

IZABELA NOWACKA, TOMASZ KRÓL

WYNAGRODZENIA I ZUS

– 15 NAJCIEKAWSZYCH ORZECZEŃ SN



I. Wybrane orzecznictwo SN w zakresie wynagrodzeń	3
1. Pobieranie wyższego wynagrodzenia przez pracownika upadłej spółki	3
2. Ryczałt za noclegi dla kierowców	3
3. Regulamin wypłaty nagród a umowa o zakazie konkurencji	7
4. Dodatek jak za nadgodziny dla pracownika niepełnoetatowego	8
5. Przeniesienie do innej pracy a wysokość wynagrodzenia	10
6. Prawo do nagrody jubileuszowej	11
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	13
8. Termin przedawnienia roszczeń z tytułu wynagrodzenia członka rady nadzorczej	14
9. Dyskryminacja w zakresie wynagradzania	15
10. Nieważność umowy o zakazie konkurencji	17
II. Wybrane orzecznictwo SN dotyczące ubezpieczeń społecznych	18
1. Obowiązek ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia	18
2. Niezdolność do pracy w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego	19
3. Odpowiedzialność członków zarządu spółek kapitałowych za zaległości składowe	20
4. Umowa zlecenia zawarta z innym podmiotem, ale wykonywana na rzecz własnego pracodawcy	21
5. Ustalanie prawa do świadczeń w związku z wypadkiem przy pracy	23
III. Przegląd pozostałego orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie wynagrodzeń i ubezpieczeń społecznych z 2014 r.	25
IV. Wzory dokumentów.	27

>> wyrok, wynagrodzenie, ubezpieczenia

15 najciekawszych orzeczeń SN z wynagrodzeń i ZUS w 2014 r.

W 2014 r. zapadło kilka ważnych wyroków wydanych przez Sąd Najwyższy w zakresie wynagrodzeń i obowiązku ubezpieczeń ZUS. Jedne potwierdziły znaną wykładnię przepisów w niektórych wątpliwych sprawach, a inne są dość zaskakujące i negatywne w skutkach zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

I. Wybrane orzecznictwo SN w zakresie wynagrodzeń

1. Pobieranie wyższego wynagrodzenia przez pracownika upadłej spółki

W sprawie Sąd Najwyższy rozpatrywał, czy uzasadnione jest żądanie od pracownika zwrotu zawyżonej części wynagrodzenia otrzymanego przed ogłoszeniem upadłości (wyrok z 4 września 2014 r., I PK 23/14).

Stan faktyczny i stanowisko SN

Pozwany zawarł umowę o pracę ze spółką jako prezes zarządu z wynagrodzeniem 1000 zł miesięcznie. W 2002 r. wynagrodzenie podwyższono mu do 2500 zł. Od marca 2008 r. pobierał wynagrodzenie w kwocie 6000 zł. W grudniu 2008 r. pozwany przestał pełnić funkcję w zarządzie. Sąd ustalił, że w grudniu 2008 r. został zawarty aneks do umowy o pracę pozwanego, podający nieprawdziwą datę i podwyższający jego wynagrodzenie od marca 2008 r. do 6000 zł. Kwoty, których żąda syndyk-powód w omawianej sprawie, stanowią część wynagrodzenia wypłaconego pozwanemu przez spółkę za wykonaną pracę, na podstawie skutecznie zawartej, ważnej i realizowanej od października 1999 r. umowy o pracę. Wynagrodzenie jako wzajemne świadczenie za pracę może być zmienione przez pracodawcę. Wynagrodzenie pozwanego zostało podwyższone i było wypłacane przez spółkę od marca 2008 r. W grudniu 2008 r. spółka reprezentowana przez pełnomocnika i pozwany zawarli aneks do umowy o pracę z 4 października 1999 r., według którego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 6000 zł od 1 marca 2008 r. Uchwała walnego zgromadzenia spółki akceptowała taką wysokość wynagrodzenia pozwanego od 1 marca 2008 r. Powód nie wykazał, że spółka znajdowała się w złej kondycji finansowej również w marcu 2008 r. (czyli ponad rok przed złożeniem wniosku o upadłość). Ustalono ponadto, że w październiku 2008 r. wśród 19 osób zatrudnionych w spółce wynagrodzenie zasadnicze 6000 zł otrzymywały 4 osoby, wynagrodzenie wyższe niż 5100 zł 2 osoby, a wynagrodzenie wyższe lub bliskie 4000 zł 6 osób, natomiast wynagrodzenie w kwocie, jak wskazana w pierwotnej treści umowy, tylko dwie osoby. Według list z okresu objętego sporem spółka zatrudniała już tylko 9 osób, z których wynagrodzenie zasadnicze równe wynagrodzeniu pozwanego otrzymywały 4 osoby. Dowodzi to, że koszty spółki z tytułu zatrudniania pozwanego w okresie objętym sporem w relacji do takich kosztów z roku ubiegłego nie zwiększyły się.

Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 128 § 2 Prawa upadłościowego i naprawczego – zgodnie z którym czynności prawne odpłatne dokonane przez upadłego, będącego spółką lub osobą prawną, w terminie 6 miesięcy przed dniem złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości z jej współnikami, ich reprezentantami lub ich małżonkami, jak również ze spółkami powiązanymi, ich współnikami, reprezentantami lub małżonkami tych osób są bezskuteczne w stosunku do masy upadłości – nie ma zastosowania do stosunku pracy. Prawo pracy stanowi odrębną dziedzinę i ograniczenia są możliwe jedynie w takim zakresie, jakie wynikają z przepisu szczególnego, a za taki nie można uznać wskazanego art. 128 § 2 Prawa upadłościowego i naprawczego.

Wnioski dla pracodawcy

Prawo upadłościowe nie ma zastosowania do stosunku pracy. Podstawą roszczeń wobec pracownika mogą być, co do zasady, tylko przepisy prawa pracy, tj. Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

W sprawach nieuregulowanych tymi przepisami stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

2. Ryczałt za noclegi dla kierowców

W sprawie Sąd Najwyższy rozpatrywał prawo kierowców do ryczałtów za noclegi w razie niezapewnienia im bezpłatnego nocnego odpoczynku (uchwała składu 7 sędziów z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14).

Stan faktyczny i stanowisko SN

Pracodawca S. Sp. z o.o. wysyłający kierowców w trasy poza granice Polski uznawał, że miejsce do spania, w które są wyposażone kabiny ciężarówek, należy uznać za godne warunki do wypoczynku dla tych osób. Nie wypłacał więc ryczałtów wychodząc z założenia, że zapewnia bezpłatny nocleg. Sąd Najwyższy zanegował taką praktykę, uznając, że noc spędzona w kabinie pojazdu na leżance nie spełnia przesłanek „zapewnienia bezpłatnego noclegu”. Udostępnienie jedynie miejsca do spania to za mało. Sąd Najwyższy sformułował kilka tez w tym zakresie, tj.

- pojęcia „odpowiednie miejsce do spania” i „bezpłatny nocleg” nie mogą być traktowane zamiennie;
- „nocleg” należy rozumieć jako usługę hotelarską (motelową lub nocleg opłacony w cenie karty okrętowej lub promowej);
- usługa hotelarska obejmuje szerszy zakres świadczeń niż tylko udostępnienie „miejsca do spania”, w szczególności możliwość skorzystania z toalety, prysznicza, przygotowania gorących napojów itp., a także (ewentualnie) zapewnienie wyżywienia, co powoduje obniżenie diety;

UWAGA!

Według Sądu Najwyższego noc spędzona przez kierowcę w kabinie samochodu ciężarowego nie spełnia przesłanek zapewnienia bezpłatnego noclegu.