



KANCELARIA ADWOKACKA

Adwokat Katarzyna Tryniszewska

04-041 Warszawa, ul. Międzyborska 48

Warszawa, dnia 9 października 2016 r.

TEMAT nr 7

Warsztaty – wprowadzenie do tematu

„Ochrona wynagrodzenia za pracę. Czas pracy. Urlopy – podstawowe zagadnienia, katalog urlopów, problemy praktyczne. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (urlopy i świadczenia). Odpowiedzialność w stosunkach pracy (odpowiedzialność pracodawcy; odpowiedzialność materialna i porządkowa pracownika)”.

I. Ochrona wynagrodzenia za pracę.

- 1. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę** (pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę - art. 13 kp).
- 2. Prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** (pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku - art. 18^{3c} kp).
- 3. Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia** (aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym

przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy – art. 78 kp).

- 4. Niezbywalność prawa do wynagrodzenia** (pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę – art. 84 kp).

Kazus 1.

Pracownik zajmuje stanowiska Głównego Specjalisty ds. HR (klient). Na tym stanowisku klient zajmuje się prowadzeniem rekrutacji pracowników na stanowiska robotnicze. W strukturze zatrudnienia pracodawcy jest to jedyne stanowisko tego rodzaju. Pozostali pracownicy biurowi zajmują stanowiska głównych specjalistów ds. PR, Marketingu, Reklamy, Administracji Ogólnej, i każde z tych stanowisk jest również stanowiskiem pojedynczym w strukturze pracodawcy. Wszyscy pracownicy zajmujący wskazane stanowiska biurowe mają wyższe wykształcenie oraz odpowiednie doświadczenie zawodowe do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Wynagrodzenia poszczególnych pracowników różnią się i tak Główny Specjalista ds. PR zarabia 5000 zł brutto miesięcznie, ds. Marketingu 6000 zł brutto, ds. Reklamy 6000 zł brutto, ds. Administracji Ogólnej 3000 zł brutto. Natomiast klient zarabia 4000 zł brutto miesięcznie.

W ocenie klienta pracodawca wypłaca mu zbyt niskie wynagrodzenie w porównaniu z pozostałymi wskazanymi pracownikami, mimo iż odpowiedzialność klienta i zakres obowiązków jest tak samo ważny i czasochłonny, jak pozostałych pracowników.

Klient w trakcie porady określając cel swoich żądań wskazuje na uzyskiwanie przez niego zarobków na poziomie 5000 zł brutto miesięcznie, jak również „wyrównanie” dotychczasowego zaniżonego wynagrodzenia.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

Kazus 2.

Pracownik (klient) wytoczył przeciwko pracodawcy pozew o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę w czasie, gdy pracownik podlegał już ochronie przedemerytalnej, z powodu likwidacji stanowiska pracy. Przed sądem w tej sprawie została zawarta ugoda w ramach której pracodawca zobowiązał się do zapłaty na rzecz pracownika kwoty odszkodowania żądanego w pozwie. Jednocześnie w treści ugody strony oświadczyły, że ugoda wyczerpuje wszelkie ich roszczenia wynikające z łączącego strony stosunku pracy.

Klient w trakcie porady wskazuje na brak wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

II. Czas pracy.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 kp).

2. Wymiar czasu pracy (art. 129 kp):

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej

1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

- 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę;
- 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;
- 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹;
- 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

3. Ruchomy czas pracy (art. 140¹ kp):

Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa powyżej, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133. W rozkładach czasu pracy, o których mowa powyżej ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

4. Praca w godzinach nadliczbowych (art. 151 kp): Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub

zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

- 5. Godziny nadliczbowe kadry zarządzającej (art. 151⁴ kp):** Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem: Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości 100%, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.
- 6. Zakaz pracy w święta w placówkach handlowych (art. 151^{9a} kp):** Praca w święta w placówkach handlowych jest niedozwolona, także, jeżeli święto przypada w niedzielę. Praca w niedzielę jest dozwolona w placówkach handlowych przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

Kazus nr 3.

Pracownik (klient) był zatrudniony u pracodawcy na podstawie umowy o pracę na połowę etatu. Faktycznie jednak wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i uzyskiwał wynagrodzenie obliczone za cały etat. Dodatkowo klient świadczył pracę w godzinach przekraczających wymiar pełnego etatu.

Klient w trakcie porady wskazuje na brak wypłaty jakiegokolwiek wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

Kazus nr 4.

