (II PK 49/14).

Sam fakt przesłania sobie takich dokumentów zagraża już bowiem interesowi pracodawcy. W sprawie, na kanwie której zapadło to orzeczenie, pracownica zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. marketingu i sprzedaży miała dostęp do danych handlowych pracodawcy. Po wypowiedzeniu umowy ze swojego służbowego konta e-mailowego na prywatną skrzynkę wysłała kilkanaście e-maili zawierających istotne informacje dotyczące działalności pracodawcy. Były wśród nich bazy aktualnych i potencjalnych klientów. Pracodawca zwolnił ją za to dyscyplinarnie.

Sąd Najwyższy stwierdził, że baza klientów podmiotu gospodarczego stanowi informację handlową o wymiernej wartości ekonomicznej. Dane zawarte w e-mailach stanowiły zatem tajemnicę przedsiębiorstwa i zarazem tajemnicę służbową. Pracownica nie działała z motywów pozostających w sferze jej obowiązków służbowych, gdyż przesyłanie dokumentów nie miało żadnego uzasadnienia związanego z pracą. Takie działanie zagrażało interesowi pracodawcy wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (czyń nieuczciwej konkurencji).

SN uznał, że wystarczającą podstawą uznania zachowania etatowca za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych jest już tylko ustalenie, że przesłał na prywatną skrzynkę e-mailową poufne dokumenty pracodawcy.

Krótkie wypowiedzenia przy długich umowach okresowych są nieuzasadnione

Zatrudniając pracownika na długoletniej umowie o pracę na czas określony, nie wolno go traktować gorzej niż innych, zaangażowanych bezterminowo. W przeciwnym razie pracodawca naraża się na zarzut dyskryminacji.

Dlatego stosowanie dwutygodniowych okresów wypowiedzenia przy długoletnich umowach terminowych jest nieuzasadnione. Tak orzekł SN w wyroku z 5 czerwca 2014 r. (I PK 308/13).

W tej sprawie pracownik był zatrudniony na siedmioletniej umowie okresowej. W jego ocenie uległa ona przekształceniu w angaż na czas nieokreślony, a w konsekwencji, chcąc go wypowiedzieć, pracodawca powinien stosować przepisy odnoszące się do umów bezterminowych.

Sąd Najwyższy wskazał, że dwutygodniowe okresy wypowiedzenia przy długoletnich umowach na czas określony rzeczywiście mogą stanowić nadużycie prawa, naruszać zasady współżycia społecznego lub obchodzić przepisy dotyczące wypowiedzania umów na czas nieokreślony. Argument, którym posłużył się SN, dotyczył ewentualnego naruszenia zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony. W tym wypadku zatrudniony na umowie terminowej byłby w zakresie długości okresu wypowiedzenia traktowany gorzej niż pracownik z umową na czas nieokreślony.

Komentowane orzeczenie SN jest skutkiem wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 13 marca 2014 r. (C-38/13). Trybunał stwierdził w nim, że art. 33 k.p., zgodnie z którym stronom wolno zastrzec w umowie o pracę na czas określony, mającej trwać dłużej niż sześć miesięcy, możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, z zachowaniem sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (niezależnie od stażu pracy), jest sprzeczny z prawem unijnym. Nierówno bowiem traktuje zaangażowanych na czas określony i nieokreślony.

W konsekwencji z wyroku SN wynika, że zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej siedem lat ma prawo do okresu wypowiedzenia takiego, jaki miałby, gdyby był przyjęty na czas nieokreślony.

Zarobki osiągnięte u pracodawcy to za mało danych do podziału środków socjalnych

Podział spornych świadczeń zakładowego funduszu według wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych tylko u płatnika nie uwzględni socjalnego charakteru przyznawanych świadczeń. Oczywiście jest, że zarobki otrzymane przez pracownika w spółce to tylko jeden z elementów oceny sytuacji socjalnej. Tak orzekł SN w wyroku z 8 stycznia 2014 r. (I UK 202/13).

SN podkreślił też, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (zfśś) nie jest przeznaczony wyłącznie dla pracowników pozostających w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

Pracodawcy często przydzielają świadczenia socjalne tylko na podstawie zarobków, które pracownicy u nich osiągają. To kryterium łatwe do weryfikacji i wydaje się sprawiedliwe.

Podobnie było w stanie faktycznym komentowanego orzeczenia. Pracodawca przydzielał świadczenia z zfśś – bony towarowe z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, posługując się kryterium dochodu pracownika osiąganego u tego pracodawcy, ale zastosował też dodatkowe warunki.

SN uznał, że różnicowanie świadczeń z funduszu wyłącznie na podstawie dochodów osiągniętych u pracodawcy nie wystarczy, gdyż nie jest to pełen obraz sytuacji socjalnej uprawnionych. Jednak jako wystarczające dopuścił kryteria socjalne: dochód brutto u pracodawcy oraz dodatkowe – wielodzielnosć i posiadanie na utrzymaniu osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że podział świadczeń z zfśś można obronić za pomocą miernika dochodu u pracodawcy, pod warunkiem że zastosuje się jeszcze dodatkowe kryterium. ©