

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

ZŁUDNA OCHRONA ZWIĄZKOWCA PRZED ZWOLNIENIEM

Ustawa o związkach zawodowych nadaje członkom zarządu związku zawodowego szczególną ochronę stosunku pracy. Pracodawca bez zgody zarządu organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej organizacji, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. Oznacza to, że ochroną mogą być objęte jedynie osoby wskazane uchwałą zarządu i będące członkami tego zarządu bądź upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.

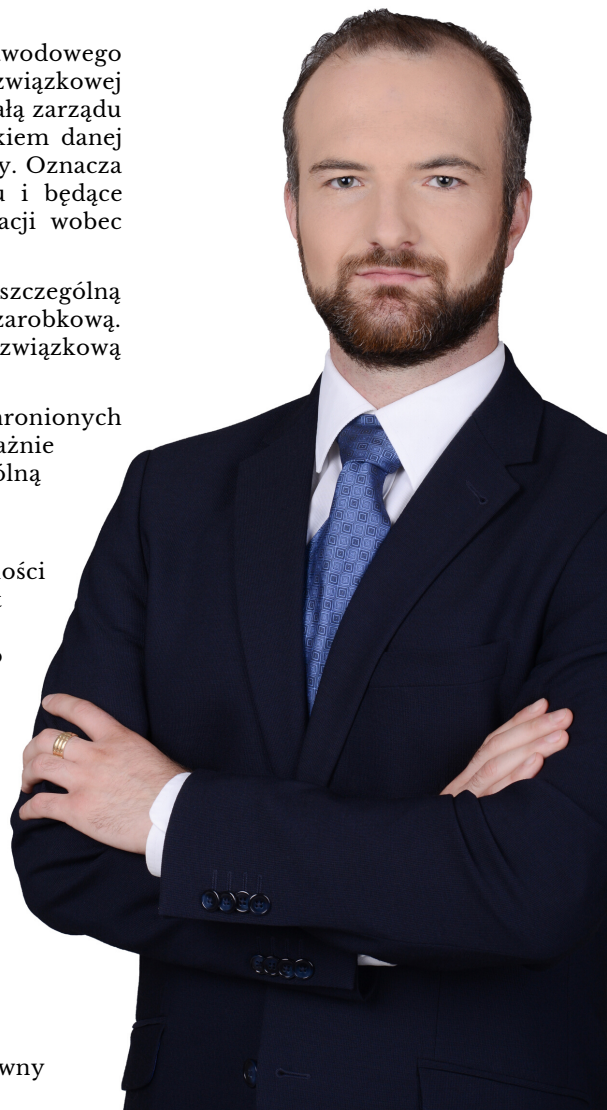
Powyższe oznacza, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie może objąć szczególną ochroną stosunku pracy dowolnego pracownika lub osoby wykonującej pracę zarobkową. Jest to dość częsty błąd organizacji związkowych, tj. próba objęcia ochroną związkową osób, którym taka ochrona rzeczywiście nie przysługuje.

Jeszcze częstszym błędem organizacji związkowych jest wskazywanie osób chronionych mimo, że takie uprawnienie organizacji nie przysługuje. Błąd taki wynika przeważnie z niewłaściwego zastosowania art. 32 ust. 3 i 4 Ustawy. Możliwość objęcia szczególną ochroną stosunku pracy większej ilości osób przysługuje bowiem jedynie reprezentatywnym organizacjom związkowym.

Przyczyną błędu jest zarówno niedokładność związku, tj. zignorowanie konieczności ustalania reprezentatywności, jak również niewiedza związku co do tego, czy jest największą organizacją u danego pracodawcy. Konsekwencją nieprawidłowego zastosowania art. 32 ust. 3 i 4 Ustawy jest przysługiwanie ochrony - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Tym samym ze względu na nieprawidłowe wskazanie liczebności osób chronionych, ochrona przysługiwać będzie jedynie przewodniczącemu danego związku.

Nie oznacza to natomiast, że niereprezentatywny związek może zawsze wskazać jedynie przewodniczącego jako osobę szczególnie chronioną. Art. 32 ust. 6. dopuszcza wskazanie innej osoby zgodnie z ust.1 „Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji”. Bezwzględna ochrona przewodniczącego zastrzeżona została jedynie w przypadku, gdy organizacja związkowa w sposób błędny, tak jak opisano powyżej, korzysta ze swoich uprawnień.

