



**SEKA S.A.**

INFORMATOR  
PRAWA PRACY

# Spis treści

---

<b>Likwidacja stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy</b> wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2021 r., I NSNc 3/21	<b>03</b>
<b>Pozorność umowy o pracę</b> postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2021 r., III USK 193/21	<b>05</b>
<b>Dopuszczalność żądania od pracownika zwrotu wypłaconego wynagrodzenia odpowiadającego kwocie zapłaconych następnie przez pracodawcę z jego środków należności z tytułu składek za ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być sfinansowana ze środków pracownika</b> wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2021 r., III PSKP 26/21	<b>06</b>
<b>Cechy kierownictwa i podporządkowania w zleceniu i stosunku pracy. Funkcja art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.</b> wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21	<b>08</b>
<b>Literalna wykładnia art. 23<sup>1</sup> k.p.</b> wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I USK 42/21	<b>10</b>

# Likwidacja stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2021 r., I NSNc 3/21.

## Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego (teza)

Co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku, której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami (z uwagi na przedmiot działalności, zakres kompetencji, itp.), nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występują dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności.

Przedmiotem wyroku był pozew byłego pracownika o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zadośćuczynienie w postaci trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Powód podpisał porozumienie stron ze związkami zawodowymi w celu dokonania zwolnień grupowych pracowników spółki ze wskazaniem kolejności zwolnień oraz kryteriów doboru pracowników. Jednak zarząd podjął decyzję o zwolnieniu wszystkich pracowników zakładu w tym powoda. W wypowiedzeniu, które otrzymał powód nie zostały przywołane kryteria doboru pracowników do zwolnienia, jakimi kierował się pracodawca wobec powoda.

W przeciwieństwie do innych pracowników, których stanowiska były likwidowane, powód nie otrzymał propozycji innej pracy, np. w innym oddziale pozwanej spółki na takim samym lub innym stanowisku. Natomiast część stanowisk pracy została zachowana z uwagi na negocjacje związków zawodowych z pracodawcą. W przypadku powoda doszło do naruszenia przepisów prawa pracy, gdyż stanowisko powoda zostało zlikwidowane a jego zadania zostały częściowo przekazane do centrali spółki, a częściowo wykonują je inne osoby zatrudnione wcześniej u pozwanego pracodawcy.

Orzeczenie ma na celu rozwianie wątpliwości dotyczących konieczności wskazywania kryterium doboru pracownika przy planowanym zwolnieniu pracownika w związku z reorganizacją struktur pracodawcy a w efekcie likwidacji danego stanowiska pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, iż przyczynę likwidacji danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy należy podać kryterium doboru pracownika, którego planuje się zwolnić, jeśli w strukturze organizacyjnej firmy dane stanowisko występuje i to w takim samym przedmiotowym zakresie.

Natomiast nie trzeba wskazywać kryterium doboru pracownika, jeśli reorganizacja pracodawcy powoduje usunięcie stanowiska ze struktur pracodawcy a pozostałe stanowiska nie mają podobnych zakresów działalności czy też zakresu kompetencji. Zatem usunięcie stanowiska ze struktury, które nie ma odzwierciedlenia w podobnym stanowisku o tym samym zakresie czy kompetencji nie wywołuje konieczności wskazania kryterium doboru zwalnianego pracownika. W innym przypadku niezmiennie należy wskazać, dlaczego akurat ten konkretny pracownik ma otrzymać wypowiedzenie umowy



Czytaj dalej



#### **Pozorność umowy o pracę**

postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2021 r., III USK 193/21

**Dopuszczalność żądania od pracownika zwrotu wypłaconego wynagrodzenia odpowiadającego kwocie zapłaconych następczo przez pracodawcę z jego środków należności z tytułu składek za ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być sfinansowana ze środków pracownika**

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2021 r., III PSKP 26/21

**Cechy kierownictwa i podporządkowania w zleceniu i stosunku pracy. Funkcja art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.**

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21

**Literalna wykładnia art. 231 k.p.**

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I USK 42/21

# Pozorność

## umowy o pracę



Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2021 r., III USK 193/21.

### **Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego (teza)**

Zamiar uzyskania ochrony ubezpieczeniowej bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę na warunkach odpowiadających zatrudnieniu pracowniczemu świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Fikcyjne zawarcie umowy o pracę, czyli niezwiązane z wykonywaniem pracy, powoduje, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń następuje pod pozorem zatrudnienia. O nieobjęciu obowiązkiem ubezpieczeń społecznych w przypadku zgłoszenia do ubezpieczeń osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy o pracę, ale fakt, że osoba ta faktycznie nie pozostaje w stosunku pracy. Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wypływających z tego ubezpieczenia. Jeżeli jednak stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczenia woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Postanowienie dotyczy umowy o pracę podpisanej jedynie dla pozorów, gdyż pracownica otrzymywała wysokie wynagrodzenie, nieadekwatne do sytuacji ekonomicznej spółki a także wykonywała swoje obowiązki bez jakiegokolwiek kontroli ze strony pracodawcy, co świadczy o tym, iż podstawowa cecha stosunku pracy – podporządkowanie pracownicze – nie została spełniona. Co więcej współpracownicy widywali pracownicę w miejscu pracy z dziećmi, którymi opiekowała się w godzinach pracy. Ponadto wykazano, iż czynności wykonywane przez pracownicę nie wynikały z zwartej umowy o pracę, a ich charakter i sposób wykonywania nie wskazywały cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Wniosek z powyższego postanowienia jest taki, iż pracodawcy powinni pamiętać, że samo podpisanie umowy o pracę nie świadczy jeszcze o zawarciu stosunku pracy. Istotne jest spełnienie podstawowych cech stosunku pracy jak wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie przez niego wyznaczonym, a także za wynagrodzeniem.

