

KODEKS PRACY

ORZECZNICTWO
PIŚMIENNICTWO

Tom I

Józef Iwulski

KODEKS PRACY

ORZECZNICTWO
PIŚMIENNICTWO

Tom I
Art. 1–93

Józef Iwulski

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 lutego 2022 r.

Wydawca
Małgorzata Stańczak

Redaktor prowadzący
Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne
Wioletta Kowalska Violet Design

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8246-562-4

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluger.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	13
Wstęp	17
Ustawa – Kodeks pracy	19
Preambuła (uchylona)	
DZIAŁ PIERWSZY	
Przepisy ogólne	23
Rozdział I	
Przepisy wstępne	23
Art. 1. [Zakres regulacji]	23
Art. 2. [Definicja pracownika]	23
Art. 3. [Definicja pracodawcy]	85
Art. 3 ¹ . [Podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy]	133
Art. 4. (uchylony)	171
Art. 5. [Pragmatyki pracownicze]	171
Art. 6–7. (uchylone)	181
Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]	181
Art. 9. [Źródła prawa pracy]	222
Art. 9 ¹ . [Porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy]	254
Rozdział II	
Podstawowe zasady prawa pracy	256
Art. 10. [Prawo do pracy]	256
Art. 11. [Swoboda nawiązania stosunku pracy]	261
Art. 11 ¹ . [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]	285
Art. 11 ² . [Zasada równego traktowania pracowników]	306
Art. 11 ³ . [Zakaz dyskryminacji]	325
Art. 12. (uchylony)	349
Art. 13. [Godziwe wynagrodzenie za pracę]	349
Art. 14. [Prawo do wypoczynku]	355
Art. 15. [Bezpieczne i higieniczne warunki pracy]	355
Art. 16. [Zaspokajanie potrzeb pracowników]	357
Art. 17. [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]	365
Art. 18. [Zasada uprzywilejowania pracownika]	367
Art. 18 ¹ . [Organizacje pracowników i pracodawców]	379

WSTĘP

Wybór orzecznictwa ma charakter autorski i nie rości sobie pretensji do zupełności. Bardzo często orzeczenie dotyczące wprost przepisów z innych dziedzin prawa (cywilnego, handlowego czy procesowego) ma znaczenie w odniesieniu do przepisu Kodeksu pracy. Wybór tych orzeczeń i ich umieszczenie w zbiorze ma charakter autorski. W szczególności co do orzeczeń dotyczących procedury umieszczonych w art. 262 k.p. dobrano orzeczenia uznane za ciekawe. Jest tych orzeczeń bardzo dużo. Wobec tego pominięto orzeczenia wydane w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, z wyjątkiem orzeczeń dotyczących wypadków przy pracy. Orzeczenia są przedstawione w układzie chronologicznym.

Ze względu na konieczność ograniczenia rozmiaru opracowania przedstawione są wyłącznie orzeczenia Sądu Najwyższego. Nie są przywołane orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego i sądów powszechnych (apelacyjnych), administracyjnych (NSA i WSA), a także Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości) oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Wyjątkowo przedstawione zostały orzeczenia tych organów, bez których orzecznictwo w sprawach pracowniczych byłoby niezrozumiałe. Orzeczenia bez nazwy sądu to orzeczenia Sądu Najwyższego.

Podane w zasadzie jest tylko jedno miejsce publikacji w zbiorze urzędowym. Kilka miejsc publikacyjnych jest podawanych w razie opracowania glos. Glosy nie są oceniane (aprobująca, krytyczna).

Co do zasady przedstawiane są wyłącznie orzeczenia opublikowane w tradycyjnych publikatorach (papierowych). Całkowicie wyjątkowo za miejsce publikacji uznawana jest baza LEX, ze wskazaniem numeru.

Jeżeli orzeczenie było publikowane z kilkoma tezami, to w danym artykule Kodeksu pracy powołane są tylko odpowiednie tezy, bez ich numeracji (wybór w tym zakresie jest autorski).

W przypadku publikacji w zbiorze urzędowym przedstawiana jest przede wszystkim teza z tego zbioru. W razie innych publikacji, teza może być zmieniona autorsko. Tezy są przedstawiane w brzmieniu opublikowanym. Wyjątkowo zamieniane są pewne zwroty, które stały się całkowicie nieaktualne (na przykład zamiast zakład pracy – pracodawca). Jeżeli teza dotyczy uchylonego (skreślonego) przepisu Kodeksu pracy, to po nim w nawiasie kwadratowym ([]) powoływany jest aktualny przepis (np. art. 23 [art. 3¹] k.p.). Nie są uwzględniane zmiany (uchylenie) ustaw, poszczególnych przepisów czy adresów publikacyjnych.

Orzeczenie, które dotyczy kilku artykułów Kodeksu pracy, jest powoływane kilkakrotnie (nie są stosowane odesłania). W niektórych artykułach Kodeksu pracy podzielono orzeczenia tematycznie lub według paragrafów.

