

**Konspekt ćwiczeń z zakresu prawa pracy dla aplikantów  
radcowskich I roku - Blok III**

**04.09.2019 r. – grupa C**

**11.09.2019 r - grupa D**

**18.09.2019 r – grupa A**

**24.09.2019 r. – grupa B**

**1. Granice podporządkowania pracowniczego (art. 100 § 1 k.p.):**

a) warunki związania poleceniem pracowniczym:

- związek z pracą

Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Wykracza poza tę granicę np. polecenie załatwienia prywatnej sprawy przełożonego.

- zgodność z przepisami prawa

Jak przyjął SN w wyroku z dnia 10 .09.1997 r., I PKN 244/97, bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonego może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). W przypadku potwierdzenia polecenia przez przełożonego pracownik powinien je wykonać, chyba że narusza ono przepisy prawa karnego.

- zgodność z umową o pracę

b) forma polecenia

Forma polecenia jest dowolna, a wydanie go na piśmie ma jedynie znaczenie dowodowe.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 .06.2008 r., II PK 323/07, polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie przez niego jego obowiązków, mogące uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

c) możliwość powierzenia innej pracy niż umówiona (art. 42 § 4 i art. 81 § 3 k.p.)

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5.07.2018r, III APa 22/18, odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Norma art. 42 § 4 k.p. - uprawniająca pracodawcę do czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę - ma

charakter szczególny, co zakazuje dokonywania jej wykładni rozszerzającej oraz uniemożliwia pracodawcy korzystanie z tego uprawnienia w sposób naruszający prawem chronione interesy pracownika. Układ warunkujący możliwość wykorzystania powyższej regulacji wyznaczony został przez przesłankę w postaci uzasadnionych potrzeb pracodawcy oraz gwarancjami dla pracownika w postaci powierzenia pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. pracownikowi pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, w sytuacji gdy nie wystąpiły uzasadnione (względami organizacyjnymi, technologicznymi lub ekonomicznymi) potrzeby pracodawcy, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika.

*LEX nr 2533629*

d) weryfikacja poleceń w pragmatykach służbowych

- art. 18 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych
- art. 25 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych

e) skutki niewykonania polecenia pracowniczego

Jak podaje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 .02.2007 r., I PK 221/06, w zakładzie pracy, w którym nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy, ustalenie elementów organizacji i porządku pracy, w tym sposobu potwierdzania obecności w pracy, następuje w drodze poleceń pracodawcy. Odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 .06.1997 r., I PKN 211/97, bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W wyroku z dnia 12 .04.2012 r., II PK 216/11, Sąd Najwyższy przyjął, iż niedopuszczalne jest dyscyplinarne zwolnienie podwładnego za to, że nie zgodził się wykonać polecenia dotyczącego pracy rodzajowo innej niż ustalona w angażu.

Jak twierdzi Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.02. 2013 r., II PK 165/12, odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W wyroku z dnia 4.12.2012r I PK 204/12, Sąd Najwyższy wskazał, że polecenie pracownikowi stawienia się u przełożonego dotyczy pracy w rozumieniu art. 100 § 1 k.p., nawet wówczas, gdy pracownik został powiadomiony, że po stawieniu się dojdzie do podjęcia czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy. Niewykonanie tego polecenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W wyroku z dnia z dnia 5.03. 2007 r.I PK 228/06, Sąd Najwyższy stwierdził że:

1. pracodawca może poinformować pracownika o jego obowiązkach w zakresie przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) przez zapoznanie go na piśmie z obowiązującymi zasadami etyki. Odmowa podpisania przez pracownika takiego pisma nie stanowi naruszenia obowiązku pracowniczego.
2. pracodawca może zobowiązać pracownika do udzielenia informacji dotyczących pracy w zakresie niesprzecznym z umową o pracę oraz prawem (niebędącym dyskryminacją i nienaruszającym dóbr osobistych). Odmowa wykonania takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 100 § 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

