

## ***SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy***

### **Planowane zmiany w zakresie umów na czas określony**

W IV kwartale tego roku rząd ma przyjąć projekt nowelizacji Kodeksu pracy. Zmiany mają dotyczyć przede wszystkim zasad zatrudniania na czas określony. Planuje się wprowadzenie maksymalnego okresu trwania umów na czas określony. Nowe przepisy miałyby także przewidywać uprawnienie pracodawcy do jednostronnego (bez zgody pracownika) zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W obecnym stanie prawnym takie uprawnienie pracodawcy jest dyskusyjne.

### **Wyrok SN – zawieranie długoterminowych umów na czas określony**

W wyroku z 5 czerwca 2014 r. (I PK 308/13) Sąd Najwyższy wypowiedział się na temat dopuszczalności zawarcia 7-letniej umowy o pracę na czas określony. Zdaniem SN, umowa terminowa, w szczególności zawarta na kilka lat, powinna być stosowana wyjątkowo i tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy. Nie może być nadużywana przez pracodawcę w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Niczym nieuzasadnione zawarcie umowy terminowej na długi okres, jakie miało miejsce w badanej sprawie, stanowi obejście prawa i powoduje, że pracownika należy traktować jak zatrudnionego na czas nieokreślony.

### **Wyrok SN – interpretacja umowy o zakazie konkurencji na podstawie zachowania stron**

W wyroku z dnia 6 lutego 2014 r. (I PK 179/13) Sąd Najwyższy analizował, czy pracownik (kierowca karetki) naruszył umowę o zakazie konkurencji zawartą z pracodawcą świadczącym usługi ratownictwa ratunkowego. Pracownik w trakcie stosunku pracy był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia w podmiocie świadczącym identyczne usługi co pracodawca, jednak działającym na innym terenie. Przedstawiciel pracodawcy wiedział o dodatkowym zatrudnieniu pracownika, a także zapewniał, że nie zakazuje działalności na rzecz innych podmiotów wykonujących transport sanitarny, o ile nie dotyczy to działania na terenie pracodawcy. Sąd Najwyższy uznał, że powyższe zachowanie stron skonkretyzowało pojęcie „konkurenta” użyte w umowie o zakazie konkurencji w ten sposób, że nie obejmowało ono podmiotów nie działających na terenie pracodawcy. Pracownik nie naruszył zatem umowy o zakazie konkurencji.

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@skslegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawę.



### **Wyrok TK – opodatkowanie nieodpłatnych świadczeń na rzecz pracowników**

W wyroku z dnia 8 lipca 2014 r. (K 7/13) Trybunał Konstytucyjny zawarł pewne wskazówki, jak należy rozumieć pojęcie „innych nieodpłatnych świadczeń” stanowiących przychód pracownika ze stosunku pracy zgodnie z przepisami ustawy o PIT. Zdaniem TK, owe „inne nieodpłatne świadczenia” mogą stanowić przychód pracownika, jeżeli zostały spełnione za zgodą i w interesie pracownika (a nie w interesie pracodawcy) oraz przyniosły korzyść pracownikowi. Korzyść ta powinna być przy tym wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie chodzi o korzyść dostępną w sposób ogólny dla wszystkich).

### **Postanowienie SN – wybór sądu w sporze z zakresu prawa pracy**

W postanowieniu z dnia 13 lutego 2014 r. (II PZP 1/13) Sąd Najwyższy uznał, że nie jest dopuszczalne umowne uzgodnienie z pracownikiem, że dla sporów między pracodawcą a pracownikiem miałby być właściwy inny sąd niż sądy wskazane w Kodeksie postępowania cywilnego jako sądy miejscowo właściwe dla wytoczenia powództwa w sprawach z zakresu prawa pracy.

### **Wyrok SN – wskazywanie kryteriów doboru do zwolnienia w wypowiedzeniu**

W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13) Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku likwidacji jednego z takich samych stanowisk pracy, pracodawca powinien w oświadczeniu o wypowiedzeniu wskazać kryteria, którymi kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia (chyba że kryteria te są oczywiste lub znane pracownikowi). Kryteria te nie mogą być przywoływane przez pracodawcę dopiero na etapie postępowania sądowego, w którym dopuszczalna jest jedynie konkretyzacja wskazanej pracownikowi w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia. Orzeczenie jest zgodne z przeważającym poglądem SN.



**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