W NUMERZE

Praktyka

- Podstawa wypowiedzenia umowy na czas określony do podważenia C2
- MRiPS: Przy wyznaczaniu dyżuru należy także uwzględnić normy odpoczynku dobowego C3

Porada

- Zespół powypadkowy ma obowiązek zasięgnąć opinii lekarza przy ocenie zdarzenia C4

Ubezpieczenia i Świadczenia

- Prokurenci nie powinni być objęci ubezpieczeniem zdrowotnym D1
- Jak ustalić składkę zdrowotną przy prowadzeniu więcej niż jednej działalności gospodarczej D3

POLECA MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

KADRY i PŁACE

DODATEK DLA PRENUMERATORÓW

DGP GAZETAPRAWNA.PL DZIENNIK.PL FORSAL.PL

Czwartek 13 STYCZNIA 2022 NR 8 (5670)

Niektóre szkoły naruszyły przepisy płacowe o potrąceniach

AKTUALNOŚCI Błąd popełniły te placówki, które pomniejszając pensję o dodatek za pracę w trudnych lub uciążliwych warunkach w okresie nauki zdalnej, nie uzyskały na to działanie zgody nauczyciela. Tak uważa większość przepytanych przez nas ekspertów

Leszek Jaworski
leszek.jaworski@infor.pl

O tym, że dyrektorzy szkół, a tym samym i gminy, kwestionowali i kwestionują prawo do tego rodzaju dodatków za czas nauki zdalnej pisaliśmy nie raz (m.in. w dodatku Samorząd i Administracja: z 29 grudnia 2021 r. – „RIO potwierdza: zdalne nauczanie nie pozbawia z automatu dodatku za trudne warunki pracy", DGP nr 252, oraz z 31 marca 2021 r. – „Dodatki dla nauczycieli: miasto idzie w zaparte; spór rozstrzygnie więc sąd", DG nr 62). W konsekwencji niektóre placówki najpierw wypłaciły te składniki kadrze dydaktycznej, a potem (gdy uznano, że dodatki są nieuprawnione, bo nauka zdalna nie jest pracą w trudnych lub uciążliwych warunkach) z kolejnej pensji zaczęły je potrącać. Co ważne, bez zgody nauczyciela. A to błąd.

– Jeśli dyrektor szkoły chciałby odzyskać od nauczyciela dodatek, który wypłacono nienależnie, to wcześniej należy uzyskać pisemną zgodę na potrącenie odpowiedniej kwoty z wynagrodzenia ze wskazaniem kwoty potrącenia i tytułu wierzytelności pracodawcy (dodatki za pracę w warunkach trudnych lub w warunkach uciążliwych) – wskazuje Agata Majewska, radca prawny w kancelarii Ślązak, Zapiór i Partnerzy. I dodaje, że kwestia wypłaty omyłkowego lub zawyżonego wynagrodzenia była niejednokrotnie badana przez sądy pracy. – Zasadą jest, że to na pracodawcy jako podmiocie profesjonalnym ciąży ryzyko socjalne i gospodarcze związane z zatrudnieniem pracowników, dotyczy to również prawidłowego obliczania i wypłacania świadczeń związanych z pracą – twierdzi Agata Majewska. Jej zdaniem omyłkowa wypłata dodatku, co do którego pracownik miał prawo uznać, że jest do niego uprawniony, nie może wiązać się dla niego z negatywnymi skutkami z tego tylko powodu, że pracodawca dokonał późniejszej weryfikacji i ustalił, że dodatek za określony rodzaj pracy jednak się nie należał. Również Paula Koczara, radca prawny w praktyce prawa pracy kancelarii Bird & Bird, uważa, że pracodawca nie może dokonać potrącenia z bieżącego wynagrodzenia nauczyciela bez jego zgody.

Samodzielnie działać nie można

– Zgodnie z art. 39 ust. 3 Karty nauczyciela zasadą jest wypłata wynagrodzenia dla nauczycieli z góry, ale w myśl art. 39 ust. 4 tej ustawy dopuszczalne jest wypłacenie z dołu tego składnika, który można określić dopiero po wykonanej pracy – tłumaczy Bartosz Góra, radca prawny prowadzący własną kancelarię w Dębicy. Według niego właśnie dodatek za pracę w trudnych lub uciążliwych warunkach wypłacany będzie dopiero po weryfikacji przez dyrektora szkoły (dział płac). – Nie powinno zatem dojść do wypłaty tego składnika z góry, skoro dodatek należny jest za godziny faktycznie przepracowane – uważa prawnik. Z kolei według Anny Kopyść, ekspertki ds. wynagrodzeń, są placówki, w których dodatki są wypłacane z góry, gdyż wszystkie godziny w niej realizowane są w warunkach trudnych bądź uciążliwych. – Ma to miejsce m.in. w szkołach specjalnych czy ośrodkach socjoterapeutycznych, gdzie dodatek ustalony jest ryczałtowo, np. jako procent wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela. Wówczas taki dodatek jest składnikiem stałym, wypłacanym wraz z innymi stałymi elementami pensji pracownika w terminie głównej wypłaty, tj. na pierwszy dzień każdego miesiąca – twierdzi Anna Kopyść. I dodaje, że w czasie nauki zdalnej praca w trudnych lub uciążliwych warunkach może być nadal wykonywana, ale nie zawsze jest to możliwe. – Jeśli nie była, a nauczyciel otrzymał dodatek z góry, także w tym przypadku nie jest możliwe dokonanie potrącenia bez zgody pracownika – podkreśla. Również wtedy uznaje się to za omyłkowo wypłacone wynagrodzenie. Nie bez znaczenia jest też to, że nauczyciel był w gotowości do wykonywania takiej pracy. – Jeśli pracodawca upiera się przy potrąceniu, to musi uzyskać zgodę i od kolejnego miesiąca, jeśli sytuacja pandemiczna się utrzymuje, aneksować umowy o pracę, aby nie wypłacać wspomnianego składnika wynagrodzenia – podpowiada ekspertka. Brak takiej zgody blokuje możliwość redukcji wynagrodzenia wypłacanego pedagogowi w kolejnych miesiącach.

