



SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Nowa dyrektywa UE dotycząca pracowników delegowanych do pracy za granicę

17 czerwca 2014 r. weszła w życie dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 maja 2014 r. (2014/67/UE) mająca na celu usprawnienie egzekwowania dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (96/71/WE), a także zapobieżenie nadużywaniu i obchodzeniu obowiązujących przepisów w zakresie delegowania pracowników.

Przepisy dyrektywy przewidują szereg orientacyjnych kryteriów, które mają służyć właściwym organom do oceny, czy w konkretnym przypadku rzeczywiście ma miejsce delegowanie pracowników. Przykładowo, kryteria mają pomóc przy rozstrzygnięciu, czy dane przedsiębiorstwo faktycznie prowadzi działalność w kraju, z którego deleguje pracowników, bądź czy praca faktycznie jest wykonywana w kraju delegowania tymczasowo. Dyrektywa upoważnia kraje członkowskie do nałożenia na pracodawców pewnych obowiązków informacyjnych.

Termin wdrożenia dyrektywy przez państwa członkowskie wyznaczono na 18 czerwca 2016 r.

Postępowanie przed TSUE – fiński związek zawodowy występuje w imieniu polskich pracowników

Przed Trybunałem Sprawiedliwości UE toczy się postępowanie z wniosku fińskiego sądu o wydanie orzeczenia prejudycjalnego w sprawie, w której fiński związek zawodowy reprezentujący pracowników z Polski, delegowanych do pracy w Finlandii, pozwał ich polskiego pracodawcę o zapłatę niewypłaconego wynagrodzenia (C-396/13).

Podstawowe zagadnienie przedłożone Trybunałowi dotyczy dopuszczalności przeniesienia przez polskich pracowników na fiński związek zawodowy wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę, w celu dochodzenia ich przez związek przed sądem. Rozwiązanie takie dopuszcza prawo fińskie, natomiast zgodnie z art. 84 polskiego Kodeksu pracy zakazane jest przenoszenie prawa do wynagrodzenia na inną osobę. Ponadto, Trybunał ma odpowiedzieć na pytanie, czy określone elementy wynagrodzenia zagwarantowanego w Finlandii składają się na pojęcie minimalnych stawek płacy i jako takie powinny być wypłacone delegowanym do Finlandii polskim pracownikom.

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 któregośkolwiek 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@sklegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawę.



Wyrok Sądu Najwyższego – rażące naruszenie przepisów bhp

W wyroku z dnia 6 lutego 2014 r. (I UK 318/13) Sąd Najwyższy analizował art. 36 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zgodnie z którym inspektor pracy może wystąpić do ZUS z wnioskiem o podwyższenie płatnikowi, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bhp, stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy o 100%.

SN uznał, że użyte w ustawie pojęcie rażącego naruszenia przepisów bhp oznacza takie naruszenie, które stwarza bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników. Pojęcie bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników należy jednak interpretować ściśle i nie należy rozszerzać go na takie przypadki jak dopuszczenie pracowników do pracy bez wymaganych szkoleń bhp czy niepoinformowanie pracowników o zagrożeniach występujących w miejscu wykonywania pracy. Natomiast bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia pracowników byłoby np. dopuszczenie pracowników do pracy bez zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości.

Wyrok Sądu Najwyższego – charakter wypadku podczas pracowniczych zawodów sportowych

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 marca 2014 r. (II UK 354/13), nie zgadzając się ze stanowiskiem sądu I i II instancji, stwierdził, że kontuzja, której pracownik uległ w trakcie turnieju piłkarskiego zorganizowanego przez pracodawcę nie stanowi wypadku przy pracy w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Oceny tej nie zmienił fakt, że zawody odbywały się w godzinach pracy poszkodowanego. SN uznał, że dobrowolny udział w tego rodzaju turniejach nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaniem czynności pracowniczych i nie może być uznany za działanie na rzecz pracodawcy.



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