

CZĘŚĆ I. PYTANIA I ODPOWIEDZI Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Kochanemu mężowi

KAZUS 1.

Xerex sp. z o.o., ma zamiar zawrzeć umowę o pracę z Janem K., jednym z dwóch wspólników spółki, wspólnikiem większościowym. Zarząd w spółce jest jednoosobowy, jego członkiem jest Jan K. Jan K. ma zostać zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. produkcji, na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Do jego obowiązków ma należeć koordynowanie pracy spółki, pozyskiwanie nowych klientów, uczestnictwo w przetargach. Czy w takich warunkach możliwe jest wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych?

Odpowiedź

Wspólnik będący członkiem zarządu spółki z o.o. może być zatrudniony przez tę spółkę na podstawie umowy o pracę pod warunkiem, że nie posiada większości udziałów lub głosów na zgromadzeniu wspólników.

Zasadniczym elementem stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli w podporządkowaniu (art. 22 KP). Oznacza to, że w stosunku pracy pracodawca posiada swoistą kontrolę nad wykonywaniem powierzonych pracownikowi obowiązków – ma możliwość wydawania poleceń i sprawowania nadzoru nad ich realizacją. W orzecznictwie nie wyklucza się jednak podporządkowania pracowniczego o charakterze „autonomicznym”, w którym pracodawca wyznacza pracownikowi zadania pozostawiając mu swobodę w zakresie ich wykonania. Tak rozumianym podporządkowaniem usprawiedliwia się zatrudnienie na podstawie umowy o pracę wspólników spółki kapitałowej na stanowiskach członków zarządu, których swoboda działania jest ograniczana uchwałami zgromadzenia wspólników oraz KSH. Argumentem przemawiającym na korzyść zatrudnienia członków zarządu spółki kapitałowej na podstawie stosunku pracy jest treść art. 203 § 1 i art. 370 § 1 KSH. Dozwolone jest więc, aby ta sama osoba jednocześnie:

- 1) była wspólnikiem spółki kapitałowej;
- 2) pełniła funkcję członka jej zarządu i
- 3) była zatrudniona przez tę spółkę jako pracownik na stanowisku członka zarządu.

Ponadto zatrudnienie wspólnika na podstawie umowy o pracę nie ogranicza się do stanowiska członka zarządu, zwłaszcza gdy wspólnik posiada wiedzę i umiejętności, aby podołać szczególnym obowiązkom, których wykonanie, gdyby nie zrobił tego sam, musiałby zlecić osobie trzeciej.

Reguła ta nie ma zastosowania do wspólnika spółki z o.o., który posiada większość lub wszystkie udziały w spółce, czyli jest prawie jedynym lub jedynym udziałowcem. Dlaczego? Dlatego, że co od zasady to od jedyne/większościowego wspólnika zależy treść uchwał oraz innych aktów mających wpływ na działalność spółki i dysponowanie jej kapitałem. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy sposób podejmowania uchwał na zgromadzeniu wspólników zostanie ustalony odmiennie niż wynika to z przepisów (art. 245 w zw. z art. 242 KSH), przez co wspólnik większościowy zostanie pozbawiony prawa do samodzielnego decydowania.

Na marginesie:

W imieniu spółki umowę o pracę z członkiem zarządu może zawrzeć Rada Nadzorcza albo powołany do tego przez zgromadzenie wspólników pełnomocnik.

Reasumując, jeżeli w Xerex sp. z o.o. obowiązuje ustawowy sposób głosowania, to Jan K. jako większościowy udziałowiec samodzielnie podejmuje decyzje mające istotne dla tej spółki znaczenie, a ponadto, jako jedyny członek zarządu, sam decyduje o sposobie realizowania zadań wynikających z tych decyzji, a to oznacza, że nie może być zatrudniony jako pracownik, w tym na stanowisku dyrektora.