Wezwanie do zapłaty albo pozew

A co jeśli nauczyciel na potrącenie się nie zgodzi? Czy szkoła jest wtedy w potrzasku? – Wówczas wartość nienależnie wypłaconego dodatku może być dochodzona od nauczyciela na podstawie wezwania do zapłaty, a w przypadku braku wpłaty, na drodze sądowej – mówi mec. Paula Koczara. Wtóruje jej Anna Kopyść. – W sytuacji gdy szkoła wypłaciła zawyżone wynagrodzenie (wspomniany dodatek), a nauczyciel nie wyraża dobrowolnie zgody na zwrot nadpłaconej kwoty, pracodawcy pozostaje jedynie wystąpienie na drogę sądową z roszczeniem o jej zwrot na podstawie art. 405 kodeksu cywilnego, dotyczącego bezpodstawnego wzbogacenia – tłumaczy ekspertka. Jej zdaniem może on domagać się zwrotu nadpłaconej kwoty, wykazując, że pracownik otrzymał świadczenie wyższe niż należne i w związku z tym powinien liczyć się z obowiązkiem jego zwrotu. A mec. Agata Majewska dodaje, że sąd w zależności od treści pozwu pracodawcy będzie badał nie tylko uprawnienie do dodatku, lecz także prawidłowość potrącenia. [opinia]

Uwaga na zdanie odrębne

Opisując powyższy problem, trudno pominąć wykładnię, zgodnie z którą nadpłaconą część dodatku można odliczyć z najbliższej wypłaty wynagrodzenia bez konieczności uzyskania zgody nauczyciela na podstawie art. 87 par. 7 kodeksu pracy (tak uważa Joanna Lesińska „Nauczanie hybrydowe w okresie epidemii COVID-19", Lex 2020/el). Wydaje się to jednak dość kontrowersyjne, bo wskazany przepis odnosi się do nieobecności w pracy: „Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia". – Artykuł 87 par. 7 kodeksu pracy reguluje tzw. odliczenie, które nie wymaga zgody pracownika, ale moim zdaniem przepis ten dotyczy wyłącznie odliczenia za nieobecność w pracy i nie powinien znaleźć zastosowania przy potrącaniu dodatku za warunki pracy. Możliwość odliczenia nadpłaconego wynagrodzenia nie dotyczy zawyżonego wynagrodzenia wypłaconego na skutek okoliczności pendemicznych czy błędu po stronie pracodawcy – podkreśla Anna Kopyść. Zgadza się z nią mec. Paula Koczara. Tłumaczy, że art. 87 par. 7 kodeksu pracy zawęża czasokres potrącenia do wynagrodzenia wypłaconego wyłącznie w poprzednim miesiącu, a także wprowadza wymóg wypłaty wynagrodzenia za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. – W mojej ocenie w przypadku nienależnych dodatków ta przesłanka nie zostanie zrealizowana, bo nauczyciel wykonuje pracę – mówi prawniczka. Również Agata Majewska odrzuca możliwość zastosowania tej regulacji. – W przypadku kiedy nauczyciel pracował zdalnie, ale ta praca nie miała charakteru pracy w warunkach trudnych i uciążliwych, nie można mówić o świadczeniu wypłaconym za okres nieobecności w pracy – podsumowuje. ©℗

OPINIA

To będzie musiał zbadać sąd

AGATA MAJEWSKA

radca prawny w kancelarii Ślązak, Zapiór i Partnerzy

Sąd związany jest żądaniem podniesionym przez powoda. W razie wystąpienia przez pracodawcę o zwrot nienależnie wypłaconego dodatku badać będzie, czy pracownik nabył do niego prawo, a jeśli tak, to czy został mu wypłacony w prawidłowej wysokości. Nie bez znaczenia pozostają również kwestie przemawiające za wygaśnięciem lub przedawnieniem obowiązku zwrotu po stronie pracownika. Odpowiednie zastosowanie znajdą tu bowiem przepisy kodeksu cywilnego o nienależnym świadczeniu, zgodnie z którymi obowiązek zwrotu nienależnie wypłaconego dodatku wygasa, jeżeli pracownik, który korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że powinien był wówczas liczyć się z obowiązkiem zwrotu. Należy jednak pamiętać, że sąd pracy badać będzie kwestię nienależnego dodatku lub nieprawidłowego potrącenia wyłącznie na żądanie którejś ze stron stosunku pracy. Tymczasem kwestia wadliwego potrącenia badana może być również przez Państwową Inspekcję Pracy i to również w ramach kontroli wszczętej z urzędu. Należy bowiem pamiętać, że zgodnie z art. 282 par. 1 pkt 1 kodeksu pracy dokonywanie bezpodstawnych (a więc także bez zgody pracownika) potrąceń z wynagrodzenia stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. ©℗