W wyroku z dnia 2 .06.2000 r. I PKN 685/99 Sąd Najwyższy stwierdził , że pracowniczy obowiązek poddania się kontrolnemu badaniu lekarskiemu określone w art. 229 § 2 KP powstaje wówczas, gdy warunkująca go niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej ponad 30 dni została orzeczona po badaniu przeprowadzonym zgodnie z prawem i zasadami etyki lekarskiej. OSNP 2001/23/689

Wyrok Sądu Najwyższego z 19.03.2014 r. I PK 187/13

- 1) nawet wówczas, gdy intencją pracownika jest sygnalizacja i usunięcie nieprawidłowości, jakie dostrzega w pracy, nie można zaakceptować podjętych przez niego działań kreujących konflikt.
- 2) pracownik pozostaje w stosunku pracy zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej (art. 22 § 1 k.p.), a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki.

Wyrok Sądu Najwyższego 19.01.2017, I PK 33/16 , Monitor Prawa Pracy rok 2017, Nr 4, str. 203

- pracodawca jest uprawniony, aby zobowiązać pracownika do udzielenia informacji o zamiarze podjęcia oraz podjęciu „dodatkowej aktywności zawodowej”, jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę oraz prawem, zaś niewykonanie takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym (art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 KP).

- granice prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji od pracownika są wyznaczone przez normy ustanawiające zakaz dyskryminacji oraz naruszania dóbr osobistych pracownika.

## **2. Odpowiedzialność porządkowa pracowników:**

a) przesłanki odpowiedzialności

- bezprawność zachowania

- wina pracownika

b) rodzaje kar porządkowych

- niemajątkowe - kara upomnienia,
- majątkowe - kara pieniężna

c) tryb wymierzania kar porządkowych

- wysłuchanie pracownika

Zgodnie z art. 109 § 2 k.p. kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Niczym nieusprawiedliwione uchylenie się pracownika od obowiązku wysłuchania go przez pracodawcę zwalnia pracodawcę z tego obowiązku i umożliwia mu nałożenie kary porządkowej bez wysłuchania pracownika. Zgodnie z orzeczeniem SN pracodawca może zastosować karę porządkową bez wysłuchania pracownika, jeśli ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień (wyrok SN z dnia 16 czerwca 1996 r., I PKN 114/99)

Pracodawca powinien stworzyć pracownikowi warunki ustnego złożenia wyjaśnień, lecz jeśli pracownik rezygnuje z tej formy dopuszczalne są również inne sposoby składania przez pracownika wyjaśnień, w szczególności w formie pisemnej

Wysłuchanie pracownika nie musi nastąpić bezpośrednio przez pracodawcę. Wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej nie narusza art. 109 § 2 k.p. (wyrok SN z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 45/98).

- obowiązek zawiadomienia pracownika o wymierzonej karze na piśmie

Zgodnie z art. 110 k.p. obowiązek zachowania formy pisemnej dotyczy tylko zawiadomienia pracownika o udzieleniu kary porządkowej, a nie jej nałożenia, (wyrok SN z dnia 21.05.1999 r., I PKN 70/99).

- sprzeciw pracownika od zastosowanej kary

Zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu od zastosowania kary porządkowej nie musi zawierać pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej. Termin wystąpienia do sądu pracy o uchylenie kary porządkowej (art. 112 § 2 KP) jest termem zawitym prawa materialnego i nie podlega przywróceniu. ( wyrok SN z dnia 2000-05-09 sygn. akt I PKN 626/99 OSNP 2001/20/615)

- odwołanie do sądu

Jak twierdzi SN w wyroku z dnia 7.04. 1999 r., I PKN 644/98) wystąpienie pracownika do sądu z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej może nastąpić tylko po wyczerpaniu postępowania wewnątrzzakładowego, to jest po wniesieniu w terminie

sprzeciwu do pracodawcy. Zatem dopiero po odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę dopuszczalna jest droga sądowa.

