**Rozwiązania kazusów dotyczących ćwiczeń z zakresu prawa pracy dla aplikantów radcowskich I roku - Blok V**

**(wykładowca – SSA Marek Procek)**

**29 września 2020 r. – grupa C**

**6 października 2020 r. – grupy A i B**

1. **Jan P. od pięciu miesięcy nie otrzymał wynagrodzenia za pracę. Wie, że jest to spowodowane trudną sytuacją finansową pracodawcy.**

**Pytania:**

**1. Czy Jan P. może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia i z jakimi roszczeniami może wystąpić wobec byłego pracodawcy?**

**2. Czy Jan P. mógłby rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie wypłacał określonego składnika wynagrodzenia, którego przysługiwanie byłoby sporne?**

Odp. 1. Jan P. może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ brak wypłaty wynagrodzenia co do zasady wpisuje się w pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (por. wyrok SN z 5.07.2005 r., I PK 276/04), jednakże dokonać należy oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych interesów pracownika (por. wyrok SN z 13.03.2012 r., II PK 287/11).Zgodnie z art. 51 § 1¹ k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Odp. 2. Z reguły pracodawcy nie można przypisać pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.,, jeżeli nie wypłacał wynagrodzenia, którego przysługiwanie jest sporne (por. wyrok SN z 6.03.2008 r., I PK 185/07)

………………………………………..

1. **Pracodawca ogłosił dokument o nazwie „Regulamin premiowania”. W dokumencie tym przedstawił zasady nabywania prawa do premii (kryteria premiowe). Działające u pracodawcy związki zawodowe wspólnie wyraziły negatywne stanowisko dotyczące tego dokumentu. Proszę ocenić, czy dokument ten stanowi „przepis prawa pracy’. Jeżeli nie – jakie skutki prawne wywołuje ogłoszenie takiego dokumentu? Czy ocena byłaby inna w przypadku braku wspólnego stanowiska związków zawodowych?**

Odp. Premia stanowi składnik wynagrodzenia i „regulamin premiowania" stanowi regulamin wynagradzania (źródło prawa pracy), co oznacza, że regulamin ten powinien być, na podstawie art. 77² § 4 k.p., uzgodniony z zakładową organizacją związkową. Wobec tego, regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie. Jeżeli na podstawie art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych organizacje związkowe działające u danego pracodawcy wspólnie przedstawią negatywne stanowisko, to taki regulamin nie może być ustalony, bowiem regulamin premiowania, który nie zyskał aprobaty organizacji zawodowych nie stanowi przepisu prawa pracy (por. wyrok SN z dnia 12 lutego 2004 r. I PK 349/03). Gdyby związki nie przedstawiły wspólnego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych).

………………………………………..

1. **Katarzyna Z. powiadomiła pracodawcę, że w dniach 12-14 sierpnia 2020 r. skorzysta z urlopu na żądanie. Pracodawca oświadczył, że nie wyraża zgody na urlop. W dniu 12 sierpnia 2020 r. Katarzyna Z. nie stawiła się w pracy.**

**Pytania:**

1. **Czy zachowanie Katarzyny Z. może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych?**
2. **Jak należy ocenić sytuację, gdy pracownik rozpoczyna urlop wypoczynkowy po zawiadomieniu o tym fakcie pracodawcy, lecz bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu urlopu?**

Odp. 1.Zachowanie Katarzyny Z. może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ rozpoczęcie urlopu „na żądanie" przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok SN z 16.09.2008 r., sygn. akt II PK 26/08). Skoro samowolne udanie się na urlop „na żądanie” może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, to tym bardziej udanie się na taki urlop mimo odmowy pracodawcy na udzielenie urlopu może stanowić takie naruszenie.Otóż bowiemobowiązek udzielenia urlopu „na żądanie" nie jest więc bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy (por. wyrok SN z 28.10.2009 r. II PK 123/09).

Odp. 2. Pracownik nie może rozpocząć urlopu (w tym również urlopu „na żądanie”) dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, jednakże pracodawca może także akceptować sytuację, w której samo złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu jest równoznaczne z jego udzieleniem. W takim przypadku mamy do czynienia z dorozumianym podjęciem przez pracodawcę decyzji o udzieleniu urlopu (por. wyrok SN z 22.11.2018 r., sygn. akt II PK 199/17).

…………………………………………

1. **Joanna T. uzyskała uprawnienia emerytalne. Pracodawca postanowił rozwiązać z nią stosunek pracy.**

**Pytanie:**

1. **Czy pracodawca może złożyć Joannie T. propozycję rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron?**
2. **Czy wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być nabycie przez Joannę T. uprawnień emerytalnych?**

Odp. 1 Pracodawca może złożyć Joannie T. propozycję (ofertę) zgodnego rozwiązania stosunku pracy (rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron), co stanowi, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p., jeden z trybów rozwiązania umowy o pracę.