Podstawa prawna

- art. 39 ust. 3 i 4 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1762)
- art. 87, art. 282 par. 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)
- art. 405 ustawy z 23 kwietnia 1963 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 2320)
- par. 8 pkt 8, par. 9 rozporządzenia ministra edukacji narodowej i sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 416; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 787)
- par. 3 rozporządzenia ministra edukacji i nauki z 13 grudnia 2021 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. poz. 2301)

PRAKTYKA

Podstawa wypowiedzenia umowy na czas określony do podważenia

Zamierzamy złożyć naszemu pracownikowi wypowiedzenie, ale spodziewamy się, że złoży od niego odwołanie do sądu. Czy to, że jest zatrudniony na czas określony, oznacza, że nie może kwestionować podstaw wypowiedzenia? Czy sąd może je badać?

Marcin Stanecki
radca prawny

Zgodnie z kodeksem pracy (dalej: k.p.) w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Nie dotyczy to jednak umów o pracę na czas określony. Kodeks pracy nie nakłada bowiem wprost obowiązku uzasadniania przyczyny ich wypowiedzenia. Potwierdza to choćby wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2010 r., sygn. akt II PK 206/09, w myśl którego pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony.

Na takim samym stanowisku stanął Sąd Okręgowy w Toruniu w wyroku z 3 października 2014 r. w sprawie o sygn. akt IV Pa 66/14. Sąd stwierdził, że badanie tego, czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzasadnione lub nie, jest bezprzedmiotowe, bo ustawa z takim ustaleniem nie wiąże żadnego skutku. W cytowanym orzeczeniu SO powołał się na wyrok SN z 4 marca 1999 r. w sprawie o sygn. akt I PKN 607/98, w którym sąd stwierdził, że konsekwencją unormowania przewidzianego w art. 50 par. 3 k.p. jest z jednej strony zwolnienie pracodawcy z obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy na czas określony, z drugiej zaś bezprzedmiotowość badania w postępowaniu sądowym, czy ta przyczyna istnieje i jest uzasadniona. Z art. 30 par. 4 k.p. wynika jednoznacznie, że tylko oświadczenie pracodawcy o wypowiadaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oznacza to, że pracodawca nie miał prawnego obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, sąd rozpoznający sprawę nie był zaś zobowiązany do przeprowadzenia postępowania dowodowego – bez względu na to, czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna.

SO w Gliwicach w wyroku z 3 grudnia 2020 r., sygn. akt VIII Pa 82/20, uznał, że pracodawca może w każdym momencie wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas określony. To, że pracodawca – zbędnie – podał przyczynę wypowiedzenia, z którą pracownik się nie zgadza, nie oznacza, że samo wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego lub może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd nie ocenił więc przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bo pracodawca nie miał obowiązku jej wskazywania w wypowiedzeniu. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z jakiejkolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia.

Stanowisko prezentowane w orzecznictwie potwierdza doktryna prawnicza, która zauważa, że „znowelizowany k.p. nie nakłada na pracodawcę żadnych ograniczeń co do rozwiązania umowy na czas określony przed nadejściem terminu uzgodnionego przez strony. Nie jest wymagana przyczyna wypowiedzenia ani konsultacja zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika, a podstawowym roszczeniem przysługującym zwolnionemu pracownikowi jest odszkodowanie (zob. art. 50 par. 3 k.p.). Inaczej mówiąc, znowelizowany k.p. nie gwarantuje pracownikom zatrudnionym na czas określony żadnej stabilizacji zatrudnienia. Pracodawca może bowiem z mocy ustawy zakończyć umowę w dowolnym momencie, bez podawania przyczyny. Powszechna ochrona przed wypowiedzeniem nadal obejmuje tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony" – A. Sobczyk (red.), „Kodeks pracy. Komentarz", wyd. 5, Warszawa 2020.

Z wyjątkami

Biorąc pod uwagę zaprezentowane orzecznictwo sądów różnych instancji i stanowisko doktryny, wydawałoby się, że uzasadnienie wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony nigdy nie ma znaczenia. Trzeba jednak pamiętać o przyczynach negatywnych, które nie mogą stanowić podstawy wypowiedzenia, także dla umów terminowych. Zostały one określone w:

- art. 23^1 par. 6 k.p., zgodnie z którym przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy;
- art. 67^9 k.p., zgodnie z którym brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67^7 par. 3, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy na zasadach określonych w art. 67^8, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę;
- art. 18^{3e} par. 1 k.p., zgodnie z którym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia; par. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Należy także pamiętać o tym, że zgodnie z wyrokiem SN z 14 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 137/11, wyłączenie umów terminowych spod reżimu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie tylko narusza tę ustawę, lecz także prowadzi do nierespektowania dyrektywy Rady 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. SN uznał, że art. 2–6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także przy rozwiązywaniu za wypowiedzeniem w ramach zwolnień grupowych umów o pracę na czas określony.

