

## *SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy*

### **Wyrok SN – równe traktowanie pracowników różnych pracodawców**

W wyroku z 18 września 2014 r. (III PK 136/13) Sąd Najwyższy analizował sytuację pracownika, który w ramach programu dobrowolnych odejść otrzymał odprawę pieniężną niższą niż odprawa oferowana w ramach podobnego programu pracownikom spółki dominującej. Relacja pomiędzy obydwoma spółkami charakteryzowała się ścisłą więzią ekonomiczno-organizacyjną, której jednym z przejawów było sfinansowanie przez spółkę dominującą odpraw wypłacanych przez spółkę zależną. SN stwierdził, że doszło do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, w związku z czym pracownik miał prawo porównać swoją sytuację z sytuacją pracowników spółki dominującej. Porównanie takie wskazuje, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania wobec pracowników spółki zależnej.

### **Wyrok SN – nie można zrzec się prawa do podwyżki z mocą wsteczną**

W wyroku z 12 listopada 2014 r. (I PK 79/14) Sąd Najwyższy uznał za uzasadnione roszczenie pracownika o zapłatę wynagrodzenia. Pracodawca i związki zawodowe zawarły porozumienie zbiorowe przewidujące stopniowy wzrost płac. Pracodawca nie realizował tego obowiązku. Aneksiem zawartym 2 lata po zawarciu porozumienia strony wyłączyły z mocą wsteczną prawo pracowników do podwyżek. Z pracownikami zawarto także aneksy do umów o pracę obejmujące zrzeczenie się prawa do podwyżek. SN uznał, że niedopuszczalne jest niekorzystne ukształtowanie uprawnień pracowniczych przez porozumienie zbiorowe z mocą wsteczną. Odnosząc się do indywidualnej sytuacji powoda, SN stwierdził, że w okresie obowiązywania porozumienia zbiorowego nie mógł on skutecznie zrzec się prawa do wynagrodzenia wynikającego z gwarantowanych podwyżek.

### **Wyrok SN – pierwszeństwo zatrudnienia pracowników objętych zwolnieniem grupowym**

W wyroku z 20 stycznia 2015 r. (III PK 52/14) Sąd Najwyższy zajął się sprawą, w której przed upływem roku od rozwiązania stosunku pracy z powodami w ramach zwolnienia grupowego pracodawca prowadził rekrutację na stanowiska pracy

Jesteśmy do Państwa dyspozycji, gdyby potrzebowali Państwo wsparcia w toku przeprowadzenia audytu wewnętrznego omówionych tutaj zagadnień.



Roch Pałubicki  
Partner, radca prawny  
+48 61 856 04 14  
roch.palubicki@skslegal.pl



Karolina Nowotna  
Radca prawny  
+48 61 856 04 20  
karolina.nowotna@skslegal.pl

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z mec. Rochem Pałubickim (roch.palubicki@skslegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawę.



w obrębie ich grupy zawodowej. Powodowie zostali poinformowani o rekrutacji i zgłosili zamiar podjęcia zatrudnienia, jednak pracodawca ostatecznie zatrudnił inne osoby, nieobjęte zwolnieniem grupowym. Zdaniem SN, pracodawca miał obowiązek ponownie przyjąć powodów do pracy, a ich niezatrudnienie uzasadnia roszczenia pracowników o odszkodowanie na ogólnych zasadach odpowiedzialności umownej. Odszkodowanie powinno być wyliczone w oparciu o wysokość wynagrodzenia osoby zatrudnionej przez pracodawcę, nawet jeżeli byłoby niższe od wynagrodzenia uprzednio otrzymywanego przez zwolnionego pracownika.

### **Wyrok SN – dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę z przekroczeniem terminu**

W wyroku z 2 grudnia 2014 r. (I PK 113/14) Sąd Najwyższy przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było zgodne z prawem, pomimo że nastąpiło z naruszeniem ustawowego miesięcznego terminu na dokonanie tej czynności. Sąd wskazał, że pracownik celowo zwlekał z odbiorem awizowanej korespondencji z oświadczeniem, aby doszło do przekroczenia miesięcznego terminu. Biorąc pod uwagę te okoliczności, SN uznał podniesienie przez pracownika roszczeń z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za nadużycie przysługującego mu prawa i odmówił ich uwzględnienia.