## **Dopuszczalność żądania od pracownika zwrotu wypłaconego wynagrodzenia odpowiadającego kwocie zapłaconych następczo przez pracodawcę z jego środków należności z tytułu składek za ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być sfinansowana ze środków pracownika**



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2021 r., III PSKP 26/21

### **Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego (teza)**

W przypadku ustalenia wyrokiem, że pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej był zatrudniony na podstawie stosunku pracy, zaś wysokość świadczeń wypłacanych pracownikowi na podstawie tej umowy odpowiadała wynagrodzeniu za pracę obejmującemu składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest żądanie od pracownika zwrotu wypłaconego wynagrodzenia odpowiadającego kwocie zapłaconych następczo przez pracodawcę z jego środków należności z tytułu składek za ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w części, która powinna być sfinansowana ze środków pracownika (art. 411 § 1 pkt 2 i art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 i art. 87 § 1 k.p.), chyba, że przy zawieraniu umowy cywilnoprawnej pracownik dążył do uzyskania wyższego wynagrodzenia kosztem redukcji obciążeń publicznoprawnych należnych w przypadku wykonywania zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Przedmiotem wyroku było zatrudnianie przez stronę powodową lekarzy na podstawie umów o pracę oraz w tym samym zakresie umów zlecenie w celu zapewnienia ciągłości pracy szpitala w sytuacji braków kadrowych. W klauzuli umów zlecenie zaznaczono, że pozwany (zleceniobiorca) nie wnosi o objęcie ubezpieczeniem społecznym. Od umów były uiszczane składki na ubezpieczenie zdrowotne. Dyżury na zlecenie nie były liczone do czasu pracy lekarzy, dzięki czemu nie przekraczano prawnie dopuszczalnych norm czasu pracy. Strona powodowa w wyniku decyzji ZUS o obciążeniu jej, jako pracodawcy pozwanego (zleceniobiorcy), składkami za zlecenie zawarte z pozwanym chciała pozyskać środki na ich pokrycie od pozwanego.

Podsumowując uznano, iż nie ma podstaw by przyjąć, że pozwany został bezpodstawnie wzbogacony kosztem strony powodowej.

**Obowiązek opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne spoczywa na płatniku składek, który zobligowany jest również do ich obliczania, rozliczania oraz potrącania.**

Ponadto otrzymane przez pozwanego środki zostały wydane, a w momencie otrzymania tych środków, nie liczył się on z ewentualnym obowiązkiem ich zwrotu.



Czytaj dalej



**Cechy kierownictwa i podporządkowania w zleceniu i stosunku pracy. Funkcja art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.**  
wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21

**Literalna wykładnia art. 231 k.p.**  
wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I USK 42/21

# Cechy kierownictwa i podporządkowania

## w zleceniu i stosunku pracy. Funkcja art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p.



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21

### Rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego (tezy)

#### Teza 1

Treść art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. nie ma na celu przełamywania zasady pacta sunt servanda, a jedynie stanowi ochronę osoby, która, świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu przez pracodawcę wskutek nadużycia przez niego swojej ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. koresponduje z art. 3531 k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Ponadto, obydwa przepisy nie zawierają ograniczeń, co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem, że będzie ona spełniała cechy charakterystyczne (elementy konstrukcyjne, essentialia negotii) przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony (podmiot zatrudniający i podmiot zatrudniany) ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę.

#### Teza 2

W zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy. Bez wątplenia, o ile również w umowie zlecenia zleceniodawca ma możliwość kontrolowania sposobu wykonywania zlecenia oraz wpływania na miejsce jego wykonywania, to jednak wydawanie bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań jest cechą charakterystyczną dla kierownictwa typowego dla stosunku pracy.



Wydany wyrok dotyczył sprawy związanej zatrudnieniem pracownika ochrony mienia zamiennie na podstawie umowy zlecenie i umowy o pracę przez kilka lat.