Orzecznictwo

1. „Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, co może budzić wątpliwości w przypadku osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. W celu stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika” (wyr. SN z 12.5.2011 r., II UK 20/11).
2. „Nie można wszak stwierdzić, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. nie może wykonywać pracowniczego zatrudnienia w tej spółce i to niezależnie od stanowiska. To właśnie znajomość działalności spółki, określony potencjał intelektualny, doświadczenie, a wreszcie związanie kapitałowe ze spółką, predestynują do zatrudnienia wspólnika w spółce jako pracownika. W przeciwnym razie wymagałoby to zatrudnienia osoby trzeciej” (wyr. SN z 9.6.2010 r., II UK 33/10).
3. „Nie może być tak, że wspólnik, który jest w stanie podołać obowiązkowi świadczenia pracy na rzecz spółki, byłby zmuszony do zatrudnienia przy tej pracy innej osoby jeżeli może takie obowiązki wykonywać osobiście w ramach zatrudnienia o naturze pracownicznej” (wyr. SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08).
4. „w piśmiennictwie podkreśla się, że jedyny (lub «niemal jedyny») wspólnik spółki z o.o. nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego w piśmiennictwie tym zauważa się bowiem, że w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika” (post. SN z 10.4.2019 r., III UK 237/18).
5. „Charakteryzując pracownicze podporządkowanie ubezpieczonej wykonującej obowiązki pracownicze w charakterze organu zarządzającego zakładem pracy (prezesa zarządu) w imieniu pracodawcy (zainteresowanej sp. z o.o.) SA trafnie wskazywał, iż na gruncie rzeczywiście realizowanego stosunku pracy oraz decyzji ustawodawcy o dopuszczalności sprawowania w ramach stosunku pracy funkcji kierowniczych (które z natury rzeczy wiążą się ze znaczną swobodą w podejmowaniu decyzji w imieniu i na rzecz pracodawcy), ubezpieczona była poddana nie tylko ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy (wyplata wynagrodzenia), ale także formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgro-

madzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymagało uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez ubezpieczoną udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dawały jej statusu wspólnika dominującego, tj. mogącego samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki” (wyr. SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08).

6. „zatrudnienie większościowego wspólnika spółki z o.o. na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora spółki prowadziłoby do ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy” (wyr. SO w Łodzi z 16.3.2020 r., VIII U 2056/19).

KAZUS 2.

Wiesław W. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą „Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Wiesław W. zawarł, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, umowę o pracę z Janem K. W związku z brakiem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Jan K. postanowił wystąpić przeciwko pracodawcy z pozwem o zapłatę tego wynagrodzenia. Jak Jan. K. powinien oznaczyć w pozwie pozwanego pracodawcę? Jakich uprawnień pracownik może dochodzić z tytułu nadgodzin?

Odpowiedzi

Ad 1. W przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą pracodawcą jest ta osoba, a nie jej przedsiębiorstwo. W związku z tym w pozwie skierowanym przeciwko takiemu pracodawcy należy podać jego imię i nazwisko wskazując, że pozew ma związek z prowadzoną przez niego działalnością, a ponadto, adres do doręczeń (wpisany do CEIDG) oraz PESEL lub numer identyfikacji podatkowej NIP (art. 126 § 1 KPC).

PRZYKŁAD *Pozwany: Wiesław Wiewiórka
Prowadzący działalność gospodarczą pod firmą:
Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Wiesław Wiewiórka
ul. Parkowa 1, 22-222 Laskowo
NIP: 333 444 55 66*

Ad 2. Za każdą przepracowaną nadgodzinę pracownik ma prawo do **normalnego wynagrodzenia** oraz odpowiednich **dotatków** albo **czasu wolnego**, a ponieważ pracownik, o którym mowa w pytaniu jest nadal zatrudniony, to co do zasady może zdecydować, które z alternatywnych świadczeń wybrać (dodatek finansowy, czy czas wolny).

Praca w nadgodzinach, to praca wykonywana:

- 1) ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (zasadniczo ponad 8 godz. dziennie lub 40 godz. tygodniowo);
- 2) ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (np. ponad 12 godzinę w dobie pracowniczej w systemie równoważnym).

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje:

- 1) normalne wynagrodzenie oraz
- 2) dodatek, który wynosi 50% albo 100% normalnego wynagrodzenia, w zależności od charakteru nadgodzin (art. 151¹ KP).

„Normalne wynagrodzenie” wypłaca się zawsze, a w zamian za dodatki pracodawca może udzielić pracownikom czasu wolnego (art. 151² KP). Są nawet sytuacje, gdy jest to obligatoryjne (art. 151³ KP). Obowiązkowo dnia wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach udziela się gdy zostanie naruszony przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy (np. pracownik pracuje od poniedziałku do piątku i dodatkowo przyjdzie do pracy w sobotę, która będzie dla niego szóstym dniem pracy w danym tygodniu).