Zbiór piśmiennictwa ma charakter autorski i nie rości sobie pretensji do zupełności. Piśmiennictwo jest przedstawione w układzie alfabetycznym. W pewnym zakresie uwzględniane jest piśmiennictwo dotyczące wprost orzeczeń innych sądów (trybunałów) niż Sąd Najwyższy. Pominięte są komentarze do Kodeksu pracy, innych kodeksów oraz ustaw, a także zbiory oraz przeglądy orzecznictwa i piśmiennictwa. W miarę możliwości przedstawiane są poszczególne artykuły ze zbiorów publikacji (na przykład ksiąg pamiątkowych).

Publikacje odnoszą się do poszczególnych punktów zbioru, a więc mogą się powtarzać (nie stosuje się odesłań).

Merytoryczna selekcja orzeczeń została wyróżniona przy użyciu stosownego ideogramu według kryteriów:

bardzo ważne – 

ważne – 

warte uwagi – 

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

KODEKS PRACY¹

(Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; zm.: Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z 19.09.1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263 z 24.09.1983 r., ze zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z 12.05.1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137 z 24.05.1986 r.),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989 r.),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989 r.),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z 30.11.1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989 r., ze zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z 30.11.1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989 r.),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990 r.),
- 8) dyrektywy 90/270/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990 r.),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z 28.06.1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196 z 26.07.1990 r., ze zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z 29.05.1991 r. w sprawie ustalenia indykatorywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177 z 5.07.1991 r.),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z 25.06.1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206 z 29.07.1991 r.),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 8.07.1992 r.),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992 r.),

- 14) dyrektywy 92/58/EWG z 24.06.1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992 r.),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992 r.),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z 23.11.1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993 r.),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z 22.06.1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994 r.),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z 3.06.1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145 z 19.06.1996 r.),
- 19) (uchylony),
- 20) dyrektywy 97/80/WE z 15.12.1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998 r.),
- 21) dyrektywy 98/24/WE z 7.04.1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131 z 5.05.1998 r.),
- 22) dyrektywy 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999 r.),
- 23) dyrektywy 1999/92/WE z 16.12.1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 28.01.2000 r.),
- 24) dyrektywy 2000/34/WE z 22.06.2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195 z 1.08.2000 r.),
- 25) dyrektywy 2000/39/WE z 8.06.2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142 z 16.06.2000 r.),
- 26) dyrektywy 2000/43/WE z 29.06.2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000 r.),
- 27) dyrektywy 2000/54/WE z 18.09.2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262 z 17.10.2000 r.),
- 28) dyrektywy 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r.),
- 29) dyrektywy 2002/44/WE z 25.06.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177 z 6.07.2002 r.),
- 30) dyrektywy 2003/10/WE z 6.02.2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42 z 15.02.2003 r.),
- 31) dyrektywy 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68 z 18.03.2010 r., s. 13).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

PREAMBUŁA
(UCHYLONA)

DZIAŁ PIERWSZY PRZEPISY OGÓLNE

ROZDZIAŁ I PRZEPISY WSTĘPNE

Art. 1. [Zakres regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

ORZECZNICTWO

Umowa między radcą prawnym a pracodawcą będącym państwową jednostką sfery budżetowej określająca wysokość i termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia jest umową prawa pracy, a nie umową cywilnoprawną (art. 22⁴ ust. 2 zdanie drugie ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, jedn. tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65 ze zm.).

wyrok z 15 listopada 2013 r., III PK 4/13, OSNP 2014/10, poz. 142

Art. 2. [Definicja pracownika]

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

ORZECZNICTWO	24
Pracownik – pojęcie	24
Art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych	30
Zatrudnienie w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych	30
Wspólnik spółki cywilnej	34
Zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych	35
Umowa menedżerska	43
Współpraca z prowadzącym działalność gospodarczą	44
Nauka zawodu	45
Funkcjonariusze „służb mundurowych”	45
Policjant	47
Sędzia, asesor sądowy, prokurator	48
Syndyk	53

Dozorca leśny-gajowy, w lesie podzielonym na indywidualne działki o ogólnym obszarze co najmniej 100 ha, wynagradzany przez właścicieli działek, jest pracownikiem.

wyrok TUS z 16 sierpnia 1961 r., II TR 31/60, OSPIKA 1963, poz. 128 z glosą T. Gleixnera; PiP 1963/2, s. 367 z glosą A. Stelmachowskiego

Roznosiciel mleka, który podejmuje się dostarczania – za wynagrodzeniem – mleka do mieszkań na podstawie zarządzenia nr 428 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 22 kwietnia 1952 r. (Dz.U. MHW Nr 10 z dnia 15 listopada 1956 r.), nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 4 ust. 1 dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym.

wyrok z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965/9, poz. 157; OSPIKA 1965/12, poz. 253 z glosą T. Gleixnera; OSPIKA 1966/4, poz. 86 z glosą S. Wójcika



