



SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Nowe prace dozwolone w niedziele i święta

Dnia 4 marca 2014 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy dopuszczająca wykonywanie nowych rodzajów prac w niedziele i święta (o pracach ustawodawczych pisaliśmy w styczniowym numerze WPP). Chodzi o: (1) prace polegające na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej lub urządzeń telekomunikacyjnych, odbieranych poza terytorium RP, jeżeli dana niedziela lub święto jest dniem pracy u odbiorcy usługi oraz (2) prace zapewniające możliwość świadczenia powyższych usług.

Treść nowych przepisów budzi szereg wątpliwości. W szczególności trudno przesądzić, czy dla dopuszczalności zatrudnienia danego pracownika w niedziele lub święto istnieje wymóg, aby prace z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej lub urządzeń telekomunikacyjnych stanowiły istotę jego obowiązków (jak np. u pracowników call center), czy też wystarczy, aby były realizowane w wykonywaniu części obowiązków (jak np. u pracowników podmiotów świadczących usługi finansowe czy doradcze).

Wyrok Sądu Najwyższego – wypowiedzenie dopiero po odwołaniu z zarządu

Dwa ciekawe zagadnienia zostały poruszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2013 r. (I PK 88/13), w którym stosunek łączący pozwaną spółkę i jej członka zarządu na podstawie umowy o zarządzanie spółką uznano za stosunek pracy, a wypowiedzenie tej umowy przez spółkę za nieuzasadnione. Ustalając istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami, SN wskazał, między innymi, na podporządkowanie powoda wynikające z wyraźnego związania powoda poleceniami wspólników. SN podkreślił przy tym, że bez znaczenia jest to, czy takie uprawnienie wspólników było faktycznie realizowane, ponieważ do stwierdzenia podporządkowania wystarczy sam fakt, że pracodawca może z takich uprawnień korzystać.

Sąd Najwyższy ponadto wskazał, że wypowiedzenie z powodu odwołania z zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest dopuszczalne dopiero po podjęciu przez wspólników (uprawniony organ) uchwały o odwołaniu.

Wyrok Sądu Najwyższego – zakaz konkurencji w umowie cywilnoprawnej

W wyroku z 5 grudnia 2013 r. (V CSK 30/13) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie narusza swobody umów uzgodnienie nieodpłatnego zakazu konkurencji po ustaniu umowy o świadczenie usług (pomiędzy przedsiębiorcami). We wcześniejszym orzeczeniu z 11 września 2003 r. (III CKN 579/01) SN rozstrzygnął,

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.



że nieodpłatne zobowiązanie przedsiębiorcy do niepodejmowania działalności konkurencyjnej przez okres 3 lat po ustaniu umowy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Podobnie orzekł niedawno Sąd Apelacyjny w Gdańsku (wyrok z 14 maja 2013 r., I ACa 174/13).

Sąd Najwyższy w wyroku z grudnia 2013 r. zliberalizował podejście do kwestii wynagrodzenia za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w stosunkach cywilnoprawnych. Należy jednak z ostrożnością rozważać jego implementację w praktyce z uwagi na fakt, że w razie sporu sądy będą indywidualnie oceniały każdy przypadek. Pod uwagę mogą zostać wzięte okoliczności zawarcia umowy, charakter i długość współpracy stron, rynek, na jakim funkcjonują i inne elementy.

Wyrok Sądu Najwyższego – swoboda decyzji pracodawcy o reorganizacji

W wyroku z 4 grudnia 2013 r. (II PK 67/13) Sąd Najwyższy analizował sytuację, w której pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego kierownikowi placówki, uzasadniając je likwidacją stanowiska poprzez przekazanie jego obowiązków innym pracownikom. SN podzielił pogląd dominujący w literaturze i orzecznictwie, zgodnie z którym pracodawca ma prawo do podjęcia decyzji o tym, że zadania danego pracownika mają być wykonywane na innych stanowiskach pracy, bądź nawet powierzone podmiotom zewnętrznym. Ocena celowości takiego wyboru nie podlega kontroli sądu, jako że jest przejawem swobody prowadzenia działalności gospodarczej.

Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2014 r.

PIP opublikowała na swojej stronie internetowej Program działania PIP na 2014 r. Wśród zadań rocznych wymieniono, między innymi, egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących pracowników tymczasowych, czasu pracy kierowców, ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych. Planowana liczba kontroli PIP ogółem ma być taka sama jak liczba kontroli planowana na rok 2013.



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