Z treści pytania wynika, że pracownik pozostaje w zatrudnieniu u pracodawcy, u którego pracował ponad wymiar czasu pracy, a to oznacza, że za każdą przepracowaną nadgodzinę może żądać normalnego wynagrodzenia oraz:

- 1) dodatków za nadgodziny **albo**
- 2) udzielenia czasu wolnego, jeżeli jest to jeszcze możliwe (np. nie skończył się okres rozliczeniowy).

Orzecznictwo

„W świetle definicji pracodawcy przyjętej w art. 3 KP nie powinno ulegać wątpliwości, że pracodawcą jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do CEIDG, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej” (wyr. SN z 22.8.2003 r., I PK 284/02).

KAZUS 3.

W statucie spółki akcyjnej wskazano, że do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy uprawniony jest dyrektor działu personalnego spółki. W dniu 20.12.2021 r. pracodawca reprezentowany przez zarząd spółki wypowiedział umowę o pracę jednemu z pracowników. Czy wypowiedzenie zostało dokonane przez podmiot uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy? Jako pełnomocnik pracownika proszę określić, jakie roszczenia przysługują pracownikowi z tytułu wypowiedzenia umowy.

Odpowiedzi

Ad 1. Tak. Generalnie jedynym warunkiem uznania podmiotu za pracodawcę jest zatrudnianie przez niego pracowników. Nie ma znaczenia, czy podmiotem tym jest osoba fizyczna, czy też jednostka organizacyjna posiadająca lub nie osobowość prawną (art. 3 KP). Stąd też **spółka akcyjna (S.A.)** zatrudniająca pracowników **jest dla nich pracodawcą** i to ona jest stroną zawartych z nimi umów o pracę.

Problem w tym, że S.A. musi mieć kogoś, kto wykona za nią czynności, np. będzie składał oświadczenia woli. W tym celu, tj. w celu reprezentacji, w spółce jest powoływany **zarząd** (art. 368 i 373 KSH), którego zasady działania wynikają ze statutu,

a jeżeli statut tego nie reguluje, z ustawy. Dodatkowo, w zakresie prawa pracy, spółkę akcyjną może reprezentować oraz wykonywać inne czynności „wyznaczona do tego osoba”. Tak stanowi art. 3¹ KP. W okolicznościach wynikających z pytania jest to dyrektor działu personalnego.

Jednak fakt wyznaczenia w spółce osoby do wykonywania czynności w zakresie prawa pracy i reprezentowania jej w tym zakresie nie skutkuje pozbawieniem tych uprawnień zarządu. Nadal ma on prawo składania oświadczeń w imieniu spółki, w tym również wypowiedzania umów o pracę. Wyznaczenie osoby do działania w zakresie prawa pracy służy jedynie usprawnieniom organizacyjnym.

PRZYKŁAD *Zarząd S.A. jest trzyosobowy, a z aktualnego wypisu z KRS wynika, że do składania oświadczeń woli w imieniu spółki uprawnieni są dwaj członkowie zarządu łącznie. Ponadto w spółce, do wykonywania czynności w zakresie prawa pracy, został wyznaczony dyrektor personalny. W dniu 20.12.2021 r. jednemu z kierowników produkcyjnych wypowiedziano umowę. Oświadczenie zostało podpisane przez dwóch członków zarządu, zatem zgodnie z obowiązującymi w spółce zasadami reprezentacji, jest więc zgodne z prawem.*

WAŻNE! *Nawet, gdy wypowiedzenia umowy o pracę dokona podmiot nieuprawniony, będzie ono skuteczne. W takim jednak przypadku pracownik ma prawo złożyć odwołanie do sądu pracy (art. 45 § 1 KP). O niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę będzie można mówić dopiero wtedy, gdy wypowiedzenie zostanie złożone niezgodnie z wolą pracodawcy lub fakt jego dokonania nie zostanie przez niego potwierdzony.*

Ad 2. Roszczenia pracownika są pochodną jego praw wynikających z rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W okresie wypowiedzenia zatrudniony ma prawo do:

1. **Zwolnienia na poszukiwanie pracy** (art. 37 § 1 KP). Jeżeli oświadczenie o wypowiedzeniu złoży pracodawca, a okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 2 tygodnie, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy. Jest ono udzielane w wymiarze:
 - a) 2 dni roboczych – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
 - b) 3 dni roboczych – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia oraz gdy zostanie ono arbitralnie skrócone przez pracodawcę w trybie art. 36¹ § 1 KP.
 Za okres zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
2. **Odprawy ekonomicznej.** Jeżeli oświadczenie o wypowiedzeniu złoży pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników i przyczyna tego wypowiedzenia leży po jego stronie, pracownik ma prawo do odprawy ekonomicznej (art. 8 ZwGrupU). Świadczenie to przysługuje bez względu na to, czy do rozwiązania umowy doszło w wyniku zwolnień grupowych, czy też zwolnienia indywidualnego, przy czym w przypadku tego drugiego pracownik w żaden sposób nie może

się przyczynić do rozwiązania z nim umowy (przyczyna wypowiedzenia musi leżeć wyłącznie po stronie pracodawcy).