Naruszenie zasad współżycia społecznego

Ponadto, poza negatywnymi przesłankami wypowiedzenia umowy, można znaleźć w judykaturze wyroki piętnujące nadużycie prawa przy wypowiedzeniu terminowej umowy i dopuszczające prawo sądu do oceny terminowej umowy o pracę co do zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). SN w wyroku z 5 grudnia 2007 r., sygn. akt II PK 122/2007, wyraził pogląd, że brak ustawowego wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie oznacza, że sąd pracy w żadnej sytuacji nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę takiej umowy, a pracownik pozbawiony jest w tym zakresie ochrony. Zawsze bowiem możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

WAŻNE Zawsze można stwierdzić, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Z kolei w wyroku z 19 lipca 1984 r., sygn. akt I PRN 98/84, SN przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21–22, poz. 321), w którego tezie SN stwierdził m.in., że sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Zakaz dyskryminacji

Warto zauważyć, że zgodnie z klauzulą 4 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 września 2007 r. w sprawie Del Cerro Alonso, sygn. C-307/05, European Court Reports 2007 I-07109, a także wyrok z 22 grudnia 2010 r. w sprawach połączonych Gavieiro [sygn. C-444/09] i Iglesias Torres [sygn. C-456/09], Dz.Urz. UE z 2011 r. C55/14).

Również kodeks pracy w art. 18^{3a} par. 1 stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równi, ale...

Konkludując, pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony powinien być traktowany w odniesieniu do uzasadnienia wypowiedzenia tak jak pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony często mają te same obowiązki, ten sam zakres czynności. Mają ten sam status pracownika, świadczą bowiem pracę w ramach stosunku pracy. Tym, co jednak ich odróżnia i różnicuje ich status pracowniczy, jest okoliczność, że jeden w sytuacji, gdy zostanie z nim rozwiązana umowę o pracę, będzie znał przyczynę jej wypowiedzenia i będzie mógł ją kwestionować przed sądem, a ten drugi, zatrudniony na podstawie umowy terminowej, nie dowie się, dlaczego utracił pracę. Może to prowadzić do sytuacji, w której pracodawca może kalkulować, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony może wnieść odwołanie do sądu pracy i kwestionować zasadność wypowiedzenia, rozwiąże więc stosunek pracy z tym, który świadczy pracę na podstawie umowy terminowej, choćby ten był lepszym pracownikiem, bo nie może on kwestionować zasadności wypowiedzenia (co do zasady).

W mojej ocenie nie można mówić o równym traktowaniu w zatrudnieniu na czas określony lub nieokreślony, w sytuacji gdy jeden pracownik nie otrzyma uzasadnienia wypowiedzenia i nie będzie ono konsultowane z organizacją związkową, a drugi je otrzyma tylko z tego powodu, że świadczy pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie jest to traktowanie uzasadnione obiektywnymi powodami, a pracownik zatrudniony na podstawie umowy terminowej jest traktowany w sposób mniej korzystny.

Podsumowując, można więc stwierdzić, że mimo iż pracodawca nie ma obowiązku ustawowego uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, to powinien wziąć pod uwagę, że pracownik w pewnych przypadkach może kwestionować jego zasadność. ©℗

Podstawa prawna

- art. 8, art. 18^{3a} par. 1, art. 18^{3e} par. 1, art. 23^1 par. 1, art. 30 par. 4, art. 45, art. 50 par. 3, art. 67^7 par. 3, art. 67^8, art. 67^9 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)
- art. 2–6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969)
- dyrektywa Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE z 1998 r. L 225, s. 16)
- klauzula 4 załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE z 1999 r. L 175, s. 43)

WYJAŚNIENIA

MRiPS: Przy wyznaczaniu dyżuru należy także uwzględnić normy odpoczynku dobowego

Łącznie z pracą nie może on przekraczać 13 godzin na dobę. Z kolei **planując go np. w niedzielę, trzeba rownież wziąć pod uwagę dopuszczalność wykonywania pracy w takim dniu i zagwarantować pracownikowi odpowiednio długie wolne**

Łukasz Prasołek
specjalista z zakresu prawa pracy,
były pracownik PIP i SN

Praca zdalna lub hybrydowa oraz coraz więcej usług funkcjonujących online wymuszają na firmach organizowanie dyżurów pracownikom, co dotyczy zwłaszcza działów IT wspierających takie działania. Planowanie dyżurów nie może jednak naruszać podstawowej gwarancji wynikającej z przepisów o czasie pracy – nieprzerwanych okresów odpoczynków dobowego i tygodniowego.

W swoim stanowisku z 6 grudnia 2021 r. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przypomniało, że dyżur powinniśmy podzielić na części aktywną i nieaktywną. Niewykonywanie pracy w trakcie dyżuru skutkuje także brakiem zaliczenia tego okresu do czasu pracy. Praca na dyżurze oznacza najczęściej powstanie godzin nadliczbowych. Tak więc osoby, które nie mogą pracować w nadgodzinach, nie powinny mieć także polecanego dyżuru. Zatem np. kobiety w ciąży nie powinny nie tylko pracować w nadgodzinach, lecz także pełnić dyżurów.

