

Wątpliwości musiał wielokrotnie rozwiewać Sąd Najwyższy

Kilkadziesiąt lat stosowania przepisów kodeksu pracy spowodowało powstanie szeregu problemów praktycznych, które były przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego. Poniżej przedstawiamy kilkanaście przełomowych orzeczeń dotyczących najistotniejszych aspektów stosowania prawa pracy, które określiły sposób wykładni tych przepisów oraz w znaczący sposób wpłynęły na ich stosowanie



Stawomir Paruch
radca prawny



Robert Stepien
aplikant radcowski
kancelaria
Raczkowskiego
i Wspólnicy

Zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany
Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy oświadczenia te powinny zostać złożone w formie pisemnej. Już w wyroku z 31 sierpnia 1977 r. (sygn. akt I PRN 112/77) SN dopuścił jednak możliwość zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany, poprzez odpowiednie zachowanie się stron, polegające na dopuszczeniu danej osoby do pracy i podjęciu się przez nią wykonywania obowiązków oraz na zaplacie jej wynagrodzenia. Pogląd o dopuszczalności zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany został potwierdzony w nowszym orzecznictwie (wyrok z 4 listopada 2009 r., sygn. akt I PK 105/09).

Zawieranie kolejnych umów na okres próbny
Celem zawierania umów o pracę na okres próbny jest sprawdzenie przydatności pracownika na zajmowanym stanowisku i zapewnienie automatycznego rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby. Z założenia powinna być zatem zawierana jeden raz. W wyroku z 4 września 2013 r. (sygn. akt II PK 358/12) sąd dopuścił jednak możliwość zawarcia pomiędzy tymi samymi stronami kolejnej umowy na okres próbny, pod warunkiem że będzie ona dotyczyła pracy innego rodzaju i na innym stanowisku. Jednocześnie w wyroku z 4 listopada 2009 r.

(sygn. akt I PK 105/09) SN przewidział możliwość zawarcia w umowie na okres próbny postanowienia o tym, że po jej zakończeniu staje się ona umową na czas nieokreślony.

Wytuczne dotyczące wypowiedzenia umów o pracę
W uchwale z 27 czerwca 1985 r. (sygn. akt III PZP 10/85) SN zawarł wytuczne dotyczące wykładni art. 45 k.p., które do dziś określają podstawowe zasady dotyczące wypowiedzenia umów o pracę. W świetle wytycznych SN ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznym interesów pracodawcy oraz przynajmniej pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przyczynę jej zakończenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W szczególności, uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia stanowi zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyn wypowiedzenia. Powinna być ona prawdziwa i konkretna. Do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Nienależyte wykonywanie obowiązków przez zatrudnionego stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest ono zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyn uzasadniającej rozwiązanie umowy, jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca rozwiązanie umowy na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione.

Odwwołanie z zarządu jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę
W orzecznictwie SN ukształtował się pogląd, zgodnie z którym odwołanie pracownika ze

stanowiska członka zarządu spółki stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w związku z powierzeniem tej funkcji (wyroki z 7 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 313/10 oraz z 26 stycznia 2000 r., sygn. akt I PKN 479/99). W takim przypadku istotny jest związek czasowy i funkcjonalny pomiędzy stosunkiem pracy łączącym pracownika z pracodawcą a stosunkiem korporacyjnym powstałym w związku z pełnioną funkcją w zarządzie. Jednocześnie w uchwale 7 sędziów z 16 maja 2012 r., (sygn. akt III PZP 3/12) SN wyraził pogląd, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem odwołanym zarządu spółki kapitałowej, nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. Możliwa jest zatem sytuacja, że zatrudniony zostanie przywrócony do pracy pomimo braku możliwości wykonywania obowiązków w związku z odwołaniem z zarządu. Dlatego warto zawierać w takim przypadku umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. SN przewidział taką możliwość w wyroku z 21 stycznia 2013 r. (sygn. akt II PK 155/12).

Wypowiadanie umów o pracę na czas określony
Zgodnie z art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 6 miesięcy, strony mają możliwość zastrzeżenia dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania takiej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Kolejne orzeczenia SN doprecyzowały zasady korzystania z tego uprawnienia. W uchwale z 14 czerwca 1994 r. (sygn. akt I PZP 26/94) skład orzekający stwierdził, że strony mogą zastrzec możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy na czas określony nie tylko w momencie jej zawierania, lecz także po zawarciu umowy, czyli już w okresie jej trwania. Takie stanowisko zostało potwierdzone przez SN w wyroku z 10 czerwca 2010 r. (sygn. akt I PK 52/10). Z kolei w uchwale z 7 września 1994 r. (sygn. akt I PZP 35/94) sąd

uznał, że strony mają możliwość skorzystania ze wspomnianego uprawnienia do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem także przed upływem 6 miesięcy jej trwania. Zastrzeżenie możliwości wcześniejszego rozwiązania takiej umowy może zostać dokonane przez każde zachowanie się stron, ujawniające ich wolę w sposób dostateczny (wyrok SN z 4 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 527/00). Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że zastrzeżenie możliwości wcześniejszego wypowiedzenia w przypadku długoletnich umów na czas określony jest traktowane przez SN jako obejście prawa, które jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (wyroki SN z 25 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 186/08 oraz z 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04). Tymczasem w niedawnym wyroku z 5 czerwca 2014 r. (sygn. akt I PK 308/13) SN uznał, że długotrwała umowa na czas określony oznacza, że zatrudniona na jej podstawie osoba powinna być traktowany tak samo, jak podwładni wykonujący pracę na podstawie umów na czas nieokreślony.