3. **Zastosowania wobec pracownika ustawowego okresu wypowiedzenia.** Do rozwiązania umowy w wyniku jej wypowiedzenia dochodzi dopiero po okresie wskazanym przepisami. Okres ten jest uzależniony m.in. od rodzaju wiążącej strony umowy o pracę (art. 34 i art. 36 § 1 KP).

Samowolne, a także nieświadome skrócenie okresu wypowiedzenia przez pracodawcę jest nieskuteczne, co oznacza, że umowa o pracę trwa do końca okresu, który wynika z ustawy, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy z mocy prawa (art. 49 KP).

4. **Zaproponowania skrócenia okresu wypowiedzenia.** W przypadku stosunków zawartych na czas określony bądź nieokreślony okres wypowiedzenia może zostać skrócony:

a) za porozumieniem (art. 36 § 6 KP) albo

b) arbitralnie przez pracodawcę, pod warunkiem że ogłosił swoją upadłość lub likwidację względnie, gdy do wypowiedzenia doszło z przyczyn nietyczących pracownika, przy czym takie jednostronne skrócenie okresu wypowiedzenia powoduje, że pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia (art. 36¹ KP § 1 i 2 KP).

5. **Wynagrodzenia w okresie zwolnienia ze świadczenia pracy.** W okresie wypowiedzenia pracodawca może zwolnić pracownika ze świadczenia pracy (pracownik jest nadal zatrudniony, ale nie wykonuje pracy). Za czas zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia – otrzymuje zapłatę, pomimo że nie pracuje (art. 36² KP).

6. **Ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.** W okresie wypowiedzenia pracodawca ma prawo wysłać pracownika na przysługujący mu urlop, a pracownik ma obowiązek go wykorzystać (art. 167¹ KP). Gdyby jednak się okazało, że z jakichś względów udzielenie pracownikowi urlopu było niemożliwe (np. przez okres wypowiedzenia pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim) albo że pomimo jego udzielenia nie został on wykorzystany w całości, za pozostałą część urlopu pracownik powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 KP). Terminem wymagalności dla ekwiwalentu jest ostatni dzień zatrudnienia.

Orzecznictwo

1. „Zazwyczaj przepisy wewnętrzne przekazują uprawnienie do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy jednej wyznaczonej osobie. Może nią być w szczególności jeden z członków zarządu osoby prawnej. Dopuszczalne jest też przekazanie tego uprawnienia innemu pracownikowi, np. dyrektorowi zakładu, głównemu księgowemu lub szefowi kadr, a nawet prokurentowi spółki” (wyr. SN z 8.12.2005 r., I PK 125/05).

2. „Niezgoda z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 KP), a zastosowanie sankcji określonych w KC może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone” (wyr. SN z 9.5.2006 r., II PK 270/05).

KAZUS 4.

Jan K. został powołany decyzją rady nadzorczej w skład zarządu spółki akcyjnej. Rada określiła wysokość wynagrodzenia należnego Janowi K. za wykonywanie czynności członka zarządu. Jan K. przez 6 miesięcy wykonywał obowiązki członka zarządu i otrzymywał wynagrodzenie ustalone przez radę. Czy między Janem K. a spółką doszło do nawiązania stosunku pracy? Uzasadnij odpowiedź.

Odpowiedź

Nie. Z Janem K. został nawiązany jedynie stosunek organizacyjny. Fakt, że członek zarządu pobiera wynagrodzenie nie jest dowodem na to, że między nim a spółką doszło do związania się umową o pracę. Świadczenie to bowiem może zostać przyznane zarówno w przypadku powołania do pełnienia wspomnianej funkcji na podstawie stosunku pracowniczego, jak i organizacyjnego.

Pomiędzy spółką kapitałową (sp. z o.o. lub S.A.) a członkiem jej zarządu może powstać stosunek o charakterze:

- 1) organizacyjnym (wewnętrznym) lub
- 2) umownym (zewnętrznym).