Wyrok Sądu Najwyższego z 18.02.2015r , I PK171/14 , nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p.

Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 25.10.1995 r., *IPRN 77/95*; *OSNP 1996*, nr 11, poz. 153).

Przewidziany w art. 112 § 1 KP powszechny tryb odwoławczy od zastosowanej kary porządkowej może być ukształtowany korzystniej dla pracowników w pozakodeksowych źródłach prawa pracy ( I PKN 564/99 wyrok SN 2000-03-27 *OSNP 2001/16/514*, Pr. Pracy 2000/10/35)

- zatarcie kary porządkowej

### **3. Odpowiedzialność materialna pracowników (art. 114 - 122 k.p.)**

a) przesłanki odpowiedzialności:

Na pracodawcy ciąży obowiązek łącznego wykazania przesłanek w postaci:

- naruszenia przez pracownika jego obowiązków
- winy pracownika (nieumyślna i umyślna)
- szkody oraz jej wysokości (zakres obowiązku naprawienia szkody)
- normalnego związku przyczynowego między zachowaniem pracownika a powstałą szkodą

W wyroku z dnia 9.02.2016r II PK Sąd Najwyższy zauważył, że pojęcie winy w prawie pracy jest zbliżone do rozumienia tego pojęcia w prawie karnym. Oznacza to, że pojęcie winy obejmuje winę nieumyślną oraz winą umyślną. Wina nieumyślna pracownika występuje wtedy, gdy ma on możliwość przewidywania, że jego bezprawne zachowanie wyrządzi szkodę, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że szkoda nie nastąpi (niedbalstwo), bądź wówczas, gdy pracownik nie przewiduje możliwości powstania szkody, choć w okolicznościach sprawy mógł i powinien przewidzieć jej powstanie (lekkomyślność). Przyjmuje się również, że dla stosunków pracy typowe jest wyrządzenie szkody z winy nieumyślnej, które jest zazwyczaj skutkiem braku należytej staranności pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Natomiast wina umyślna istnieje wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić

szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza (zamiar bezpośredni) lub gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie, godzi się na nie, choć nie zmierza bezpośrednio do wyrządzenia szkody (zamiar ewentualny). Umyślne wyrządzenie szkody ma zatem miejsce wtedy, gdy pracownik objął następstwa swego działania zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym.

*LEX nr 2288927*

#### Odpowiedzialność pracowników za naruszenie zakazu konkurencji

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 .01.2005 r., II PK 291/94, warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p.) jest zawinione wyrządzenie pracodawcy szkody stanowiącej normalne następstwo naruszenia zakazu konkurencji (art. 114 i 115 k.p.). W razie złamania zakazu konkurencji pracownikom z reguły będzie można przypisać winę umyślną, co umożliwiłoby dochodzenie pełnej kwoty odszkodowania. Jeżeli jednak naruszenie zakazu konkurencji było spowodowane w warunkach nieumyślności, pracodawca będzie limitowany w dochodzeniu odszkodowania przez art. 119 k.p.

W razie naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy byłby pracownik będzie ponosił odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy wskutek naruszenia tej umowy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Ponosi więc odpowiedzialność w pełnej wysokości (niezależnie od stopnia winy) i będzie miało zastosowanie domniemanie jego odpowiedzialności.

- b) dochodzenie zapłaty od pracownika w razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej (art. 120 k.p.)

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 27.11.2017r , sygn .akt IIIAPa 4/17,

1. Przepis art. 120 § 1 k.p. znajduje zastosowanie jedynie w tych stanach faktycznych, w których przepisy prawa cywilnego łączą z wyrządzoną szkodą obowiązek jej naprawienia przez pracodawcę, a za szkodę tę byłby solidarnie z zakładem pracy odpowiedzialny pracownik (art. 415 i 441 § 1 k.c.). Wyłączenie odpowiedzialności pracownika na podstawie art. 120 § 1 k.p. nie znajduje zastosowania w razie wyrządzenia szkody z winy umyślnej oraz przy okazji (sposobności) wykonywania obowiązków pracowniczych.