Obowiązek wskazywania kryteriów doboru do zwolnienia
W wyroku z 16 grudnia 2008 r. (sygn. akt I PK 86/08) SN wyraził stanowisko, że przedsiębiorca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów w treści pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pogląd taki dominuje obecnie w orzecznictwie SN (wyroki z 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13; z 18 września 2013 r., sygn. akt II PK 5/13 oraz z 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12), choć w wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (sygn. akt I PK 238/10) skład orzekający wyraził odmienne stanowisko. Zgodnie z nim zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli przedsiębiorcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ten ostatni pogląd jest jednak odosobniony.

Nadużywanie zwolnień lekarskich
Zgodnie z art. 41 k.p. firma nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę

w okresie usprawiedliwionej nieobecności w zakładzie, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uchwale z 11 marca 1993 r. (sygn. akt I PZP 68/92) SN wyraził pogląd, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę osobie, która w dniu wypowiedzenia umowy świadczyła pracę, a następnie wyjechała, w dniu wypowiedzenia była niezgodna do wykonywania obowiązków z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. Pogląd ten jest obecnie utrwalony w orzecznictwie SN (wyroki z 14 października 1997 r., sygn. akt I PKN 322/97; z 2 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 793/00; z 5 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 848/00 oraz z 6 października 2004 r., sygn. akt I PK 614/03). Ma to na celu zapobieżenie nadużyciu zwolnień lekarskich przez osoby, które dowiadując się o zamiarze wypowiedzenia im umowy o pracę, wykorzystywałyby zwolnienia lekarskie wyłącznie w celu uniemożliwienia przedsiębiorcy rozwiązania umowy.

Szczególna ochrona zatrudnienia nie jest absolutna
Sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na rzecz pracownika podlegającego szczególnej ochronie zatrudnienia i domagającego się przywrócenia do pracy. Może również w ogóle nie przyznać tego roszczenia, gdy postępowanie zatrudnionego jako szczególnie naganne, w związku z czym udzielenie mu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy pozostawałoby w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przysługującego temu pracownikowi. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 26 listopada 2002 r., sygn. akt I PKN 535/01. Oddalając powództwo o przywrócenie do pracy i ewentualnie zasądzenie alternatywnie roszczenie odszkodowawcze, sąd nie ma obowiązku powołania się na art. 45 par. 2 k.p. i dokonania wyboru zgłoszonego żądania w świetle przesłanek wymienionych w tym przepisie. Mimo niezastosowania art. 45 par. 2 k.p. w przypadku pracowników szczególnie chronionych, dopuszczalne jest – na mocy art. 47⁷ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. – zasądzenie odszkodowania (a nawet odmowa zasądzenia jakiegokolwiek roszczenia) wyłącznie na podstawie sprzeczności

wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współzycia społecznego (wyroki SN z 8 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 115/06 oraz z 8 stycznia 2007 r., sygn. akt I PK 104/06).

Termin na rozwiązanie umowy o pracę
Zgodnie z art. 52 par. 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez przedsiębiorcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten należy liczyć od momentu uzyskania przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych informacji dotyczących naruszenia obowiązków przez zatrudnionego. Przez pracodawcę należy rozumieć osobę, która ma kompetencje do podjęcia decyzji w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (wyroki SN z 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PK 44/09 oraz z 20 sierpnia 2008 r., sygn. akt I PK 32/08). W przypadku, gdy naruszenie obowiązków ma charakter ciągły i jest dokonywane przez pewien okres, termin ten powinien być liczony od ostatniego zdarzenia stanowiącego naruszenie obowiązków (wyroki SN z 27 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 113/11; z 20 stycznia 2011 r., sygn. akt I PK 112/10; z 4 czerwca 2002 r., sygn. akt I PKN 242/01; z 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 700/00; z 14 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 236/00 oraz z 19 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 443/97).

Zasady wypowiedzania porozumienia zbiorowego
Zgodnie z art. 241³ par. 2 k.p., postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla załogi wprowadza się w drodze wypowiedzenia jej dotychczasowych warunków umowy o pracę. Jak wskazuje SN w wyroku z 6 września 2012 r. (sygn. akt II PK 29/12), przepisu tego nie stosuje się do dokonywania zmiany warunków pracy i płacy wynikających z porozumienia zbiorowego pracy niebędącego układem zbiorowym. Podobne stanowisko wyraził SN w wyrokach z 11 kwietnia 2007 r. (sygn. akt II PK 268/06) oraz z 25 listopada 2004 r. (sygn. akt III PK 57/04), a także w uchwale z 29 listopada 2005 r. (sygn. akt II PZP 8/05). Odmienne stanowisko zaprezentował natomiast w wyrokach z 6 grudnia 2005 r. (sygn. akt III PK 95/05) oraz z 12 sierpnia 2004 r. (sygn. akt III PK 38/04).