Stosunek organizacyjny

Stosunek organizacyjny członka zarządu został uregulowany w KSH (art. 201 § 4, art. 201¹ § 1 i art. 368 § 4, art. 368¹ § 1 KSH), w którym to akcie w sposób wyczerpujący określono obowiązki i odpowiedzialność oraz kompetencje członka zarządu spółki kapitałowej. Stosunek ten powstaje **już w chwili powołania** danej osoby na stanowisko członka zarządu, co ma miejsce w momencie podjęcia uchwały:

- 1) zgromadzenia wspólników (w przypadku sp. z o.o.) lub
- 2) rady nadzorczej (w przypadku S.A.).

Fakt powołania musi zostać zgłoszony do rejestru przedsiębiorców w KRS, przy czym sam wpis ma jedynie charakter deklaratoryjny (tylko potwierdza fakt powołania).

Za pełnienie funkcji członkowi zarządu może zostać przyznane wynagrodzenie na podstawie przepisów KSH. Prawo przyznania ma:

- 1) zgromadzenie wspólników (art. 203¹ KSH) – w przypadku sp. z o.o.;
- 2) rada nadzorcza uwzględniając wskazówki walnego zgromadzenia (art. 378 KSH).

Stosunek umowny

Choć członek zarządu w spółce kapitałowej może wykonywać swoje obowiązki jedynie na podstawie powołania (na podstawie stosunku wewnętrznego, organizacyjnego), to często zawierany jest z nim stosunek dodatkowy, w tym:

- 1) umowa o pracę,
- 2) umowa zlecenie,
- 3) kontrakt menadżerski.

Członek zarządu, z którym zostanie podpisana umowa o pracę, nabywa takie same prawa, jak każdy pracownik. Może korzystać z płatnego urlopu, obowiązuje go norma czasu pracy (poza wyjątkami wskazanymi w KP), ale przede wszystkim ma prawo do wynagrodzenia za pracę, które ponadto podlega ochronie na zasadach określonych w KP.

Na marginesie:

Odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu jest podstawą do rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Orzecznictwo

„Odwołanie pracownika ze stanowiska prezesa zarządu spółki akcyjnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, której nawiązanie wiązało się bezpośrednio z poprzednim powołaniem go na to stanowisko. Stanowi to przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, o której mowa w art. 30 § 4 KP. Była to jedyna przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie umowy o pracę, konkretna i wystarczająca, jeżeli się zważy, że zatrudnienie powoda było ściśle powiązane z powołaniem go na prezesa zarządu Spółki, z którego to stanowiska został następnie odwołany. Właśnie odwołanie powoda z tej funkcji spowodowało niemożność zatrudniania go nadal na tym stanowisku i uzasadniało decyzję o wypowiedzeniu łączącego strony stosunku pracy” (wyr. SN z 25.11.1997 r., I PKN 388/97).

KAZUS 5.

Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę z powodu likwidacji zajmowanego przez nią samodzielnego stanowiska księgowego i powierzenia prowadzenia księgowości podmiotowi zewnętrznemu (biuru rachunkowemu). Pracownica odwołała się od wypowiedzenia do sądu pracy, wskazując, że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z uwagi na fakt, iż jest ona osobą samotnie wychowującą dziecko w wieku 5 lat. Czy uzasadnienie roszczenia pracownicy rokuje uzyskanie pozytywnego rozstrzygnięcia w sądzie?

Odpowiedź

Nie. Uzasadnienie to nie rokuje pozytywnego rozstrzygnięcia.

Wypowiedzenie umowy o pracę to „zwykły” sposób zakończenia tego stosunku. Wynika ze swobody zawierania umów, jednej z zasad cywilistycznych, która na podstawie art. 300 KP ma również zastosowanie w prawie pracy.

Gdy wypowiedzenie składa pracodawca, musi je uzasadnić, czyli podać prawdziwe i konkretne powody podjętej decyzji. Jeżeli przyczyny wypowiedzenia nie spełnią warunku prawdziwości i konkretności, złożone przez pracodawcę oświadczenie może zostać uznane przez sąd za wadliwe, co niesie za sobą konsekwencje, o których mowa w art. 45 KP.

Wskazać należy, że opisane w kazusie przyczyny wypowiedzenia spełniają stawiane im wymogi, a w konsekwencji, że wypowiedzenie było zasadne. Znajduje to potwierdzenie w aktualnym orzecznictwie, zgodnie z którym przedsiębiorca ma prawo powierzyć realizację części swoich zadań podmiotowi zewnętrznemu, a to uzasadnia likwidację stanowiska pracy, na którym dotychczas zadania te były wykonywane oraz rozwiązanie umowy o pracę z zatrudnianym na tym stanowisku pracownikiem.

