



SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Zmiana przepisów – nowe instrumenty rynku pracy

Na ogłoszenie czeka ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, która w zasadniczej części wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Nowelizacja przewiduje szereg nowych instrumentów mających na celu zachęcenie pracodawców do rekrutowania pracowników spośród bezrobotnych. Nowe rozwiązania obejmują refundację składek na ubezpieczenia społeczne oraz dofinansowanie wynagrodzeń. Poszczególne udogodnienia dotyczą zatrudnienia bezrobotnych w wieku poniżej 30. i powyżej 50. roku życia, skierowanych przez urząd pracy. Ponadto, pracodawcy zatrudniający bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem mogą ubiegać się o granty na utworzenie stanowiska pracy świadczonej w formie telepracy lub o świadczenia aktywizacyjne.

Wyrok Sądu Najwyższego – szerokie rozumienie zakazu konkurencji

W wyroku z dnia 8 stycznia 2014 r. (I PK 146/13) oraz wydanym w tej samej sprawie wcześniejszym wyroku z dnia 22 listopada 2012 r. (I PK 159/12) Sąd Najwyższy zaprezentował szerokie rozumienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. SN podkreślił, że zakaz konkurencji wiążący pracownika nie musi obejmować tylko zatrudnienia u konkurentów pracodawcy. Według SN sama tylko możliwość wykorzystania w nowym miejscu pracy menedżerskiego *know-how* uzyskanego podczas zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy przesądza o naruszeniu przez pracownika zakazu konkurencji. W analizowanej sprawie poprzedni i nowy pracodawca byli kontrahentami handlowymi i według SN pracownik miał możliwość wykorzystywania istotnych informacji uzyskanych u poprzedniego pracodawcy przy prowadzeniu negocjacji i zawieraniu kontraktów handlowych pomiędzy tymi podmiotami.

Wyrok Sądu Najwyższego – umowy terminowe

W wyroku z dnia 29 stycznia 2014 r. (II PK 123/13) Sąd Najwyższy analizował przepisy nieobowiązującej już tzw. ustawy antykryzysowej z 2009 r., które ograniczały łączny czas trwania umów o pracę na czas określony do 24 miesięcy. Na gruncie tej regulacji nie było całkowicie jasne, jaka jest sankcja za naruszenie powyższego ograniczenia. Obecnie SN wyjaśnił, że na skutek takiego naruszenia, od dnia zawarcia umowy o pracę na czas określony, w trakcie obowiązywania której przekroczony został limit 24 miesięcy, strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

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 którejkolwiek 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.



Mimo że ustawa antykryzysowa z 2009 r. już nie obowiązuje, skutki jej naruszenia mogą trwać do dzisiaj, co przesądza o doniosłości powyższego rozstrzygnięcia.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE – zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony

W wyroku z 13 marca 2014 r. (C-38/13) Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że przepisy polskiego Kodeksu pracy dotyczące okresów wypowiedzenia umów na czas określony stoją w sprzeczności z zakazem traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (uregulowanym w dyrektywie Rady 99/70/WE), jeżeli sytuacja tych pracowników jest porównywalna. Trybunał wskazał, że sytuacja pracowników jest porównywalna, jeżeli pracownik wykonuje pracę identyczną lub podobną do pracy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

Otwartą kwestią pozostaje, jak wyrok Trybunału wpłynie na praktykę orzeczniczą polskich sądów w podobnych sprawach. Sądy mogą przyjąć stanowisko, że tak długo jak przepisy Kodeksu pracy w tym zakresie nie zostaną zmienione, dwutygodniowy okres wypowiedzenia umów na czas określony, o którym mowa w art. 33 Kodeksu pracy, pozostaje wiążący. Nie można jednak wykluczyć odmowy uwzględnienia dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z uwagi na niedozwolone w świetle dyrektywy unijnej różnicowanie sytuacji pracowników zatrudnionych na czas określony. Orzeczenie Trybunału może być wskazówką także w innych sprawach dotyczących pracowników zatrudnionych na czas określony, np. w sporach na tle braku obowiązku uzasadniania wypowiedzeń umów terminowych.



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