Resort rodziny wskazał ponadto, że dyżur w dniu roboczym sumujemy z pracą do 13 godzin, a w dniu wolnym może on maksymalnie wynosić także 13 godzin. Niemożliwe jest zatem polecanie dyżurów całodobowych czy weekendowych jednemu pracownikowi. [przykład]

PRZYKŁAD

Na różnych zasadach

Pracodawca polecił pełnienie dyżuru trzem pracownikom w ich dniu roboczym:

- pracownik X jest zatrudniony na cały etat w systemie podstawowym w godz. 8–16, a więc może pełnić dyżur od 16 do 21, gdyż potem musi wykorzystać 11-godzinny odpoczynek;
- pracownik Y jest zatrudniony na 1/2 etatu i pracuje w godz. 8–12, a więc w jego przypadku możliwy jest dyżur trwający 9 godzin, także do 21, aby umożliwić skorzystanie z odpoczynku dobowego;
- pracownik Z jest zatrudniony w systemie równoważnym na dwie zmiany, 7–19 oraz 19–7, i w polecono mu dyżur w dniu, gdy miał dzienną zmianę, a więc dyżur może trwać w tym przypadku tylko godzinę od 19 do 20.

Aktywność na dyżurze, czyli podjęcie pracy, nie ma żadnego wpływu na rozważania dotyczące odpoczynku, zatem już planowane dyżury muszą zapewniać odpowiednie długości odpoczynków.

Ponadto co do zasady dyżury nie powinny być planowane w niedziele ze względu na konieczność zapewnienia odpoczynku tygodniowego. Co ciekawe, nie jest wykluczone, że dyżur będzie przypadał bezpośrednio przed pracą zaplanowaną na kolejny dzień, o ile w danym dniu wolnym został prawidłowo zapewniony odpoczynek dobowy. Możliwe jest więc zaplanowanie 8 godzin dyżuru poprzedzających 8 godzin pracy, co w praktyce może spowodować długi okres pracy ciągłej, jeśli pojawiłaby się konieczność pracy na dyżurze.

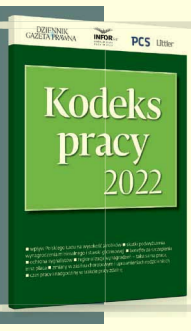
©℗

Podstawa prawna
- art. 128, art. 151, art. 178 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)

Stanowisko MRiPS z 6 grudnia 2021 r.w sprawie planowania dyżurów pracownikom wydane dla DGP