Pracownik (klient) świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w trakcie zatrudnienia u pracodawcy w okresie od sierpnia do listopada 2013 r. Pracownik zajmował stanowisko kierownika ciągłości ruchu drugiego odcinka produkcji na hali produkcyjnej, wykonując faktycznie prace mechanika linii produkcyjnej. Na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych pracownik posiada dowody z zeznań świadków w osobach innych pracowników oraz listy obecności podpisywane również w dni wolne od pracy.

Klient w trakcie porady, która miała miejsce na początku października 2016 r., wskazuje na brak wypłaty jakiegokolwiek wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

III. Urlopy – podstawowe zagadnienia, katalog urlopów, problemy praktyczne.

- 1. Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu (art. 152 kp):** Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
- 2. Godzinowy wymiar urlopu (art. 154² kp):** Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

3. Obowiązek udzielenia urlopu (art. 161 kp): Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Urlopu niewykorzystanego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

4. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop (art. 171 kp): W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Kazus nr 5.

Pracownik (klient) został zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym (rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia). Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 30 września 2016 r. Klient od 2013 r. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Klient w trakcie porady wskazuje na brak udzielenia urlopu wypoczynkowego i żądanie rekompensaty z tego tytułu.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

Kazus nr 6.

Pracownik (klient) wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, która uległa rozwiązaniu. W to miejsce klient zawarł w marcu 2014 r. z byłym pracodawcą umowę zlecenia, a charakter pracy i sposób jej świadczenia nie uległ żadnym zmianom. Umowa zlecenia została rozwiązana w sierpniu 2016 r. W czasie okresu pracy na podstawie umowy zlecenia klient nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, ani z przerw w pracy za które zachowałby prawo do wynagrodzenia (umowa zlecenia tych kwestii nie regulowała).

Klient w trakcie porady wskazuje na brak udzielenia urlopu wypoczynkowego i żądanie rekompensaty z tego tytułu.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

IV. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (urlopy i świadczenia).

- 1. Urlop rodzicielski (art. 182^{1a} i nast. kp):** Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do: 32 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; 34 tygodni - w pozostałych przypadkach. Urlop w tym wymiarze przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać ustawowego wymiaru.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym

bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
 - b) przyjęcia przez pracownika na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do 64 bądź 68 tygodni.

2. Urlop ojcowski (art. 182³ kp):

Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

3. Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu (art. 183² kp):

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

4. Prawo do zasiłku macierzyńskiego (art. 184 kp):

Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

5. Prawo do urlopu wychowawczego (art. 186 kp):

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa powyżej, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

6. Praca w czasie urlopu wychowawczego (art. 186² kp):

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

7. Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego (art. 186⁴ kp):

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

8. Ochrona przed wypowiedzeniem (art. 186⁸ kp):

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

W powyższym przypadkach rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

Kazus nr 7

Klientka wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia przez okres trzech lat w siedzibie zleceniodawcy, w stałych godzinach pracy, wykonując powtarzające się czynności, podlegając nadzorowi przełożonego, uczestnicząc w szkoleniach organizowanych przez zleceniodawcę dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W trakcie wykonywania umowy zlecenia Klientka zaszła w ciążę. Umowa zlecenia uległa rozwiązaniu z upływem okresu na który została zawarta, tj. z dniem 31 grudnia 2014 r.

Klientka w trakcie porady, która miała miejsce w czerwcu 2014 r. wskazuje na potrzebę zapewnienia jej ochrony rodzicielstwa i przyszłych świadczeń związku z porodem, który ma nastąpić już po rozwiązaniu umowy zlecenia.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

Kazus nr 8

Pracownik (klientka) pozostawała w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę i od lipca 2014 r. korzystała z urlopu wychowawczego. Pracodawca wyrejestrował jednak klientkę z ubezpieczeń społecznych z ZUS z początkiem tego urlopu, o czym klientka dowiedziała się przypadkiem dopiero dwa lata później, gdy ponownie zaszła w ciążę. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, iż w zakresie ubezpieczeń społecznych klientka nie przebywa na urlopie wychowawczym i organ ten nie jest władny do doprowadzenia do stanu zgodnego z prawem. Należy pamiętać, iż zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko.

Klientka w trakcie porady wskazuje na potrzebę zapewnienia jej ochrony rodzicielstwa i przyszłych świadczeń związku z porodem, który ma nastąpić pod koniec 2016 r.