Członek zakonu lub zgromadzenia zakonnego, zatrudniony w organizacji kościelnej lub zakonnej albo w prowadzonych przez te organizacje zakładach, nie będących szkołami z uprawnieniami szkół państwowych, nie pozostaje w stosunku pracy opartym na umowie o pracę i nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 4 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników ich rodzin (Dz.U. z 1958 r. Nr 23, poz. 97).

uchwała z 21 czerwca 1965 r., III PO 21/65, OSNCP 1965/11, poz. 182

Nocny wartownik (tzw. stróż gromadzki) zastępujący inne osoby w pełnieniu wart przeciwpożarowych i przez nie opłacany nie jest pracownikiem, co jednak nie odnosi się do przypadków zawarcia z wartownikiem umowy przez prezydium gromadzkiej rady narodowej. Jeżeli jednak organ rentowy, stosując niewłaściwą interpretację przepisów przy znanym mu stanie faktycznym, uznał wartownika za pracownika i przez wiele lat pobierał, a nawet domagał się opłacania składek ubezpieczeniowych za wartownika, to zmiana interpretacji chociażby na prawidłową – nie powinna danego wartownika pozbawić świadczeń emerytalnych, których mógł się spodziewać, wiedząc, że organ rentowy przy znanym sobie stanie faktycznym pobierał składki ubezpieczeniowe.

wyrok TUS z 3 stycznia 1966 r., II TR 1698/65, OSPIKA 1967, poz. 219 z glosą M. Ponarskiego

Pożycie kobiety w związku pozamałżeńskim z mężczyzną będącym jej pracodawcą nie wyłącza uznania jej pracy w jego przedsiębiorstwie za zatrudnienie.

wyrok TUS z 29 lipca 1966 r., III TR 531/66, OSPIKA 1968, poz. 149

Stały stróż gromadzki, ustanowiony na wniosek i koszt osób obowiązanych do pełnienia wart przeciwpożarowych na zebraniu wiejskim pod przewodnictwem sołtysa, jest pracownikiem.

wyrok TUS z 12 marca 1968 r., IV TR 1414/67, OSPIKA 1970, poz. 19 z glosą T. Wasyleckiego

Okres pełnienia funkcji sołtysa nie podlega wliczeniu do okresów zatrudnienia wymaganego do przyznania emerytury lub renty, ani jako zatrudnienie w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym

zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, ani też jako okres równorzędny z zatrudnieniem lub zaliczalny do okresów zatrudnienia w rozumieniu art. 9 i 10 tej ustawy.

wyrok z 9 grudnia 1970 r., III URN 11/70, OSNCP 1971/7–8, poz. 137

Nocny wartownik (stróż gromadzki) zastępujący poszczególne osoby w pełnieniu wart przeciwpożarowych i otrzymujący od każdej z tych osób należność za pełnione warty nie jest pracownikiem w rozumieniu ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 3, poz. 6).

uchwała z 2 kwietnia 1974 r., III UZP 2/73, OSNCP 1974/10, poz. 167

Granica wieku jest również warunkiem, od którego prawo uzależnienia możliwość uzyskania przymiotu pracownika.

postanowienie z 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79, OSNCP 1980/4, poz. 83; OSPiKA 1980/12, poz. 221 z głosem M. Włodarczyka

! Małoletni, który nie ukończywszy 14 lat, zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, uprawniony jest do dochodzenia – przed organami powołanymi do rozstrzygania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy – świadczeń na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 20, poz. 105).

uchwała składu 7 sędziów z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNCP 1982/7, poz. 94; PiP 1983/7, s. 133 z głosem W. Uziaka

Jeżeli z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że zawarte z własnymi pracownikami umowy nazwane umowami o dzieło nie zawierały istotnych elementów takich umów, a ich celem było – między innymi – uniknięcie płacenia od wypłaconych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, to usprawiedliwiona jest ocena, że umowy te były umowami o pracę.

wyrok z 8 stycznia 1999 r., II UKN 403/98, OSNAPIUS 2000/5, poz. 194

Asystent-stażysta w ramach stażu asystenckiego przygotowującego do podjęcia obowiązków nauczyciela akademickiego (art. 3 ust. 2 pkt 3 w związku z art. 151 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) nie pozostaje w stosunku pracy, chociażby wykonywał czynności dydaktyczne przewidziane dla nauczycieli akademickich.

wyrok z 5 grudnia 2002 r., I PKN 623/01, OSNP 2004/11, poz. 193; OSP 2005/4, poz. 47 z głosem M. Skąpskiego

Osobą uprawnioną do wystawienia „zaświadczenia o zatrudnieniu” jest tylko pracodawca, a więc podmiot prawa pracy, którego łączy z konkretnym pracownikiem stosunek pracy. Pracodawca nie ma potencjalnego uprawnienia do wystawiania tego rodzaju dokumentów każdej osobie fizycznej, a wyłącznie pracownikowi w rozumieniu art. 2 k.p.

uchwała z 30 czerwca 2004 r., I KZP 12/04, OSNKW 2004/6, poz. 59; OSP 2005/3, poz. 41 z głosem J. Piórkowskiej-Flierger; Prok. i Pr. 2009/3 z głosem Z. Kukuły