Odp. 2. Osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, ponieważ stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek oraz pośrednia dyskryminację ze względu na płeć (por. uchwała (7) SN z dnia 21 stycznia 2009 r., sygn. akt II PZP 13/08). Natomiast osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury może jedynie – z uwzględnieniem wszystkich okoliczności dotyczących indywidualnego stosunku pracy – stanowić usprawiedliwione kryterium doboru pracownika do zwolnienie uzasadnionego sytuacją ekonomiczną pracodawcy.

………………………………………..

1. **W dniu 20 sierpnia 2020 r. Ewa M. wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony na zasadzie porozumienia stron z dniem 30 listopada 2020 r. Następnie, w dniu 24 sierpnia 2020 r. dowiedziała się od swojego lekarza rodzinnego, że jest w ciąży. Ewa M. chciała się wycofać z zawartego z pracodawcą porozumienia, ale pracodawca oświadczył, że nie jest to możliwe.**

**Pytanie:**

**Jakiej porady prawnej należy udzielić Ewie M?**

### Odp. Przepis art. 177 k.p. wyznacza zakres trwałości stosunku pracy pracownicy w ciąży. W okresie ciąży kobieta może wypowiedzieć umowę o pracę lub wyrazić zgodę na jej rozwiązanie w drodze porozumienia stron, przy czym jeżeli jednak nie miała świadomości swego stanu, to może uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli, jako złożonego pod wpływem błędu (por. wyrok SN z 3.02.1993 r. I PZP 72/92). Do skuteczności uchylenia się od skutków prawnych takiego oświadczenia woli, w przypadku pracownicy pozostającej w błędzie co stanu ciąży, nie jest wymagane, by błąd został wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy, albo by pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł go zauważyć (art. 84 § 1 i art. 88 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Konsekwencją skutecznego uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli pracownicy jest nieważność porozumienia rozwiązującego umowę o pracę.

……………………………………

1. **W dniu 13 lipca 2020 r. Katarzyna P. otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Następnie, w dniu 14 lipca 2020 r. pracownica złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego.**

**Pytania:**

1. **Czy Katarzyna P. korzysta ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy?**
2. **Czy Katarzyna P. korzystałaby ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, gdyby we wrześniu 2020 r. okazało się, że jest w ciąży?**

Odp. 1 Przepis art.1861 k.p. ustanawia szczególną ochronę przez wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, łącząc przymiot ochrony z faktem złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego. ZatemKatarzyna P. nie skorzysta ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, ponieważ złożyła wniosek o urlop wychowawczy po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Umowa o pracę rozwiąże się więc wraz z upływem okresu wypowiedzenia.

Odp. 2 Katarzyna P. będzie korzystać ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, jeśli we wrześniu 2020 r. okaże się, że jest w ciąży (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 k.p.). Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (por. wyrok SN z 30.05.2017 r., I PK 174/16)

…………………………………………….

1. **Po rozwiązaniu stosunku pracy Jan Z. nie zwrócił pracodawcy powierzonych mu narzędzi. Pracodawca wstrzymał się z wydaniem Janowi Z. świadectwa pracy, oczekując na rozliczenie z mienia.**

**Pytania:**

1. **Czy zachowanie pracodawcy jest prawidłowe i z jakim ewentualnie roszczeniem może wystąpić Jan Z.?**
2. **Jakie ewentualnie roszczenie służy pracodawcy?**
3. **Jakie są terminy przedawnienia roszczeń Jana Z. i jego pracodawcy?**

Odp. 1 Z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wystawić świadectwo pracy i wydać je pracownikowi. Zgodnie zaś z art. 97 §13 k.p. wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zatem żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy z obowiązku wydania świadectwa pracy i nie usprawiedliwiają późniejszego jego wydania niż w momencie ustania stosunku pracy. W szczególności pracodawca nie może uzależnić wydania świadectwa pracy od uprzedniego rozliczenia się pracownika. Niewydanie w terminie świadectwa pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 3 k.p.). Jan Z. Może wystąpić z roszczeniem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy oraz o naprawienie szkody (art. 99 k.p.).

Odp. 2 Pracodawcy, na podstawie art. 124 k.p., przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Odp. 3.