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Na podstawie art. 151^5 par. 1 Kodeksu pracy pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy (art. 151^5 par. 2 k.p.). Oznacza to, że pełnienie dyżuru odbywa się poza normalnymi godzinami pracy (poza rozkładowym czasem pracy), a w jego trakcie pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy. Istotą dyżuru pracowniczego jest zatem to, że zarówno pracodawca, jak i pracownik, któremu pracodawca polecił sprawowanie dyżuru, powinni liczyć się z tym, że w trakcie dyżuru może powstać konieczność wykonywania przez pracownika pracy.
W konsekwencji czasu dyżuru, podczas którego pracownik nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy (nie jest on czasem pracy) – art. 151^5 par. 2 k.p. Jeżeli jednak podczas dyżuru pracownik będzie świadczył pracę, to czas świadczenia pracy jest czasem pracy. Stosownie bowiem do treści art. 128 par. 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jeśli czas takiej pracy przekroczy obowiązujące tego pracownika normy czasu pracy, to praca taka będzie stanowić pracę w godzinach nadliczbowych, z tytułu przekroczenia normy dobowej lub normy średniotygodniowej. W świetle bowiem art. 151 par. 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
Należy przy tym zauważyć, że określone grupy pracowników nie mogą świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy ci wyrazili na to zgodę (zakaz bezwzględny). Należą do nich, między innymi, pracownice w ciąży (art. 178 par. 1 k.p.). Oznacza to, że pracownik objęty zakazem pracy w godzinach nadliczbowych, wykonujący dyżur (w rozumieniu art. 151^5 par. 1 k.p.), który przypada poza jego rozkładowym czasem pracy, nie może wykonywać pracy w czasie dyżuru, gdy potrzeba świadczenia przez niego pracy powstanie w czasie jego dyżuru. Praca taka mogłaby przekroczyć obowiązujące go normy czasu pracy i wówczas stanowiłaby niedozwoloną pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 par. 1 k.p.).
Na podstawie art. 151^5 par. 2 zd. 2 k.p. czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133. Przepis ten określa granice czasowe dyżuru, bo czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do gwarantowanego nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 132 k.p.) i tygodniowego (art. 133 k.p.). Oznacza to, że przy wyznaczaniu pracownikowi godzin dyżuru pracodawca powinien uwzględniać, iż oprócz godzin pracy w okresie doby pracowniczej pracownikowi przysługuje minimum 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
Zatem, przykładowo, dla pracownika, objętego podstawowym systemem czasu pracy, którego obowiązuje 8-godzinna norma czasu pracy, i który pracuje w 8-godzinnym rozkładzie czasu pracy, na pełnienie dyżuru pozostaje pięć godzin (24-godzinna doba pracownicza minus 8 godzin rozkładowego czasu pracy minus 5 godzin dyżuru = 11 godzin obligatoryjnego, minimalnego odpoczynku dobowego).
W dniu dla pracownika rozkładowo wolnym od pracy czas dyżuru nie może przekraczać 13 godzin, gdyż w tej dobie pracowniczej (wolnej rozkładowo od pracy) pracodawca ma obowiązek zagwarantować pracownikowi co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
Jeśli, przykładowo, pracownik ma wykonywać pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy od godz. 8 do godz. 16, to w dniu wolnym rozkładowo od pracy bezpośrednio poprzedzającym ten dzień pracodawca może polecić dyżur w wymiarze 8 godzin przypadających od północy do godz. 8, jeśli nie naruszy to prawa pracownika do obligatoryjnego, minimalnego odpoczynku dobowego i tygodniowego.
Należy jednak przy tym zauważyć, dla przykładu, że jeżeli w stałym rozkładzie czasu pracy (czyli przewidującym rozpoczęcie pracy od godz. 8) w dniu bezpośrednio poprzedzającym wyżej wymieniony dzień rozkładowo wolny od pracy pracownik wykonywał pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem w wymiarze 8 godzin lub faktycznie w wymiarze 8 godzin (czyli w sytuacji, gdy jego rozkład czasu pracy w tym dniu nie przewidywał pracy lub przewidywał w niższym wymiarze), to jego doba pracownicza rozpoczęła się o godz. 8 w tym dniu i zakończyła z upływem godz. 8 następnego dnia. W obrębie tej doby pracowniczej, wraz z zakończeniem jego 8-godzinnej dniówki roboczej, czyli z upływem godz. 16, może być temu pracownikowi wyznaczony dyżur w wymiarze nie wyższym niż 5 kolejnych godzin, a nie później niż o godz. 21 powinien rozpocząć się nieprzerwany odpoczynek dobowy w tej dobie pracowniczej trwający 11 godzin, czyli do godz. 8.00 następnego dnia, a zatem do upływu tej doby pracowniczej.
Przy takim rozkładzie czasu pracy wyznaczenie dyżuru od północy do godz. 8 następnego dnia, ale w obrębie tej samej doby pracowniczej, naruszyłoby w sposób niedozwolony prawo pracownika do odpoczynku dobowego, o którym mowa w art. 132 k.p., oraz mogłoby być uznane za zastosowanie, również w sposób niedozwolony, quasi-przerywanego czasu pracy, bez spełnienia przez pracodawcę przesłanek zastosowania tego (tj. przerywanego) systemu czasu pracy – gdyby w ramach takiego dyżuru pracownik wykonał/wykonywał pracę, w całości lub w części przypadającą na ten niedozwolony dyżur.
Odnośnie do kwestii możliwości zaplanowania, zgodnego z przepisami Kodeksu pracy, dyżuru w wolną od pracy niedzielę, informujemy, że czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika także do odpoczynku tygodniowego, o którym mowa w art. 133 k.p. Na podstawie bowiem art. 133 par. 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godz. 6 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina (art. 133 par. 3 k.p.).
Czas dyżuru, jakkolwiek nie jest czasem pracy (jeżeli w czasie jego trwania pracownik nie wykonywał pracy), to również nie jest dla pracownika odpoczynkiem czy wypoczynkiem, dlatego nie może on przypadać także na okres odpoczynku tygodniowego, gdyż powodowałoby to naruszenie prawa pracownika do odpoczynku tygodniowego (art. 133 k.p.).
Udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące dopuszczalności polecenia dyżuru przypadającego w ściśle określonym przedziale czasowym (np. od północy do godz. 8) wymagałoby ustalenia okoliczności faktycznych związanych z organizacją czasu pracy przewidzianą u danego pracodawcy, w tym obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy oraz jego faktycznego czasu pracy (co wykracza poza zakres MRiPS).
Należy przy tym dodać, że konieczność zagwarantowania pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 151^5 par. 4 k.p.).
Przedstawiając powyższe, informujemy, że Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej nie jest uprawnione do dokonywania obowiązującej wykładni przepisów prawa, a poglądy prawne Ministerstwa nie są wiążące dla stron konkretnych stosunków pracy, organów kontrolnych oraz sądów.

AUTOPROMOCJA
DZIENNIK GAZETA PRAWNA
POLSKI ŁAD NAJPROŚCIEJ
Kodeks pracy 2022
Ustawa z komentarzem ekspertów


- jak Polski Ład wpływa na wysokość zarobków
- jakie są skutki podwyższenia wynagrodzenia minimalnego
- na czym polega ochrona sygnalistów
- jak ustalać okres zasiłkowy według nowych zasad
- co zmienia się w uprawnieniach rodzicielskich

Kup sklep.infor.pl

PORADY

Zespół powypadkowy powinien zasięgnąć opinii lekarza przy ocenie zdarzenia

Pracownicy naszej firmy zgłosili wypadek przy wykonywaniu prac transportowych, ale dopiero kilka dni po zdarzeniu. W wyniku zdarzenia jeden z pracowników ma widoczne siniaki, drugi odczuwa wyłącznie dolegliwości bólowe. Czy zespół powypadkowy może zasięgnąć opinii biegłego lekarza, żeby ocenić, czy zdarzenie należy zakwalifikować jako wypadek przy pracy?