Strażnik łowiecki może być zatrudniony na podstawie umowy zlecenia.

wyrok z 13 kwietnia 2005 r., II PK 253/04, OSNP 2006/1–2, poz. 6

1. Pracownikiem w rozumieniu art. 220 § 1 k.k. jest osoba określona w art. 2 k.p.

2. Przy przestępstwach popełnionych przez zaniechanie, prawny, szczególnie obowiązek zapobiegnięcia skutkowi (art. 2 k.k.) może wynikać także z aktu wykonawczego do ustawy.

postanowienie z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005/7–8, poz. 69; GSP-Przeł.Orz. 2006/1, poz. 16 z glosą J. Unterschütz

Przedmiotem ochrony są w normach zawartych w art. 220 k.k. prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki – uwzględniając jego rzeczywiste cechy – jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p.

uchwała z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006/1, poz. 2; OSP 2006/7–8, poz. 93 z glosą P. Daniluka i W. Witoszko; PiP 2007/2, s. 163 z glosą J. Jankowiaka i A. Musiał

Tytuł rozdziału XXVIII k.k. obejmuje obecnie przestępstwa „przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”, a nie jak w kodeksie karnym z 1969 r. „przeciwko prawom pracownika” (rozdz. XXVIII). Należy więc szerzej rozumieć pojęcie „pracownika” na gruncie art. 220 k.k. Przy wykładni definicji „pracownika”, zawartej w treści art. 220 k.k., należy także, stosując „wykładnię proeuropejską”, odwołać się do definicji „pracownika” zawartej w art. 3 lit. a dyrektywy/89/39/EWG. Wszystko to uzasadnia wniosek, iż pod pojęciem „pracownika” art. 220 k.k. rozumie przede wszystkim osobę pozostającą w stosunku pracy, ale „pracownikiem” tym może być także inna osoba wykonująca pracę zarobkową.

wyrok SA w Rzeszowie z 21 maja 2009 r., III APa 4/09, RAiP 2014/14, s. 317 z glosą A. Wróbla

Prawomocny wyrok skazujący za przestępstwo z art. 220 k.k. wiąże sąd w postępowaniu cywilnym (art. 11 k.p.c.) co do tego, że pokrzywdzony był pracownikiem w rozumieniu art. 2 i 22 k.p.

wyrok z 2 lutego 2010 r., II PK 157/09, OSNP 2011/13–14, poz. 179

Nie jest sprzeczna z istotą stosunku pracy pomoc świadczona przez osobę trzecią pracownikowi przy wykonywaniu jego obowiązków.

wyrok z 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, M.Pr.Pracy 2012/12, s. 655

Prawomocny wyrok skazujący za przestępstwo z art. 220 k.k. wiąże sąd w postępowaniu cywilnym (art. 11 k.p.c.) co do tego, że pokrzywdzony był pracownikiem w rozumieniu art. 2 i 22 k.p.

wyrok SA w Poznaniu z 26 września 2012 r., I ACa 553/12, OSP 2013/7–8, poz. 78 z glosą S. Kowalskiego



W umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i 1¹ k.p. oraz art. 750 k.c.).

wyrok z 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014/6, poz. 80; OSP 2015/1, poz. 8 z glosą A. Musiał; Kort.Przeł.Praw. 2016/3, s. 254 z glosą P. Orzechowskiego

KODEKS PRACY

ORZECZNICTWO
PIŚMIENNICTWO

Tom II

Józef Iwulski

KODEKS PRACY

ORZECZNICTWO
PIŚMIENNICTWO

Tom II
Art. 94–305

Józef Iwulski

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 lutego 2022 r.

Wydawca
Małgorzata Stańczak

Redaktor prowadzący
Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne
Wioletta Kowalska Violet Design

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8246-562-4

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

WSTĘP

Wybór orzecznictwa ma charakter autorski i nie rości sobie pretensji do zupełności. Bardzo często orzeczenie dotyczące wprost przepisów z innych dziedzin prawa (cywilnego, handlowego czy procesowego) ma znaczenie w odniesieniu do przepisu Kodeksu pracy. Wybór tych orzeczeń i ich umieszczenie w zbiorze ma charakter autorski. W szczególności co do orzeczeń dotyczących procedury umieszczonych w art. 262 k.p. dobrano orzeczenia uznane za ciekawe. Jest tych orzeczeń bardzo dużo. Wobec tego pominięto orzeczenia wydane w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, z wyjątkiem orzeczeń dotyczących wypadków przy pracy. Orzeczenia są przedstawione w układzie chronologicznym.

Ze względu na konieczność ograniczenia rozmiaru opracowania przedstawione są wyłącznie orzeczenia Sądu Najwyższego. Nie są przywołane orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego i sądów powszechnych (apelacyjnych), administracyjnych (NSA i WSA), a także Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości) oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Wyjątkowo przedstawione zostały orzeczenia tych organów, bez których orzecznictwo w sprawach pracowniczych byłoby niezrozumiałe. Orzeczenia bez nazwy sądu to orzeczenia Sądu Najwyższego.