Czy klientowi przysługuje roszczenie, a jeżeli tak w jaki sposób należy skonstruować pozew do sądu, jakiego należy domagać się roszczenia i w jakiej wysokości, jakie powołać wnioski dowodowe i uzasadnienie prawne popierające powództwo?

V. Odpowiedzialność w stosunkach pracy (odpowiedzialność pracodawcy; odpowiedzialność materialna i porządkowa pracownika).

1. Podstawowe obowiązki pracownika (art. 100 kp):

Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

2. Podstawowe obowiązki pracodawcy (art. 94 kp):

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 4) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

- 5) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 8) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 9) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 10) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 11) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników;
- 12) przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem;
- 13) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy (art. 94¹ i art. 94² kp).

3. Kary porządkowe (art. 108 kp i nast.):

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu. Przepis powyższy stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

4. Odpowiedzialność materialna pracownika (art. 114 kp i nast.):

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Kazus nr 9

Pracownikowi (klient) pracodawca wymierzył karę porządkową upomnienia. Pracownik uznając, iż wymierzona kara porządkowa jest nieuzasadniona skierował pozew do sądu. W toku postępowania pracodawca i pracownik rozwiązali umowę o pracę za porozumieniem stron, a pracodawca uchylił karę porządkową z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę. Mimo tego klient popiera powództwo domagając się uchylenia kary porządkowej przez sąd, podnosząc, iż wyrok sądowy uchylający karę porządkową przesądza o braku podstaw merytorycznych do jej wymierzenia, natomiast pracodawca uchylił karę porządkową wyłącznie z powodu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a nie dlatego, iż uznał powództwo co do zasady.

Proszę o wskazanie argumentacji prawnej na poparcie stanowiska klienta i obronę przed żądaniem pracodawcy oddalenia powództwa.

IV. Orzecznictwo¹.

1. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r. III PK 43/08:

„1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.

2. Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające", to z art. 18^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia.

¹ Tekst orzeczeń – źródło LEX Wolters Kluwer z 9.10.2016 r.

3. Dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia.

4. Przepis art. 18^{3d} k.p. nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości.”

2. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2012 r. III PK 81/11:

„Sankcją za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo pracownika do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.). Z uwagi na funkcje tego odszkodowania przyjęcie do ustalenia jego wysokości kwoty najwyższego wynagrodzenia przyznanego pracownikom wykonującym pracę taką samą lub takiej samej wartości może być dopuszczalne, jeżeli jest to niezbędne do tego, aby odszkodowanie było skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Trzeba jednak mieć na uwadze, że także w tym przypadku, czyli przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika dochodzącego odszkodowania z wynagrodzeniem najwyżej wynagradzanych pracowników przyjętym jako punkty odniesienia do ustalenia wysokości odszkodowania, należy uwzględnić sumy wszystkich składników ich wynagrodzeń (pieniężnych i niepieniężnych): szkodę stanowi wówczas różnica między całym wynagrodzeniem pracownika dochodzącego odszkodowanie a całym wynagrodzeniem pracownika najwyżej wynagradzanego lub średnim wynagrodzeniem obliczonym na podstawie całych wynagrodzeń wszystkich członków grupy pracowników o najwyższych wynagrodzeniach.”

3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r. I PK 242/06:

„1. Rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 in fine k.p.) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między

wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} k.p.).

2. W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18^{3c} § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 in fine k.p.). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom.

Z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości. Podkreślenia wymaga, że chodzi o konieczność wykazania porównywalnych, a nie identycznych, kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia.”

4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r. I PK 232/10:

„1. Zasadne zaprzeczenie istnienia dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 in fine k.p. uwalnia od konieczności analizowania sprawy z punktu widzenia szczególnych przejawów dyskryminacji, np. dyskryminacji w zakresie wynagradzania (art. 18^{3c} k.p.).

2. O dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości.

Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację. Taką potrzebą jest niewątpliwie realizacja konkretnej polityki zatrudnienia, a przede wszystkim lepszy podział dostępu do rynku pracy i instrumentów tego rynku nakierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych dla ludzi młodych.”

5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r. II PK 102/11:

„Ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę, co do braku rzeczywistej konieczności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna nie dotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę (art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

1. Dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności nie dotyczące pracownika powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy.

2. Przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie - wyłączność nie dotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Z tego względu ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna nie dotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym - w ocenie pracodawcy - wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.”

6. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r. I PK 229/11:

„(...) 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej (rentowej). Aczkolwiek odprawy emerytalne (rentowe) nie zostały normatywnie zakwalifikowane

do wynagrodzeń za pracę, jako "inne świadczenia" podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest zakazem z art. 84 k.p. Zakaz ten ma charakter bezwzględny. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia przez żadną czynność prawną. Nie może zatem zawrzeć w ugodzie zrzeczenia należnego mu wynagrodzenia, jak również zrzeczenia prawa do odprawy emerytalnej. Taka czynność jako sprzeczna z prawem musiałaby być uznana za nieważną.”

7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r. I PKN 62/99:

„Pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a KP nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.”

8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r. I PK 213/08:

„W sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).”

9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r. I PK 35/08:

„1. Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego.

2. Bieg terminu przedawnienia zostaje przerwany (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli wierzyciel występuje z żądaniem świadczenia w sposób spełniający wymagania przewidziane w art. 187 § 1 k.p.c. Nie może być uznane za przerwanie biegu

przedawnienia "podniesienie kwestii", "dążenie do ustalenia zasadności" albo "podjęcie próby objęcia ugodą"."

10. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r. II PK 114/04:

„Zakres zastosowania art. 135 k.p. nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi.”

11. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r. III PK 22/04:

„Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 135 § 1 k.p.), jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.”

12. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r. II PK 350/12:

„1. Konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być dopuszczona tylko wyjątkowo. Pracodawca nie może więc ustalić zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest więc możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wynika więc z tego, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy.

2. W razie sporu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym konieczne jest ustalenie, czy praca była wykonywana ponad normy czasu pracy oraz, czy ponadnormatywne świadczenie pracy wynikało ze szczególnych okoliczności i było czymś nadzwyczajnym i wyjątkowym. Z całą pewnością nie można tak stwierdzić, jeżeli praca ta była świadczona stale lub w sposób powtarzający się i wynikała z wadliwej organizacji pracy.”

13. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r. I PR 92/81:

„1. Wzmianka w umowie o pracę, iż zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter stanowiska kierowniczego, nie ma decydującego znaczenia. O takim zakwalifikowaniu decyduje wyłącznie spełnienie przesłanek przewidzianych w § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz.U. Nr 37, poz. 215).

2. Pracownik kierujący komórką organizacyjną, wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, nie zajmuje stanowiska kierowniczego w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, jeśli kieruje on zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami kierowanego zespołu (§ 1 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. - Dz.U. Nr 37, poz. 215).”

14. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r. I PKN 122/98:

„Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych (art. 135 KP) nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.”

15. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r. I PKN 667/99:

„Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.”

16. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05:

„Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz

wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy.”

17. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99:

„Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą.”

18. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r. I PK 62/11:

„O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza, że doszło do zawarcia stosunku pracy.”

19. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. II PK 156/09:

„(...) 2. Skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23(1) k.p.c., art. 461 § 1(1) k.p.c., art. 63(1) k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego.”

20. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r. I PKN 629/01:

„Pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości.

Na podstawie art. 189 kpc pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości.”

21. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 grudnia 2015 r. I ACa 994/15:

„Uwzględnienie powództwa z mocy art. 189 k.p.c. wymaga spełnienia dwóch podstawowych przesłanek, a mianowicie istnienia interesu prawnego w żądaniu udzielenia ochrony prawnej przez wydanie wyroku ustalającego oraz istnienia bądź nieistnienia danego stosunku prawnego bądź prawa w zależności od rodzaju żądania udzielenia ochrony prawnej. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a przy tym uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej jego wykładni, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze innego powództwa strona może uzyskać pełną ochronę.”.

22. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r. III PZP 62/86:

„1. Skuteczne cofnięcie przez zakład pracy wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wymaga zgody tego pracownika, pomimo wcześniejszego odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu.

2. Ponowne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę dokonane w okresie pierwszego wypowiedzenia przez zakład pracy, będący w błędnym przekonaniu, że wypowiedzenie wcześniejsze zostało skutecznie cofnięte, jest bezskuteczne.”

23. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2002 r. III PZP 10/02:

„Dopuszczalne jest orzekanie o uchyleniu kary porządkowej, która w toku postępowania sądowego została uznana za niebyłą z mocy samego prawa.”

Adwokat Katarzyna Tryniszewska