Sebastian Kryczka
prawnik, ekspert prawa pracy

W tego rodzaju przypadkach przede wszystkim trzeba odwołać się do brzmienia definicji wypadku przy pracy zawartej w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dalej: ustawa wypadkowa). Ustawa ta za wypadek przy pracy uważa nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Definicja wypadku przy pracy w kontekście jego związku z pracą pozwala na kwalifikowanie w kategoriach wypadku przy pracy zdarzeń, do których doszło nie tylko podczas wykonywania czynności składających się na umówioną pracę, lecz także pozostających w związku z pracą w szerszym rozumieniu.

Podstawa do kwalifikowania zdarzenia w kategoriach wypadku przy pracy istnieje tylko wówczas, gdy spełnia ono wszystkie cztery cechy wypadku przy pracy. W sytuacji gdy jeden z elementów składowych definicji nie został spełniony, a pozostałe elementy nie budzą wątpliwości, w tym uraz poszkodowanego, zdarzenie nie powinno być kwalifikowane w kategoriach wypadku przy pracy.

Na pierwszy rzut oka nie widać

Problematyczną kwestią dla zespołów powypadkowych może okazać się zwłaszcza ustalenie urazu, jaki został odniesiony przez poszkodowanego, oraz jego ocena. Zgodnie z definicją zawartą w ustawie wypadkowej uraz to uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego. W typowych przypadkach wiedza pracodawcy, poszkodowanego, jak również członków zespołu powypadkowego, dotycząca funkcjonowania tkanek oraz narządów ma charakter podstawowy i w dużej części niewystarczający na potrzeby postępowania powypadkowego. I chociaż nie mają oni problemu z oceną na podstawowym poziomie, czy uraz wystąpił, czy nie (np. gdy doszło do skaleczenia, oparzenia), to jednak w części przypadków taka ocena wykracza poza kompetencje zespołu powypadkowego. Chodzi o sytuacje, w których urazu nie widać na pierwszy rzut oka. Poprzestanie wyłącznie na oględzinach zewnętrznych poszkodowanego, w tym zapewnieniach o dobrym samopoczuciu, jest niewystarczające na potrzeby prowadzonego postępowania powypadkowego. [przykład]

Medyczna ocena urazu na potrzeby postępowania powypadkowego nie została pozostawiona w gestii zespołu powypadkowego. Z przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wynika, że niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku. Oznacza to, że jeśli zespół powypadkowy poprzestaje wyłącznie na własnych ustaleniach dokonanych bezpośrednio po wypadku, nie zasięgając opinii lekarza, popełnia błąd.

Ból to nie uraz

Także więc w opisywanej sytuacji zespół powypadkowy zdecydowanie powinien zasięgnąć opinii lekarza. Przy pracach transportowych zdarza się, że pracownik zostaje przygnieciony albo uderzony czymś, a skutki taki wypadków bywają mniej oczywiste. W sytuacji gdy w wyniku wypadku powstaje np. siniak, nie następuje z reguły to niezwłocznie tego samego dnia. Jak najbardziej istnieje podstawa do oceniania siniaka w kategoriach urazu, ponieważ tworzą się one w sytuacji, gdy dochodzi do uszkodzenia drobnych naczyń krwionośnych i przedostania się krwi do tkanek. Jednak gdy jedynym objawem, który można zdiagnozować, jest ból, wówczas o urazie nie można mówić. Ból oczywiście może towarzyszyć urazowi, jednak sam w sobie urazem nie jest. Gdy konsultacja lekarska wykaże, że dolegliwościom bólowym zgłaszanym przez pracownika po wypadku nie towarzyszy uraz w postaci uszkodzenia tkanek lub narządów, nie będzie podstaw do kwalifikowania zdarzenia jako wypadku przy pracy. ©℗

PRZYKŁAD

Oględziny nie wystarczą

Pracodawca prowadzi firmę budowlaną. Pracownik spadł z wysokości, uderzając klatką piersiową o ziemię. Uznał, że nic mu się nie stało i może kontynuować pracę. Okazało się jednak, że pracownik męczy się szybciej niż zwykle. Badania obrazowe przeprowadzone w placówce medycznej wykazały pourazową odmę opłucnową. W powyższym przypadku doszło do powstania urazu wewnętrznego, który mógł zostać zidentyfikowany dopiero z wykorzystaniem sprzętu medycznego znajdującego się na wyposażeniu placówki medycznej. Gdyby poprzestać wyłącznie na oględzinach zewnętrznych poszkodowanego, zespół powypadkowy mógłby dojść do wniosku, że pracownik nie odniósł żadnych obrażeń i tym samym nie ma podstaw do kwalifikowania zdarzenia w kategoriach wypadku przy pracy. ©℗

Podstawa prawna
- art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1205; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1621)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 105 poz. 870)

Nie można zwlekać z wypłatą odszkodowania po zwolnieniu z przyczyn niedotyczących pracownika

Spółka zatrudnia ponad 30 osób i przechodzi reorganizację. Rozwiązaliśmy umowy o pracę z dużą częścią załogi z powodu likwidacji stanowisk pracy. Informowaliśmy pracowników, że nie wypłacimy należnych im odpraw teraz, bo spółka ma straty. Zapowiedzieliśmy, że wypłacimy je za pół roku. Jeden pracownik zagroził jednak skierowaniem sprawy do sądu. Czy sąd może uznać jego roszczenie?