Podane w zasadzie jest tylko jedno miejsce publikacji w zbiorze urzędowym. Kilka miejsc publikacyjnych jest podawanych w razie opracowania glos. Glosy nie są oceniane (aprobująca, krytyczna).

Co do zasady przedstawiane są wyłącznie orzeczenia opublikowane w tradycyjnych publikatorach (papierowych). Całkowicie wyjątkowo za miejsce publikacji uznawana jest baza LEX, ze wskazaniem numeru.

Jeżeli orzeczenie było publikowane z kilkoma tezami, to w danym artykule Kodeksu pracy powołane są tylko odpowiednie tezy, bez ich numeracji (wybór w tym zakresie jest autorski).

W przypadku publikacji w zbiorze urzędowym przedstawiana jest przede wszystkim teza z tego zbioru. W razie innych publikacji, teza może być zmieniona autorsko. Tezy są przedstawiane w brzmieniu opublikowanym. Wyjątkowo zamieniane są pewne zwroty, które stały się całkowicie nieaktualne (na przykład zamiast zakład pracy – pracodawca). Jeżeli teza dotyczy uchylonego (skreślonego) przepisu Kodeksu pracy, to po nim w nawiasie kwadratowym ([]) powoływany jest aktualny przepis (np. art. 23 [art. 3¹] k.p.). Nie są uwzględniane zmiany (uchylenie) ustaw, poszczególnych przepisów czy adresów publikacyjnych.

Orzeczenie, które dotyczy kilku artykułów Kodeksu pracy, jest powoływane kilkakrotnie (nie są stosowane odesłania). W niektórych artykułach Kodeksu pracy podzielono orzeczenia tematycznie lub według paragrafów.

Zbiór piśmiennictwa ma charakter autorski i nie rości sobie pretensji do zupełności. Piśmiennictwo jest przedstawione w układzie alfabetycznym. W pewnym zakresie uwzględniane jest piśmiennictwo dotyczące wprost orzeczeń innych sądów (trybunałów) niż Sąd Najwyższy. Pominięte są komentarze do Kodeksu pracy, innych kodeksów oraz ustaw, a także zbiory oraz przeglądy orzecznictwa i piśmiennictwa. W miarę możliwości przedstawiane są poszczególne artykuły ze zbiorów publikacji (na przykład ksiąg pamiątkowych).

Publikacje odnoszą się do poszczególnych punktów zbioru, a więc mogą się powtarzać (nie stosuje się odesłań).

Merytoryczna selekcja orzeczeń została wyróżniona przy użyciu stosownego ideogramu według kryteriów:

bardzo ważne – 

ważne – 

warte uwagi – 

DZIAŁ CZWARTY

OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

ROZDZIAŁ I

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) (uchylony)
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;

- 9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- 9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

ORZECZNICTWO

Państwo, narażając urzędnika na chorobę przez niedostarczenie należytych warunków pracy, dopuszcza się czynności niedozwolonej; roszczenia, opartego na tej podstawie, urzędnik może dochodzić przed sądem powszechnym.

orzeczenie z 19 stycznia 1934 r., III C 114/33, OSN 1934/8, poz. 521

Zgubienie przez pracodawcę oryginalnych świadectw pracy, złożonych przy przyjęciu przez pracownika, nie jest zatarą rzeczy, która by powodowała – w myśl § 1447 u.c. – zgaśnięcie zobowiązania zwrotu lub zobowiązania wynagrodzenia wartości.

orzeczenie z 6 kwietnia 1934 r., II C 1905/33, OSN 1934/10, poz. 670

Wdowa po pracowniku, która utraciła prawo do renty wdowiej wskutek zaniechania przez pracodawcę zgłoszenia do ubezpieczenia zmarłego jej męża, może żądać od pracodawcy wynagrodzenia wynikłej dla niej szkody, chociażby pracownik za życia nie dochodził należnej mu renty inwalidzkiej lub starczej.

orzeczenie z 9 stycznia 1936 r., II C 1988/35, OSN 1936/8, poz. 316

Pracodawca odpowiada za szkodę z przyczyny niezgłoszenia pracownika umyślowego do ubezpieczenia nie tylko w razie całkowitego zaniechania zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia, lecz także w razie zgłoszenia go z mniejszym uposażeniem.

orzeczenie z 21 stycznia 1936 r., II C 2119/35, OSN 1936/8, poz. 326

Pracownik, ubezpieczony w Kasie Chorych, może od pracodawcy dochodzić szkody, z wypadku odniesionej tylko wtedy, gdy chorobę wywołał pracodawca rozmyślnie lub przez zaniedbanie obowiązku, wynikającego z przepisów o ochronie zdrowia pracowników.

orzeczenie z 18 maja 1936 r., II C 278/36, OSN 1937/1, poz. 28

1. Rozporządzenie o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz.U. z 1927 r. poz. 911) nie uzależnia zasądzenia szkód, które pracownik poniósł wskutek niezgłoszenia go do ubezpieczenia, od stwierdzenia przez ubezpieczalnię lub zakład

odmowy wymiaru renty, odpowiadającej faktycznemu uposażeniu pracownika, ale z chwilą powzięcia przez pracownika wiadomości o nienależyтым zgłoszeniu z winy pracodawcy.