1. termin przedawnienia roszczenia Jana Z. wynosi 3 lata od dnia, w którym jego roszczenie stało się wymagalne art. 291 § 1 k.p., (tj. z dniem ustania stosunku pracy);
2. termin przedawnienia roszczenia pracodawcy wynosi:

– w przypadku, gdy pracownikowi nie można przypisać winy umyślnej, wówczas zastosowanie znajdzie art. 291 § 2 k.p., który stanowi, iż roszczenie ulega przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia;

- w przypadku zaś, gdy pracownik umyślnie wyrządził szkodę roszczenie pracodawcy o jej naprawienie przedawnia się według reguł przyjętych w Kodeksie cywilnym (art. 4421 k.c.)

………………………………………….

1. **W dniu 24 sierpnia 2020 r. Jarosław T. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za jednomiesięcznym wypowiedzeniem, dysponując wówczas zakładowym stażem pracy wynoszącym 2 lata, 11 miesięcy i 7 dni. Jarosław T. zamierza wystąpić z pozwem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, twierdząc, że pracodawca winien zastosować trzymiesięczny okres wypowiedzenia.**

**Pytania:**

1. **Jaki okres wypowiedzenia powinien zastosować w opisanym przypadku pracodawca?**
2. **Jakie roszczenie przysługuje Jarosławowi T.?**

Ad. 1 W niniejszym stanie faktycznym powinien zostać zastosowany trzymiesięczny okres wypowiedzenia, bowiem staż zatrudnienia, od którego zależy okres wypowiedzenia trwa do końca rozwiązania umowy, a nie od dnia jego rozpoczęcia (por. wyrok SN z 6.07.2011 r., II PK 12/11).

Ad. 2. Zgodnie z normą art. 49 k.p., w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiąże się z upływem wymaganego okresu, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

………………………………………….

1. **W „J” Sp. z o.o. wypłacane są „roczne nagrody Prezesa”. W dniu 1 czerwca 2020 r. na zebraniu załogi Prezes przekazał, że każdy z pracowników otrzyma w dniu 30 czerwca 2019 r. nagrodę w wysokości 100% jego wynagrodzenia zasadniczego. W dniu 15 czerwca 2019 r. Prezes przekazał Joannie K., że źle ocenia jej pracę i nie wypłaci jej w tym roku nagrody.**

**Pytania:**

1. **Wskaż na różnice między premią i nagrodą?**
2. **Czy i z jakim roszczeniem może wystąpić Joanna K.?**

Odp. 1. Premia jest składnikiem wynagrodzenia, o charakterze roszczeniowym, gdyż prawo do niej uzależnione jest zwykle od z góry skonkretyzowanych i zobiektywizowanych (podlegających weryfikacji) przesłanek warunkujących jej nabycie lub przesłanek prowadzących do jej pozbawienia lub obniżenia (tzw. reduktory premiowe). Nagroda jest świadczeniem o charakterze uznaniowym i nie ma charakteru roszczeniowego.

Odp. 2 Poprzez oświadczenie Prezesa skierowane do pracowników, iż nagrody zostały przyznane wszystkim pracownikom w podanej wysokości, doszło do przyznania nagrody Joannie K. w oznaczonej wysokości, zatem nagroda nabyła roszczeniowego charakteru i pracownica może wystąpić z żądaniem jej zapłaty.

…………………………………………..

1. **Przedsiębiorstwo „K” z siedzibą w Katowicach prowadzi kilka sklepów firmowych na terenie całego kraju. W sklepie znajdującym się w Częstochowie zatrudniony jest sprzedawca Jan C., który twierdzi, iż przysługuje mu wobec pracodawcy roszczenie o zapłatę kwoty 700 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w czasie ponadwymiarowym.**

**Pytania:**

1. **Jaki sąd będzie właściwy miejscowo i rzeczowo do rozpoznania roszczenia Jana C.?**
2. **Czy strony mogą zawrzeć umowę prorogacyjną ?**
3. **Do jakiego sądu mógłby wystąpić pracodawca domagając się od Jan C. odszkodowania za spowodowanie niedoboru?**

Odp. 1. Sądem właściwym rzeczowo i miejscowo do rozpoznania roszczenia Jana C będzie – na podstawie art. 262 § 1 k.p. i art. 16 § 1 oraz art. 461 § 1 k.p.c. - sąd rejonowy (sąd pracy) właściwości ogólnej pozwanego, bądź sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana.

Odp. 2. W sprawach z zakresu prawa pracy niedopuszczalne jest zawieranie umów prorogacyjnych (por. postanowienie SN z 13.02.2014r., II PZP 1/13).

Odp. 3 Zasady dotyczące właściwości miejscowej sądu wyrażone w art 461 k.p.c. odnoszą się również do roszczeń pracodawcy.