- Krzysztof Sosnowski, radca prawny



PYTANIA PREJUDYCJALNE DO TSUE CO DO WLICZANIA PRZERWY DO CZASU PRACY

Czeski sąd skierował do Trybunał Sprawiedliwości UE pytania prejudycjalne w sprawie z wniosku byłego strażaka o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (sygn. C-107/19). Pytania dotyczą tego, czy czas przerwy od pracy, w trakcie której pracownik musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy na wypadek nagłego wyjazdu, należy uważać za „czas pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88/WE PE i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Stanowisko w sprawie zajął Rzecznik Generalny, który ocenił, że artykuł 2 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że tego rodzaju przerwa stanowi „czas pracy”. Sporadyczny i nieprzewidywalny charakter interwencji podejmowanych w czasie przerwy lub ich częstotliwość nie mają wpływu na tę kwalifikację. Rozstrzygnięcie tej kwestii może mieć znaczenie dla pracodawców w Polsce. W niektórych zakładach pracy udziela się pracownikom dłuższych przerw w czasie pracy na lunch, zastrzegając, że w przypadku konieczności mają oni obowiązek powrotu do biura w określonym czasie. Rozstrzygnięcie TSUE zbliżone do opinii Rzecznika może spowodować lawinę roszczeń pracowników o wynagrodzenia za czas przerw jako czasu pracy oraz za dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych

TRZECIA NOWELIZACJA USTAWY O PPK

W dniu 13 lutego 2020 roku Sejm uchwalił ustawę o zmianie niektórych ustaw w związku z przeniesieniem środków z OFE na indywidualne konta emerytalne. Ustawa zawiera również zmiany w treści przepisów ustawy o PPK, które mają wejść w życie 1 czerwca 2020 roku. Zmiany sprowadzają się głównie do wykreślenia wszelkich odwołań do powszechnych towarzystw emerytalnych, OFE oraz instytucji z nimi powiązanych. Nowelizacja wprowadza nowe obowiązki dla instytucji finansowych w ramach PPK oraz podmiotów nimi zarządzających. Nie zawiera natomiast przepisów zmieniających istotnie sytuację uczestników PPK ani podmiotów zatrudniających. Ponadto z nowelizacji nie wynika konieczność modyfikacji już zawartych umów o zarządzanie lub o prowadzenie PPK. Pomimo braku obowiązku dostosowania już zawartych umów, należy oczekiwać, że w ciągu kilku miesięcy pojawią się zmodyfikowane wzorce umów oraz regulaminów dla PPK. Na dzień 15 kwietnia 2020 roku, proces legislacyjny nie został zakończony. O dalszych zmianach będziemy informowali na bieżąco.

UMOWA O ZAKAZIE KONKURENCJI ZAWARTA POD WARUNKIEM ZAWIESZAJĄCYM ZGODNA Z PRAWEM

Sąd Najwyższy w wyroku z 20.02.2020 r., I PK 241/18, wypowiedział się w kwestii obowiązywania umowy o zakazie konkurencji. Pracodawca zawarł klauzulę zakazującą podejmowania działalności konkurencyjnej, gdy stosunek pracy dobiegnie końca. Obowiązywanie zarówno zakazu, jak i konieczności zapłaty odszkodowania miało jednak miejsce wyłącznie pod warunkiem, że pracodawcałoży pracownikowi stosowne pisemne oświadczenie, którego termin ustalono na ostatni dzień stosunku pracy. Nie spełnienie powyższego warunku skutkowało utratą mocy całej umowy i brakiem zakazu konkurencji. Sąd Najwyższy uznał zawarcie umowy o zakazie konkurencji pod warunkiem zawieszającym za zgodne z obowiązującym prawem. Istotne znaczenie miał termin, który został określony precyzyjnie jako ostatni dzień trwania stosunku pracy. Umieszczenie terminu usunęło niepewność co do tego, czy pracownik będzie wiedział, czy może podjąć działalność konkurencyjną.

STOSOWANIE PROCEDURY ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH DO WYPOWIEDZEŃ ZMIENIAJĄCYCH

Rozwiązanie umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia przez większą liczbę pracowników objęte jest zwolnieniem grupowym. Tak orzekł Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 10 października 2019 r. (sygn. akt I PK 196/18) w świetle orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 21 września 2017 r. w sprawach C-149/16 oraz C – 429/16. Trybunał stwierdził, że w przypadku dokonywania wypowiedzeń warunków pracy i płacy większej liczbie pracowników, należy przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych. Zatem, jeżeli co najmniej pięciu pracowników zostaje zwolnionych za wypowiedzeniem definitywnym lub w wyniku nie przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego wprowadzającego niekorzystną dla pracownika zasadniczą zmianę istotnych elementów jego umowy o pracę, to zwolnienie pozostałych pracowników następuje także w ramach „zwolnienia grupowego” (bez znaczenia, czy zaproponowane im zmiany zatrudnienia miały charakter istotny czy nieistotny).