orzeczenie z 22 marca 1938 r., II C 2514/37, OSNC 1939/4, poz. 154

Jeżeli ubezpieczenie pracownika na wypadek choroby jest obowiązkowe, pracodawca nie może potrącać z uposażenia pracownika części składki przypadającej od pracodawcy, chociażby taki warunek był zastrzeżony w umowie.

orzeczenie z 30 marca 1938 r., I C 2413/37, OSNC 1939/2, poz. 69

1. Pracodawca odpowiada pracownikowi za szkodę, wynikłą z niezgłoszenia go do ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych także wtedy, gdy Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych zgłoszeń w odniesieniu do danej kategorii pracowników nie przyjmował, a dopiero w toku instancji orzeczony został obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia odnośnego pracownika, lecz wówczas termin do zapłaty składek za ubezpieczenie już minął.

2. Pracodawca wolny jest od odpowiedzialności za zaniedbanie ze swojej strony obowiązku zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych tylko w przypadku, gdy zgłoszenie takie dokonane zostało przez samego pracownika w terminie ustawowym i zawierało wymagane dane, zgodne ze stanem faktycznym.

orzeczenie z 30 czerwca 1938 r., II C 3321/37, OSN 1939/4, poz. 180

Jeżeli pracownik, podlegający ubezpieczeniu w ZUS, ubezpieczony był przez pracodawcę w innej instytucji i otrzymuje z tytułu ubezpieczenia emerytalnego pod jaką bądź formą z tej instytucji kwotę mniejszą, aniżeli by otrzymywał z tytułu renty inwalidzkiej w ZUS, to szkodę jego stanowi różnica między kwotą, jaką otrzymuje, a kwotą, jaka należałaby się mu z ZUS.

orzeczenie z 5 kwietnia 1946 r., II C 1130/45, OSN 1947/2, poz. 37

Zasiłek rodzinny nie jest częścią wynagrodzenia za pracę i w przypadku zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia pracodawca nie jest obowiązany do wypłacenia pracownikowi tego zasiłku na podstawie art. 39 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych z dnia 16 marca 1928 r. Pracownik mógłby jednak żądać odpowiedniego odszkodowania na zasadach ogólnych.

orzeczenie z 17 czerwca 1950 r., C 601/50, OSN 1950/2, poz. 51

Pracownik, który dochodzi należności z tytułu prowizji od obrotu i wykazuje jej wysokość, nie ma obowiązku udowadniania, że prowizja nie została mu wypłacona. Jeśli natomiast prawidłowe prowadzenie ksiąg, stanowiących materiał dowodowy, należało do obowiązków pracownika wynikających ze stosunku pracy, a pracownik obowiązku tego nie dopełnił, wskutek czego strona pozwana została pozbawiona głównego środka dowodowego, czym została jej wyrządzona szkoda, za którą pracownik odpowiada na zasadzie art. 239 k.z. wskutek naruszenia obowiązków umownych, to wyrównanie tej szkody prowadzi do zwolnienia

strony pozwanej od obowiązku przeprowadzenia dowodu i w ten sposób powinno nastąpić przrzucenie ciężaru dowodowego na pracownika dochodzącego należności.

orzeczenie z 17 marca 1951 r., C 466/50, OSN 1952/2, poz. 36

Do przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika, o których mówi art. 196 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, należą również, w braku ich wyłączenia, przepisy zakazujące zatrudniania młodocianych przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

orzeczenie z 31 grudnia 1951 r., C 254/51, OSN 1952/3, poz. 86

Nie jest wykluczona odpowiedzialność pracodawcy za skradzione pracownikowi w miejscu jego pracy rzeczy, zarówno ze względu na obowiązki pracodawcy w stosunku do pracownika, jak i na zasadzie ogólnych przepisów o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną z winy polegającej na zachowaniu się nie takim, jakiego w danych okolicznościach wymagają istota współżycia społecznego i poszanowanie praw innych osób.

orzeczenie z 18 kwietnia 1952 r., C 538/52, OSN 1953/1, poz. 28

Obowiązek należytej troski w zakresie ochrony życia i zdrowia pracownika jest jednym z głównych obowiązków pracodawcy ciążyących na nim z mocy wiążących go umów o pracę. Do niego należy zapewnienie takich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz utworzenie takich warunków technicznych, które w sposób maksymalny wyłączają możliwość wypadków w zatrudnieniu. Od odpowiedzialności wynikającej z naruszenia przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników pracodawca nie może się uchylać przez powołanie się na to, że wykonanie konkretnego zadania produkcyjnego łączącego się z obowiązkiem przestrzegania bezpieczeństwa pracy zlecił osobie trzeciej i że w wyborze tej osoby nie można mu przypisać winy. W tym zakresie, ze względu na postanowienia umowy o pracę gwarantujące pracownikowi maksimum bezpieczeństwa, za działania i zaniechania osób, którymi pracodawca wyręcza się, odpowiada on na podstawie art. 241 k.z. tak, jak za własne działanie i zaniechanie.

