

Ubiegłoroczne orzeczenia SN korzystne finansowo dla firm

Prawo pracy

Tomasz Zalewski

tomasz.zalewski@infor.pl

Eksperti z Kancelarii Raczkowskiego i Wspólnicy dokonali oceny ubiegłorocznego dorobku Izby Pracy Sądu Najwyższego. Wyselekcjonowali 10 orzeczeń, które ich zdaniem będą wpływać na stosunki pracy, głównie z perspektywy pracodawcy. Nie zawsze linia orzecznicza była zgodna z oczekiwaniami tych ostatnich, ale niektóre wyroki ucieszyły pracodawców, np. tych działającym w ruchu ciągłym.

– Orzeczenia, jakie zapadły w 2013 r., pozwolą wielu pracodawcom działającym w ruchu ciągłym zaoszczędzić ogromne kwoty. Chodzi o te dotyczące oddawania dnia wolnego.

Dotychczasowe interpretacje przepisów skutkowały tym, że pracodawcom nie starczało czasu na udzielenie wolnego, a pracownicy w okresie rozliczeniowym mieli kłopot z wypracowaniem umówionego wymiaru godzin – podkreśla **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat **Kancelarii Raczkowskiego i Wspólnicy**.

W jego opinii kluczowe dla rozliczania czasu pracy pracowników ruchu ciągłego były wyroki SN z 8 marca 2013 r., (sygn. akt II PK 204/12) oraz z 10 kwietnia 2013 r. (sygn. akt II PK 282/12). Teza tych orzeczeń sprowadza się do tego, że z kodeksu pracy nie wynika zakaz, aby dzień wolny obejmował część poprzedniej doby pracowniczej. Ze względu na praktycznych części-

we pokrywanie się doby i dni wolnego nie powinno być bezwzględnie wykluczone, gdyż umożliwia prawidłowe ułożenie harmonogramu czasu pracy.

SN przekreślił zatem najbardziej niekorzystny dla pracodawców pogląd, zgodnie z którym dzień wolny rozpoczyna się dopiero po zakończeniu ostatniej godziny doby pracowniczej, czyli 24 godz. po rozpoczęciu pracy przez zatrudnionego.

Mec. **Raczkowski** podkreśla, że SN nie dał odpowiedzi na pytanie, kiedy firma może zacząć oddawać dzień wolny. Ale jego zdaniem mogłoby być to możliwe np. po zrealizowaniu dobowego 11-godzinnego

odpoczynku po zakończeniu pracy. Nie należy też wykluczyć możliwości oddawania wolnego bezpośrednio po zakończeniu dniówki.

Sąd Najwyższy potwierdził też, że roszczenia z tytułu pracy nadliczbowej powstają po przekroczeniu norm czasu pracy (dobowej i średniotygodniowej), a nie ze względu na fakt nieudzielenia albo nieprawidłowego udzielenia dnia wolnego (mimo że może to powodować niezachowanie średnio pięciodniowego tygodnia pracy).

Jako kontrowersyjny i niekorzystny dla pracodawcy został oceniony wyrok SN z 13 marca 2013 r. (sygn. akt II PK 214/12). SN przesądził w nim,

że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia jest dopuszczalne – co do zasady – tylko za porozumieniem. Co więcej, to ostatnie podlega ocenie z punktu widzenia korzyści dla pracownika i zależnie od okoliczności, może być uznane za nieważne.

Zdaniem ekspertów orzeczenie to może wzmocnić pozycję zatrudnionego odsuniętego do pracy, który doszedł do wniosku, że takie działanie firmy – nieoparte jego wyraźną zgodą – ma podtekst mobbingowy, wynikający z izolacji od współpracowników.

Ważny dla pracodawców był też wyrok zmieniający zakładowe regulaminy i układy zbiorowe. Chodzi o tryb wpro-

wadzania zmian tych zakładowych przepisów w stosunku do indywidualnych pracowników. Z orzeczenia z 8 marca 2013 r. (sygn. akt II PK 197/12) wynika obowiązek podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia warunków zatrudnienia. Sama zmiana układu czy regulaminu nie jest wystarczającym powodem modyfikacji tych warunków.

– Pracodawca jest zobowiązany podać przyczynę, czyli tę, jaka leżała u podstaw zainicjowania i przeprowadzenia zmian wewnętrznych przepisów. Może być to np. zła sytuacja ekonomiczna pracodawcy – wyjaśniał **Sławomir Paruch**, radca prawny i partner w **Kancelarii Raczkowskiego i Wspólnicy**.

Więcej na
www.
praca.
gazeta
prawna.pl