Jednak nawet zasadne wypowiedzenie umowy o pracę może być uznane za niezgodne z prawem, jeżeli zostanie złożone z naruszeniem:

- 1) przepisów zakazujących wypowiedziania (dotyczy to np. pracownic w ciąży, pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich: macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, ojcowskiego);
- 2) zasad współżycia społecznego.

W przepisach prawa pracy brak jest zakazu wypowiedziania umowy o pracę ze względu na wiek wychowywanego dziecka dlatego przyjąć należy, że pracodawca z zadane-go pytania nie naruszył żadnego z zakazów. Pozostaje zatem ustalić, czy jego postępowanie było zgodne z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 KP.

WAŻNE! *Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 KP).*

Do naruszenia zasad współżycia społecznego dochodzi wtedy, gdy podejmując decyzję w sprawie pracownika pracodawca:

- 1) nie bierze pod uwagę sytuacji rodzinnej, osobistej czy też majątkowej osoby zatrudnionej;
- 2) nadużywa swoich uprawnień, tj. podejmuje działanie wykorzystując przyznane mu prawem możliwości nie bacząc na dobro pracownika.

Zasadniczo, w okolicznościach opisanych w pytaniu, można by było mówić o naruszeniu zasad współżycia społecznego przez pracodawcę, gdyby np. współpraca z kontrahentem zewnętrznym okazała się mniej korzystna dla pracodawcy niż prowadzenie księgowości przedsiębiorcy w dotychczasowy sposób, rodziłoby to bowiem podejrzenie, że jest on niechętny pracownicy i wykorzystuje swoje uprawnienia do zmian organizacyjnych aby zakończyć z nią współpracę. Albo gdyby np. na stanowisku były zatrudnione dwie pracownice o niemal identycznych kompetencjach (wykształceniu, doświadczeniu oraz sposobie wykonywania obowiązków) i pracodawca musząc wybrać, którą pozostawi w zatrudnieniu, nie uwzględnił ich sytuacji życiowej (wieku wychowywanych dzieci, faktu bycia samotnym rodzicem, itp.). Tu żadna z takich lub

podobnych sytuacji nie zaistniała. A ponieważ złożone przez pracodawcę wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało żadnego przepisu o zakazie wypowiedzania umów o pracę to, zdaniem autora, pracownica nie ma szansy na wygraną w sądzie.

PRZYKŁAD *Na stanowisku księgowego są zatrudnione dwie osoby. Jedna z nich samotnie wychowuje małe dziecko, druga jest panną i mieszka z rodzicami. Obie mają porównywalne wykształcenie oraz staż pracy w zakładzie. Ze względu na problemy finansowe pracodawca nie może sobie pozwolić na dalsze zatrudnianie dwóch księgowych. Jedno stanowisko musi zlikwidować. Skoro obie pracownice nie różnią się między sobą kwalifikacjami, to kryterium wyboru tej, którą pozostawi w zatrudnieniu powinno wynikać z sytuacji życiowej zatrudnionych. Jeżeli złoży wypowiedzenie pracownicy, która samotnie wychowuje małe dziecko, może narazić się na zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego.*

Orzecznictwo:

1. „Zgodnie z przyjętym w doktrynie i judykaturze poglądem, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązywania stosunku pracy. Zwykłość ta wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (...). Przyjmuje się, że z tego właśnie względu owa przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to, że pracodawca decyzję może podjąć w sposób arbitralny, dowolny czy sprzecznie z zasadami współżycia społecznego” (wyr. SR Szczecin-Centrum w Szczecinie z 13.5.2021 r., IX P 309/20).
2. „Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania zmian organizacyjnych w zakładzie, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu” (wyr. SN z 20.5.2014 r., I PK 271/13).
3. „Pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne jej metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub innym podmiotom niepowiązanym z przedsiębiorcą stosunkiem pracy. Dotyczy to zwłaszcza zadań niestanowiących głównego przedmiotu jego aktywności. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy” (wyr. SN z 12.7.2001 r., I PKN 541/00).
4. „Uwzględnieniu w ramach art. 45 KP podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. (...) Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie powodować, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 KP, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego” (wyr. SN z 16.4.2019 r., I PK 20/18).
5. „Przepis art. 8 KP upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 KP, która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić, albo nie, zarzut sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 KP pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy” (wyr. SN 5.5.2016 r., II PK 65/15).