orzeczenie z 1 marca 1957 r., 2 CR 939/55, OSN 1959/3, poz. 67

Pogląd, że każdy wypadek w zatrudnieniu stanowi następstwo naruszenia przez zakład pracy przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników i że wobec tego ciężar dowodu odmiennego stanu rzeczy spoczywa na pozwanym pracodawcy jest nietrafny, gdyż z treści art. 24 ust. 2 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym, który odpowiedzialność pracodawcy ogranicza do wypadków w przepisie tym przewidzianych, wynika, że zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu (art. 4 przepisów ogólnych prawa cywilnego) ten, kto dochodzi odszkodowania, obowiązany jest udowodnić przesłanki swego roszczenia, do których należy fakt przytoczonych wyżej naruszeń. Taki stan rozkładu ciężaru dowodu nie powoduje trudności w dowodzeniu, gdyż konsekwencje rozkładu ciężaru dowodu w praktyce w znacznym stopniu usuwa obowiązek aktywnego udziału sądu w zbieraniu materiału dowodowego,

który w sprawach o odszkodowanie za wypadki w zatrudnieniu usprawiedliwia szerokie zastosowanie przepisu art. 236 § 1 k.p.c.

orzeczenie z 28 października 1959 r., 1 CR 1164/58, OSNCK 1961/4, poz. 94

Przepisy BHP mają chronić zdrowie i zdolność produkcyjną pracowników w interesie społecznym, wobec czego nawet rezygnacja pracownika z ochrony swego zdrowia, wynikająca z chęci utrzymania wyższych zarobków, nie może usprawiedliwiać dalszego zatrudniania w warunkach szkodliwych dla jego zdrowia.

wyrok z 28 sierpnia 1967 r., I PR 256/67, OSNCP 1968/3, poz. 52

Gdy długoletni pracownik, będący w dodatku jedynym żywicielem rodziny, wykazuje całkowitą bezradność, to po stronie uspołecznionego zakładu pracy powstaje przed rozwiązaniem z tym pracownikiem stosunku pracy, obowiązek podjęcia konkretnych działań przed organami ZUS-u, które by zapobiegły temu, żeby chory i niedołężny pracownik – z chwilą expiracji umowy o pracę – miał pozostać z rodziną bez żadnych środków do życia.

wyrok z 2 lipca 1968 r., III PRN 17/68, OSNCP 1969/4, poz. 76

W świetle przepisów ustawy z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy nie można traktować statycznie obowiązków zakładu pracy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, ponieważ treść tych obowiązków ulega zmianom w miarę postępu nauki i techniki. Stąd śledzenie zdobytych postępów technicznego stanowi nieodłączny element działalności każdego zakładu pracy.

wyrok z 24 września 1968 r., II PR 363/68, OSNCP 1969/4, poz. 78

Niedopełnienie przez zakład pracy obowiązku poczynienia starań zmierzających do zapewnienia zwolnionemu pracownikowi nowego zatrudnienia stosownie do przepisów zarządzenia nr 11 Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 lutego 1966 r. w sprawie zatrudnienia osób zwalnianych z pracy w związku z deglameracją niektórych zakładów pracy z terenu m.st. Warszawy – może uzasadniać roszczenie odszkodowawcze pracownika z art. 471 k.c.

uchwała składu 7 sędziów z 25 września 1969 r., III PZP 45/68, OSNCP 1970/2, poz. 19; OSPiKA 1971/5, poz. 85 z głosem J. Łętowskiego

Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi bezpieczne warunki pracy wyłączające zagrożenie jego życia lub zdrowia. Dotyczy to także obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznego środowiska pracy. Pracodawca uchybia temu obowiązkowi, jeśli wiedząc o stanie zagrożenia życia lub zdrowia pracownika wywołanego bezprawnym zachowaniem się innego pracownika, nie podejmuje – mimo możliwości – żadnych starań w celu usunięcia takiego stanu. Stan nietrzeźwości pracownika spowodowany nadużyciem alkoholu, zwłaszcza pracownika znanego zakładowi pracy ze skłonności do awanturnictwa w takim stanie, a przy tym uzbrojonego w nóż i odgrającego się takim narzędziem innym pracownikom, stanowi niewątpliwie realne zagrożenie dla załogi.