Marcin Nagórek
radca prawny

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w opisywanej sytuacji była likwidacja stanowiska pracy. Jest to przyczyna niedotycząca pracownika w znaczeniu art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W art. 8 ust. 1 tej ustawy postanowiono, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż dwa lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od dwóch do ośmiu lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad osiem lat.

W orzecznictwie sądowym akcentuje się z kolei, że odprawy związane ze zwolnieniami grupowymi są swoistą „zapłatą" przez pracodawcę za zwolnienie się od zobowiązania zatrudnienia pracownika. Funkcją odprawy nie jest wynagrodzenie szkody za utratę możliwości zarobkowania, bo zakończenie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy nie jest równoznaczne z utratą możliwości zarobkowania w ogóle (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18 września 2020 r., sygn. akt II FSK 1665/18).

Trzeba jednak podkreślić, że wspomniana wyżej ustawa nie precyzuje terminu zapłaty odprawy. Z wyroku Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 134/14, można wnioskować jedynie, że prawo do odprawy pracownik nabywa już z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy.

Świadczenie ze stosunku pracy

Pomocny w ocenie opisanej sytuacji może być wyrok Sądu Rejonowego w Puławach z 2 czerwca 2017 r., sygn. akt IV P 16/17. W wyroku tym w zbliżonym stanie faktycznym m.in. wskazano, że odprawa przysługująca pracownikowi na podstawie art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie jest wynagrodzeniem za pracę, ale świadczeniem ze stosunku pracy. Jego charakter jest rodzajowo zbliżony do wynagrodzenia, ponieważ prawo do odprawy nie zależy od ilości i jakości wykonanej pracy. Zatem dopuszczalne jest posiłkowe stosowanie w tym zakresie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia, a w szczególności art. 86 kodeksu pracy. Pracodawca powinien więc wypłacić odprawę w tym samym terminie co wynagrodzenie, czyli w terminie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Sąd wskazał, że „skoro stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym pracodawcą rozwiązał się w 31 grudnia, to od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy, tj. od 1 stycznia, powstał po stronie pozwanej spółki obowiązek wypłaty powódce odprawy". Sąd podkreślił, że wypłata odprawy powinna nastąpić nawet bez wniosku pracownika. Przypomniano także, że wypłata odprawy była ustawowym obowiązkiem pracodawcy, który złożył jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony, a powód musiał zaakceptować taką decyzję pracodawcy i odejść z pracy. Dalej dodano, że skutkiem takiej decyzji jest wypłata odprawy i pracodawca, podejmując decyzję o przeprowadzeniu redukcji zatrudnienia – w następstwie trudnej sytuacji ekonomicznej spółki – powinien przy podejmowaniu takiej decyzji wziąć również pod uwagę konieczność zabezpieczenia środków na odprawy.

> **!** Pracodawca, podejmując decyzję o przeprowadzeniu redukcji zatrudnienia, powinien wziąć również pod uwagę konieczność zabezpieczenia środków na odprawy.

Finalnie sąd zasądził od pracodawcy na rzecz byłego pracownika kwotę stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika.

Sprawa dla sądu

Skoro więc w opisywanej sytuacji spółka nie ma zamiaru wypłacić byłemu pracownikowi kwoty przysługującej mu odprawy zaraz po zakończeniu stosunku pracy, to tym samym może naruszyć regulacje ustawowe, a pracownik będzie miał możliwość skutecznego żądania zapłaty odprawy na drodze postępowania sądowego w drodze stosownego powództwa przed sądem pracy. Spółka powinna dokonać wypłaty odprawy pracownikowi w ostatnim dniu pracy. W przypadku zaniechania tego obowiązku spółka naraża się na sprawę sądową o zapłatę odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia za pracę. W tych okolicznościach warto rozważyć zawarcie jakiegoś porozumienia z pracownikiem np. przewidującego wypłatę odprawy w ratach, skoro nie ma możliwości dokonania wypłaty jednorazowo. ©℗

Podstawa prawna
- art. 1 ust. 1 i art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969)
- art. 86 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)

PRENUMERATA: Cena prenumeraty DZIENNIKA GAZETA PRAWNA: Wersja Standard – miesięczna (styczeń 2022 r.): 176,45 zł; styczeń – grudzień 2022 r.: 2167,00 zł; Wersja Premium – miesięczna (styczeń 2022 r.): 197,30 zł; styczeń – grudzień 2022 r.: 2432,00 zł; wszystkie ceny brutto (zawierają 8% VAT). Więcej informacji na stronie www.gazetaprawna.pl/prenumerata