

SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Wyrok SN – klauzula o zakazie konkurencji nie przechodzi na nowego pracodawcę

W wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14) Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. nowy pracodawca nie jest związany zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia uzgodnionym pomiędzy przejmowanym pracownikiem a jego dotychczasowym pracodawcą. Na nowego pracodawcę nie przechodzą obowiązki wynikające z klauzuli o zakazie konkurencji, niezależnie od tego, czy została ona zawarta w umowie o pracę, czy w odrębnej umowie o zakazie konkurencji. Klauzula ta ma co do zasady charakter odrębny od umowy o pracę. SN nie zgodził się z argumentacją sądów I i II instancji, które twierdziły, że umowa o zakazie konkurencji mieści się w ramach stosunku pracy. Orzeczenie SN jest odmienne od przeważających dotychczas poglądów w doktrynie i orzecznictwie i w związku z tym ma charakter przełomowy.

Wyrok TSUE – polscy pracownicy Elektrobudowy reprezentowani przez fiński związek zawodowy

W wyroku z 12 lutego 2015 r. (C-396/13) Trybunał Sprawiedliwości UE ustosunkował się do pytań fińskiego sądu w sprawie polskich pracowników delegowanych do Finlandii do pracy przy budowie elektrowni. Pracownicy ci przenieśli swoje wierzytelności o zapłatę wynagrodzenia za pracę na fiński związek zawodowy (co zgodnie z polskim prawem jest niedopuszczalne). Związek w ich imieniu domagał się od polskiego pracodawcy zapłaty minimalnego wynagrodzenia w wysokości należnej fińskim pracownikom. Trybunał potwierdził dopuszczalność przeniesienia wierzytelności na związek zawodowy. Ponadto, zdaniem Trybunału, do minimalnego wynagrodzenia należnego pracownikom delegowanym zastosowanie mogą mieć nie tylko przepisy rangi ustawowej obowiązujące w kraju przyjmującym, lecz także postanowienia obowiązujących w danej branży układów zbiorowych. Trybunał wypowiedział się jednocześnie, które elementy wynagrodzenia należy wliczać do wynagrodzenia minimalnego, a które nie. Uznał, że w skład płacy minimalnej wchodzi stała dieta wypłacana polskim pracownikom w związku z oddelegowaniem.

Jesteśmy do Państwa dyspozycji, gdyby potrzebowali Państwo wsparcia w toku przeprowadzenia audytu wewnętrznego omówionych tutaj zagadnień.



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

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.



Nowelizacja Kodeksu pracy w zakresie wstępnych badań lekarskich

1 kwietnia 2015 r. wejdzie w życie nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzająca pewne ułatwienia w zakresie wstępnych badań lekarskich. Zgodnie z nowymi przepisami, jeśli w ciągu 30 dni od zakończenia poprzedniego stosunku pracy pracownik zostanie przyjęty do pracy u nowego pracodawcy, nie będzie podlegał wstępnym badaniom lekarskim, jeżeli przedstawi aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu, a nowy pracodawca uzna, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na nowym stanowisku pracy. Zasada ta będzie dotyczyć także osób, które w momencie przyjmowania do pracy pozostają jednocześnie w zatrudnieniu u innego pracodawcy. Powyższe ułatwienia nie będą dotyczyć osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Wyrok SN – żądanie przywrócenia do pracy w przypadku likwidacji stanowiska

W wyroku z dnia 29 października 2014 r. (I PK 65/14) Sąd Najwyższy analizował roszczenie pracownika, który nie zgodził się na nowe warunki pracy i płacy wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym i odwołał się do sądu, żądając przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Przyczyną wypowiedzenia było zmniejszenie zakresu obowiązków powoda w wyniku przekazania części jego dotychczasowych obowiązków innemu pracownikowi w ramach procesu restrukturyzacyjnego pracodawcy, co wiązało się z likwidacją dotychczasowego stanowiska pracy powoda. SN uznał, że decydując o przywróceniu do pracy, sąd musi ustalić, czy odtworzenie stanowiska pracownika jest z organizacyjnego i finansowego punktu widzenia możliwe i celowe, a zwłaszcza – czy nie zniweczy efektów wdrożonego przez pracodawcę procesu restrukturyzacyjnego. Jeżeli tak by było, sąd powinien zasądzić na rzecz pracownika odszkodowanie zamiast orzekać o przywróceniu do pracy. SN potwierdził jednocześnie utrwaloną linię orzeczniczą, zgodnie z którą sądy nie mogą oceniać przyczyn, które skłoniły pracodawcę do reorganizacji zakładu pracy oraz zasadności takiej reorganizacji.



Interpelacja poselska – decyzje ZUS w zakresie składek od świadczeń z ZFŚS

Do Ministra Pracy i Polityki Społecznej wpłynęła interpelacja poselska z zapytaniem o podsumowanie praktyki ZUS w zakresie rozstrzygnięcia, czy świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS) przyznawane przez kontrolowanych przez ZUS pracodawców stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W odpowiedzi Minister poinformował, że w okresie obejmującym w przybliżeniu lata 2010-2012 wniesiono odwołania od prawie 23.000 spośród ogółem prawie 30.000 decyzji ZUS dotyczących wliczenia świadczeń z ZFŚS do podstawy wymiaru składek. Z badań ZUS wynika ponadto, że wydawane w powyższym okresie wyroki sądowe w 88% potwierdziły prawidłowość decyzji ZUS. Natomiast w samym 2014 r. odsetek ten wyniósł 62%, a liczba decyzji wydanych przez ZUS w tym przedmiocie wyniosła 24.000.

ZUS podczas kontroli drobiazgowo weryfikuje w szczególności, czy przy dysponowaniu środkami ZFŚS zachowano kryterium socjalne (zwłaszcza według testu: im gorsza sytuacja osoby uprawnionej, tym wyższe świadczenie). ZUS kładzie szczególny nacisk na świadczenia przyznawane pracownikom okazjonalnie z powodu świąt (m.in. Wielkiejnocy, Bożego Narodzenia czy też Dnia Dziecka) w postaci paczek na dzieci, bonów towarowych czy też w innych formach.

Projekt nowelizacji – ułatwienia dla PIP przy przeprowadzaniu kontroli

Do Sejmu wpłynął poselski projekt nowelizacji ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Projekt przewiduje m.in. zniesienie obowiązku uprzedzenia pracodawców przez Państwową Inspekcję Pracy o planowanej kontroli oraz uchylenie obowiązku okazywania upoważnienia do wykonywania czynności kontrolnych przez inspektora PIP.