wyrok z 5 marca 1970 r., I PR 2/70, OSNCP 1970/11, poz. 205



W związku ze świadczeniem pracy może dojść ubocznie do zawarcia w sposób dorozumiany między zakładem pracy a pracownikiem umowy o przechowanie odzieży lub innych rzeczy przynoszonych przez pracownika do miejsca pracy, lecz może to dotyczyć tylko przedmiotów, które pracownik zwykle ze sobą nosi i które musi złożyć w oznaczonym miejscu by móc pełnić pracę. Natomiast wykluczyć trzeba powstanie w sposób dorozumiany między wskazanymi podmiotami stosunku przechowania co do rzeczy nie pozostających w żadnym związku z wykonywaniem pracy, a tym bardziej co do przedmiotów szczególnie cennych. Takie rzeczy pracownik wnosi i zabezpiecza na własne ryzyko, co oczywiście nie wyklucza możliwości odpowiedzialności zakładu pracy w szczególnych sytuacjach za szkodę, wynikłą dla pracownika z utraty rzeczy, na ogólnych zasadach odpowiedzialności pozaumownej.

wyrok z 7 czerwca 1972 r., I PR 114/72, OSNCP 1973/2, poz. 33

Warunek umowy zobowiązujący przedsiębiorstwo państwowe kierujące pracownika za granicę do ubezpieczenia tego pracownika od utraty zdolności do pracy na okres pobytu za granicą, powoduje w razie niewykonania tego warunku obowiązek uiszczenia odszkodowania z tytułu niewykonania umowy (art. 471 k.c.). Nie zwalnia od tego obowiązku fakt, że przedsiębiorstwo delegujące było związane z instytucją ubezpieczeniową wcześniejszą umową generalną nie przewidującą takiego zakresu ubezpieczenia, jeśli o tym nie uprzedziło pracownika delegowanego, a pracownik, gdyby o tym wiedział, nie wyraziłby zgody na wyjazd za granicę.

wyrok z 16 lipca 1976 r., III PR 136/76, OSNCP 1977/2, poz. 38

W razie zatarcia skazania należy usunąć z akt osobowych pracownika i z wydawanej na ich podstawie opinii o pracy wszelkie dane dotyczące zatartego skazania.

wyrok z 17 grudnia 1976 r., I PR 185/76, OSNCP 1977/8, poz. 139

Zakład pracy nie ponosi odpowiedzialności za skutki niepoinformowania osoby zatrudnionej o możliwości przystąpienia tej osoby do grupowego ubezpieczenia rodzinnego na życie typu „D”, uregulowanego w ogólnych warunkach zatwierdzonych przez Ministra Finansów decyzją nr FRGSU 4030-Ż/127/73 z dnia 7 sierpnia 1973 r.

uchwała z 8 listopada 1977 r., I PZP 48/77, OSNCP 1978/5–6, poz. 85; OSPiKA 1979/6, poz. 98 z głosem E. Kowalewskiego

Zakład pracy, który na skutek braku wniosku pracownika nie zamieścił w jego legitymacji ubezpieczeniowej i dowodzie osobistym adnotacji o rozwiązaniu stosunku pracy, nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej za niez uzyskanie z tego powodu zatrudnienia.

wyrok z 10 listopada 1978 r., I PRN 107/78, OSNCP 1979/4, poz. 83

Zakład pracy przez nawiązanie stosunku pracy przyjmuje na siebie jednocześnie zobowiązanie zapewnienia pracownikowi odpowiednich warunków pracy. Do nich zalicza się również obowiązek pieczy nad rzeczami pracownika

Zaprezentowany autorski wybór orzecznictwa i piśmiennictwa do Kodeksu pracy będzie pomocny w odnalezieniu najistotniejszych orzeczeń, których ogromna liczba jest dostępna w zbiorach elektronicznych. W publikacji przywołano najważniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, a także przedstawiono orzeczenia tych organów, bez których orzecznictwo w sprawach pracowniczych byłoby niezrozumiałe. Wiele z przytoczonych orzeczeń dotyczy wprost przepisów z innych dziedzin prawa: cywilnego, handlowego czy procesowego, ale mają one także znaczenie w odniesieniu do przepisów Kodeksu pracy. W książce pominięto orzeczenia wydane w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, z wyjątkiem dotyczących wypadków przy pracy.

Orzeczenia ułożono chronologicznie. Dokonano ich tematycznego podziału i oddzielono tytułami naprowadzającymi na określone zagadnienie prawne. Piktogramami oznaczono orzeczenia najistotniejsze merytorycznie.

Wybór piśmiennictwa uwzględnia literaturę odnoszącą się również do orzecznictwa innych niż Sąd Najwyższy sądów czy trybunałów.

Józef Iwulski – sędzia od ponad 40 lat, czynny sędzia Sądu Najwyższego od ponad 31 lat, wieloletni przewodniczący wydziału i prezes Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN, brał udział w wydaniu kilkuset orzeczeń Sądu Najwyższego, będąc sędzią sprawozdawcą, a więc autorem projektów ich uzasadnień. Wiele z tych orzeczeń (uchwał) wyznaczało i nadal wyznacza kierunki orzecznictwa sądowego. Specjalizuje się w prawie pracy, ubezpieczeń społecznych i prawie cywilnym procesowym; współautor kilku komentarzy, m.in. komentarza do Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania cywilnego i Prawa o ustroju sądów powszechnych oraz autor kilkudziesięciu opracowań, artykułów i glos.



9788382465624 W01P01

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca

ISBN 978-83-8246-562-4



9 788382 465624

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