2. Ratio legis art. 120 § 1 k.p. ma na celu nie tylko ochronę pracownika, przed surowymi skutkami odpowiedzialności z uwagi na związane z procesem pracy ryzyko popełnienia uchybień bądź zaniedbań, z którymi związane jest niejednokrotnie powstanie wysokiej szkody, ale również lokalizację odpowiedzialności odszkodowawczej w podmiocie, który z ekonomicznego punktu widzenia daje większą gwarancję zaspokojenia roszczeń odszkodowawczych poszkodowanego.

Zakres odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy, który naprawił wyrządzoną przez niego szkodę osobie trzeciej, zależy od stopnia winy pracownika, a także od tego, czy została ona wyrządzona w powierzonym pracownikowi mieniu osoby trzeciej. Jeżeli szkoda została wyrządzona umyślnie pracodawca jest uprawniony do żądania pełnego odszkodowania, natomiast przy nieumyślnym wyrządzeniu szkody może żądać tylko trzymiesięcznego

wynagrodzenia.

#### Stosowanie weksla przez pracodawcę

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r. II PK 159/10, (OSNP 2012/7-8/87)  
Przepisy i zasady prawa pracy, w szczególności zawarte w dziale V Kodeksu pracy, wykluczają wystawienie weksla gwarancyjnego jako środka zabezpieczenia roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu pracodawcy, co oznacza, że taki weksel jest nieważny z mocy prawa (art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 114-127 k.p. oraz a contrario art. 300 k.p.). Nabywca weksla nie może zatem dochodzić zaspokojenia na jego podstawie.

W wyroku z dnia 21.02.2018r, III PK 14/17 Sąd Najwyższy stwierdził ,że ugoda pozasądowa zobowiązująca pracownika ponoszącego odpowiedzialność materialną na podstawie art. 114 k.p. do zapłaty odszkodowania w wysokości przewyższającej limit wynikający z art. 119 k.p. jest nieważna (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

#### **4.Odpowiedzialność za mienie powierzone (art. 124 k.p.)**

a)przesłanki odpowiedzialności:

- powierzenie mienia

Prawidłowe powierzenie mienia następuje z chwilą objęcia mienia w posiadanie oraz w taki sposób aby pracownik mógł sprawować nad nim pieczę.

-szkoda (w pełnej wysokości)

-adekwatny związek przyczynowy między powieszeniem mienia a szkodą

b)umowa o współodpowiedzialności materialnej

Wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2017r II PK 306/15, LEX nr 2270902

Pracownik, któremu powierzono mienie w prawidłowy sposób, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 124 k.p., choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu tej odpowiedzialności. Istotna jest bowiem rzeczywista zgoda pracownika na przyjęcie owej odpowiedzialności, wynikająca wprost lub pośrednio z uzgodnienia rodzaju pracy w umowie o pracę, a wyrażona na tyle wyraźnie, by nie budziła wątpliwości oraz to, by powierzenie mienia nastąpiło w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania mienia w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie dokonać jego zwrotu lub wyliczyć się z niego.

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2013 r sygn. akt III APa 41/13 (LEX nr 1504314) „Sąd Apelacyjny wskazał, że skazanie za pomocnictwo (art. 18 §3 k.k.) do popełnienia przestępstwa z art. 284 § 2 k.k. jednej z osób współodpowiedzialnych materialnie na zasadzie art. 125 § 1 k.p., przy równoczesnym skazaniu za ten czyn drugiej osoby współodpowiedzialnej, nie wyłącza (ani nie zmniejsza) odpowiedzialności pierwszej z nich na podstawie art. 125 §2 zd. Zwolnienie z odpowiedzialności materialnej pracownika, którego zachowanie należy oceniać jako wysoce naganne (tolerowanie przestępczego działania współpracownika oraz pomocnictwo w tym procederze) należałoby uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.