KAZUS 6.

Pytania

1. W jaki sposób ustala się regulamin wynagradzania oraz regulamin pracy?
2. Kiedy pracodawca obowiązany jest ustalić regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania?

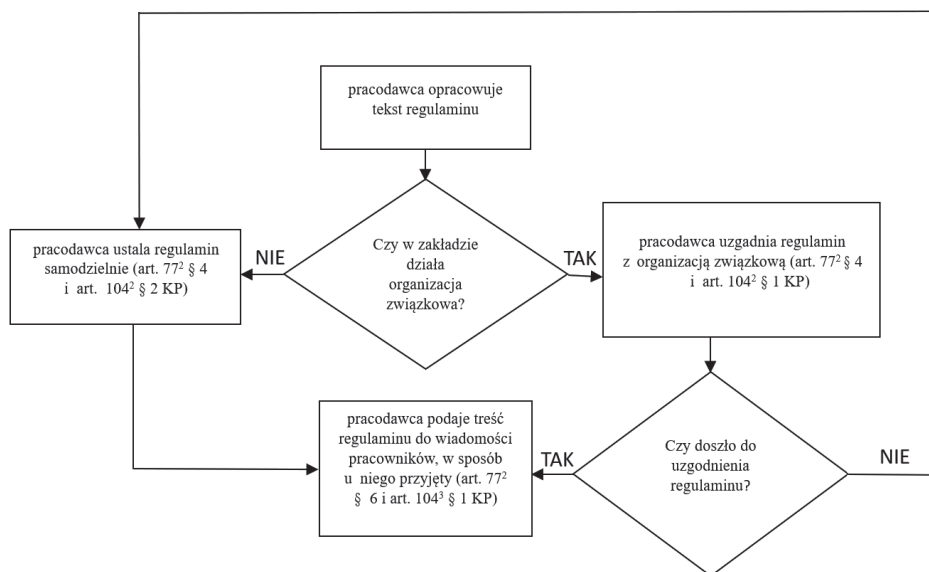
Odpowiedzi

Ad 1. Sposób ustalania treści **regulaminu wynagradzania** ustawodawca lakonicznie określił w art. 77² § 4–6 KP, w myśl których:

- 1) pracodawca robi to samodzielnie, chyba że w zakładzie pracy działa ZOZW, wtedy ustaleń dokonuje w uzgodnieniu z organizacją;
- 2) pracodawca ma obowiązek podania treści regulaminu wynagradzania do wiadomości pracowników, w sposób u niego przyjęty (np. w obwieszczeniu);
- 3) regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

Z kolei sposób ustalania regulaminu pracy wynika z art. 104² KP. Schemat postępowania jest niemal identyczny jak w przypadku regulaminu wynagradzania. Jedyna różnica polega na tym, że gdy pracodawca uzgadnia z organizacją związkową treść regulaminu pracy, możliwe jest zdyscyplinowanie tej organizacji cezurą czasową na zgłoszenie ewentualnych zastrzeżeń. Algorytm ustalania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania przedstawiono na rysunku.

Rysunek 1. Schemat ustalania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania



Na marginesie:

Zdarza się, że w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa. Zgodnie z art. 30 ust. 5 i 6 ZwZawU, w sprawach wymagających współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi, organizacje mają obowiązek przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę regulaminu pracy/wynagradzania tego nie zrobią, decyzje w sprawie ich treści podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Ad 2. Warunki ustalania regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy są takie same. W obu przypadkach powinność ta spoczywa na pracodawcy, który zatrudnia **co najmniej 50 pracowników**.

Pracodawca zatrudniający **49 lub mniej osób** ma prawo wprowadzić każdy z omawianych aktów prawa, ale nie musi tego robić. Przy czym może zostać do tego zobligowany przez organizacje związkowe, jeżeli spełnią się **jednocześnie** dwie przesłanki, a mianowicie:

- 1) liczba zatrudnionych u niego pracowników wyniesie **co najmniej 20 osób** i
- 2) działająca w zakładzie pracy organizacja związkowa zawnioskuje do pracodawcy o wprowadzenie regulaminu (art. 77² § 1² KP i art. 104 § 3 KP).

