



SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Planowane zmiany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

NSZZ „Solidarność” przedstawił propozycję zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Związkowcy postulują wprowadzenie zakazu korzystania z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres dłuższy niż 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy (obecna regulacja przewiduje, że jedna agencja nie może kierować pracownika w dane miejsce na powyższy okres). Zmiana ta ma na celu eliminację obecnej praktyki wieloletniego kierowania pracownika tymczasowego do jednego miejsca pracy za pośrednictwem różnych agencji. Naruszenie powyższego zakazu miałyby skutkować uznaniem umowy o pracę tymczasową za umowę pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym zawartą na czas nieokreślony. Taki sam skutek wywołałoby zatrudnianie pracownika tymczasowego, jeżeli nie miałyby miejsca żadna z sytuacji, w której powierzenie pracy tymczasowej jest dopuszczalne. Strona rządowa przygotowuje projekt nowelizacji, która ma uwzględniać także uwagi innych podmiotów, w tym pracodawców.

Wyrok SN – składki na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzeń menadżerskich

W wyroku z 12 listopada 2014 r. (I UK 126/14) Sąd Najwyższy analizował kwestię, czy wynagrodzenie członka zarządu, który zarządza spółką na podstawie kontraktu menadżerskiego (umowy o świadczenie usług) w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, na potrzeby składek na ubezpieczenia społeczne powinno być traktowane jak przychód z umowy zlecenia, czy też podlega atrakcyjniejszym zasadom oskładkowania przewidzianym dla przedsiębiorców. W omawianej sprawie działalność gospodarcza polegała wyłącznie na zarządzaniu spółką. SN uznał, że członkostwo menedżera w zarządzie przesądza, że nie można traktować go jako samodzielnego podmiotu w stosunku kontraktowym ze spółką. Dlatego z punktu widzenia składek na ubezpieczenia społeczne powinien być traktowany nie jak przedsiębiorca, lecz jak zleceniobiorca, co oznacza między innymi, że: (i) spółka jest płatnikiem składek od jego wynagrodzenia oraz (ii) składki są istotnie wyższe. Wyrok potwierdza wieloletnią i bardzo kontrowersyjną praktykę ZUS, która do tej pory była krytykowana przez SN.

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 któregokolwiek 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.



Nowe wyroki – zadośćuczynienie za tymczasowe powierzenie niewłaściwej pracy

W wyrokach SN z 18 września 2014 r. (III PK 138/13) SN dopuścił możliwość dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, jeżeli pracodawca czasowo powierzył pracownikowi wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, nieodpowiadającej jego kwalifikacjom. Z kolei Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 30 września 2014 r. (III APa 11/14) oddalił apelację pracodawcy od wyroku zasądającego takie zadośćuczynienie, uznając, że powierzenie zastępcy kierownika działu pracy na stanowisku młodszego asystenta, nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, stanowi naruszenie dóbr osobistych pracownika.



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