W wyroku wskazano, iż wprawdzie ten sam zakres obowiązków może być wykonywany zarówno na podstawie umowy cywilnoprawnej jak i zatrudnienia pracowniczego, jednak sposób wykonywania tych umów musi się różnić w tym sensie, że **zatrudnienie cywilnoprawne nie może charakteryzować się dominującymi cechami stosunku pracy.**



Czytaj dalej



**Literalna wykładnia art. 231 k.p.**

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I USK 42/21

# Literalna wykładnia

## art. 23<sup>1</sup> k.p.



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I USK 42/21

### Rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego (teza)

Outsourcing można zdefiniować, jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie do realizacji innym podmiotom gospodarczym. Cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez insourcera do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym zakładzie pracy. Powierzenie podmiotom zewnętrznym zadań wykonywanych dotychczas samodzielnie przez pracodawcę może prowadzić do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p., jeżeli przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, na skutek, czego pracownicy tej części zakładu pracy z dniem przejścia stają się z mocy prawa pracownikami podmiotu przejmującego, w tym przypadku insourcera. Efektem transferu zakładu pracy jest zmiana podmiotowa w stosunkach pracy, zaś jeżeli nie ma zmiany podmiotowej w stosunku pracy, to zapewne nie doszło do transferu zakładu pracy. Przejście samych pracowników bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego nie wypełnia hipotezy normy prawnej z art. 23<sup>1</sup> k.p.

Powyższa sprawa dotyczyła zgłoszenia przez prawidłowego płatnika składek pracowników do ubezpieczeń. Skarżący podpisał trójstronne porozumienie z pracownikami i innymi spółkami powołując się przy tym na outsourcing usług pracowniczych.

Jak wykazano doszło do pozornego outsourcingu. SN wskazał, iż w ustalonym stanie faktycznym, porozumienia trójstronne między spółką E. i spółką X. oraz "przejmowanymi" pracownikami, podobnie jak porozumienia trójstronne między spółką X. i A. U. oraz "przejmowanymi" pracownikami, nie miały na celu faktycznego przejęcia pracowników, wywołującego skutki przewidziane w art. 23<sup>1</sup> k.p. Nie doszło bowiem do uzyskania przez nowego pracodawcę pozycji strony w dotychczasowych stosunkach pracy, a rzeczywistym pracodawcą była spółka E. jako podmiot, na rzecz którego praca była faktycznie wykonywana i który sprawował rzeczywisty nadzór nad wykonywaniem pracy.



Potrzebujesz indywidualnych konsultacji? Skontaktuj się z nami



22 517 88 44



prawny@seka.pl



www.seka.pl



# Doradztwo z prawa pracy dla przedsiębiorców

## Prawne wsparcie pracodawcy

Doradztwo prawa pracy to usługa skierowana do przedsiębiorcy z każdej branży, który chce działać zgodnie z polskim prawem. Polskie prawo pracy jest bardzo rozbudowane i wynika z rozmaitych aktów prawnych, nie tylko Kodeksu pracy. W kwestii jego ochrony zazwyczaj porusza się kwestie ochrony praw pracowników. Publikacje branżowe, firmy doradcze oraz instytucje publiczne, rzadziej skupiają się na prawach pracodawcy, ograniczając jego rolę do przewidzianych w przepisach obowiązków, których jest zmuszony dopełnić. W praktyce stosunkowo często prowadzą do sporów pomiędzy pracodawcą a pracownikami, które zazwyczaj wygrywa ten drugi. W SEKA dobrze rozumiemy potrzeby przedsiębiorców. Dlatego od lat oferujemy im profesjonalne doradztwo prawa pracy. Zwracamy przy nim uwagę na obowiązki pracodawców, ale również na to, jak uniknąć sporów z pracownikami i wyjść z nich obronną ręką.

## Zalety rozwiązania

- Obniżenie kosztów prowadzenia działalności
- Efektywna obsługa
- Bezpieczeństwo prawne
- Dostęp do zawsze aktualnej wiedzy

## Przepisy chronią również przedsiębiorcę

Przepisy prawa pracy w Polsce są dość skomplikowane. Wynika to z faktu, że nie pochodzą wyłącznie z jednego źródła. Na polskie prawo pracy składają się:

- kodeks pracy oraz wszelkie akty prawne wydane na jego podstawie
- pozostałe ustawy określające prawa i obowiązki pracodawców oraz pracowników
- układy zbiorowe pracy
- pozostałe porozumienia zbiorowe
- regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki obu stron

Czy wśród tak wielu aktów prawnych, nierzadko na pierwszy rzut oka niejednoznacznych, można się pogubić? Oczywiście. W dodatku często wiąże się to z karami, które ostatecznie musi zapłacić pracodawca. Dlatego coraz więcej firm woli dmuchać na zimne i wybiera profesjonalne doradztwo prawa pracy.

Przepisy z zakresu prawa pracy obowiązują każdego właściciela firmy, a ich nieprzebranie może skutkować odpowiedzialnością karną i słoń kosztować. Aby uniknąć konsekwencji nieznaności regulacji prawnych i ich zmian, należy na bieżąco śledzić publikacje branżowe. Ale to nie wszystko – każdy pracodawca, który pragnie uniknąć niepotrzebnych kosztów w sporze z pracownikami, powinien odbyć odpowiednie szkolenie. Prawo pracy chroni nie tylko interesy pracowników, ale również pracodawców. Jeśli potrzebujesz wsparcia, konsultacji lub doradztwa - skontaktuj się z nami.



Potrzebujesz indywidualnych konsultacji?  
Skontaktuj się z nami!  
Odpowiemy na Twoje wszelkie pytania.



22 517 88 44



prawny@seka.pl