Tabela 1. Zasady wprowadzania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania w zależności od liczby pracowników

Zasady wprowadzania regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy	
Liczba zatrudnionych pracowników	Sposób wprowadzania regulaminu
0–19	Dobrowolnie
20–49	Dobrowolnie, chyba że ZOZW wystąpi z wnioskiem o ustalenie regulaminu
≥ 50	Obowiązkowo

WAŻNE! Zagadnienia, które powinny zostać unormowane w regulaminie pracy (tj. organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników) bądź regulaminie wynagradzania (tj. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz zasady ich przyznawania), mogą zostać ustanowione w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli tak się stanie, to zobowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy/wynagradzania pracodawca jest z tego obowiązku zwolniony, a dobrowolne ustanawianie tych aktów prawnych zasadniczo mija się z celem. Wynika to z hierarchii źródeł prawa pracy (art. 9 KP), zgodnie z którą postanowienia aktu niższego rzędu (w naszym przypadku regulaminu) nie mogą być mniej korzystne niż postanowienia aktu wyższego rzędu (np. układu zbiorowego).

Orzecznictwo

„możliwość ustalenia regulaminu pracy samodzielnie przez pracodawcę (bez uzgodnienia jego treści z ZOZW) na podstawie art. 104² § 2 KP istnieje (poza przypadkiem gdy u dane-

go pracodawcy takiej organizacji jest brak) tylko wtedy, gdy strony ustalą termin, w jakim uzgodniona ma być przez nie treść regulaminu pracy. Termin ten nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z ZOZW, w przeciwnym razie nie może skorzystać z możliwości przewidzianej w art. 104² § 2 KP i wydać regulaminu bez uzgodnienia wymaganego przez art. 104² § 1 KP. Innymi słowy, pracodawca nie może samodzielnie ustalić regulaminu pracy, jeżeli nie uzgodni go z ZOZW” (wyr. SN z 21.3.2001 r., I PKN 320/00).

KAZUS 7.

Jan K. został zatrudniony w spółce X sp. z o.o. od 1.10.2023 r. na stanowisku magazyniera. W zawartej przez strony umowie o pracę wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze Jana K. wynosić będzie 3600 zł. Zgodnie z postanowieniami obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania pracownik zatrudniony na stanowisku magazyniera jest uprawniony do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości od 3900 zł do 4400 zł. W okresie od 1.10.2023 r. do 31.12.2023 r. pracodawca wypłacał Janowi K. umówione wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3600 zł. Jaką zasadę prawa pracy naruszył pracodawca w tym stanie faktycznym?

Odpowiedź

Pracodawca naruszył zasadę uprzywilejowania pracownika.

Hierarchię źródeł prawa pracy ustawodawca ustalił w KP. Na szczycie znajdują się ustawy (w tym właśnie KP) oraz wydane do nich akty wykonawcze (rozporządzenia), w których wyznaczono minimalne wymogi zatrudniania pracowników. Następne w kolejności są układy i porozumienia zbiorowe. Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika zamieszcza się w nich zapisy co najmniej tak korzystne, jak wynika to z wymienionych wcześniej aktów „wyższego rzędu” (KP, innych ustaw oraz rozporządzeń). Ta sama zasada obowiązuje w relacji regulaminów i statutów do układów i porozumień zbiorowych (art. 9 KP).

Najniżej ustawodawca usytuował umowy oraz inne, indywidualne akty prawa, które stanowią podstawę nawiązania stosunku pracy. Postanowienia w nich zawarte nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż wspomniane wcześniej przepisy prawa pracy, a gdyby się okazało, że jest inaczej, nie obowiązują (art. 18 KP).

PRZYKŁAD *Pracodawca opracował tabelę zaszeregowania dla swoich pracowników i zamieścił ją w regulaminie wynagradzania. Zgodnie z zawartymi w niej wskaźnikami, pracownik magazynu powinien otrzymywać wynagrodzenie w granicach od 3900 zł do 4400 zł. W dniu 1.10.2023 r. zatrudnił na wspomnianym stanowisku pracownika, przy czym w podpisanej z nim umowie wynagrodzenie zostało określone na poziomie 3600 zł i w takiej kwocie pracodawca je wypłacał przez 3 pierwsze miesiące zatrudnienia. Pomimo zapisu umownego, zgodnie z zasadą uprzywilejowania, pracownik powinien otrzymywać wynagrodzenie w wysokości co najmniej 3900 zł. W związku z tym pracodawca ma obowiązek mu je wyrównać wraz z odsetkami liczonymi od dnia wymagalności (w każdym miesiącu będzie to ustalony w zakładzie pracy termin wypłaty).*