

Wyroki UE zmieniają polską rzeczywistość

Choć rozstrzygnięcia TSUE nie są prawem obowiązującym, to jednak **znacząco wpływają na polskie prawo pracy**. Jako przykład można podać ostatnie orzeczenie dotyczące okresu wypowiedzenia przy umowach na czas określony, po którym nasze ministerstwo pracuje już nad zmianą kodeksu

Sygnatura	Zakres tematyczny	Rozstrzygnięcie	Skutki dla polskiego prawa pracy
Wyrok z 18 grudnia 2007 r., C-341/05 (Laval un Partnari przeciwko Svenska Byggnadsarbetareförbundet i in.)	obowiązek przestrzegania minimalnych warunków przy delegowaniu pracowników	Trybunał uznał za nielegalną akcję strajkową związków zawodowych działających w branży budownictwa na terenie państwa przyjmującego, która miała na celu zmuszenie pracodawcy delegującego do zapewnienia jego pracownikom stawek wynagrodzenia otrzymywanych przez pracowników tego sektora w Szwecji (wynegocjowanych w układzie zbiorowym). Trybunał stwierdził, że pracodawca delegujący nie musi negocjować ze związkami stawek płacowych dla swoich pracowników , bowiem zgodnie z przepisami unijnymi ma on obowiązek przestrzegać jedynie najważniejsze bezwzględnie wiążące normy ochrony minimalnej w przyjmującym państwie członkowskim. W odniesieniu do wynagrodzenia, takich norm w przedmiotowej sprawie nie było. Zatem mimo że prawo do strajku jest jedną z fundamentalnych zasad prawa UE, to obowiązki, jakie związki miały zamiar nałożyć na przedsiębiorcę delegującego, były niewspółmierne i stanowiły przeszkodę w wykonywaniu swobody świadczenia usług.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Usługodawca musi przestrzegać wyłącznie warunków minimalnych, aby zgodnie z prawem świadczyć usługi w państwie przyjmującym. ■ Państwa przyjmujące (w tym działające na jego terenie związki) nie mogą wymagać od pracodawcy delegującego spełnienia wyższych norm, nawet jeśli takie normy obowiązują ich własnych pracowników.
Wyrok z 20 grudnia 2003 r., C-340/01; stanowisko przejęte w kolejnych orzeczeniach (Carlito Abler przeciwko Sodexho MMW Catering Gesellschaft mbH)	Przejście zakładu pracy	Trybunał uznał istnienie przejścia zakładu pracy pomiędzy dwoma niepowiązаныmi ze sobą podmiotami – firmami świadczącymi usługi cateringu w stołówce szpitalnej – w sytuacji rozwiązania przez szpital umowy z pierwszym usługodawcą i nawiązania z kolejnym. Zdaniem TSUE doszło do przejścia zakładu pracy, ponieważ nastąpiło przejście składników materialnych z jednego usługodawcy na drugiego (m.in. wyposażenia kuchennego), mimo że nie należały one do firmy cateringowej, a do szpitala. To oznaczało, że nowa firma cateringowa powinna była przejąć pracowników zatrudnionych w pierwszej, z którą szpital rozwiązał umowę.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Przejście zakładu pracy następuje nie tylko w prostej relacji między dwoma pracodawcami. ■ Dla stwierdzenia przejścia opartego na składnikach materialnych nie jest wymagane, aby składniki te w następstwie przejścia należały do podmiotu przejmującego.
Wyrok z 20 stycznia 2011 r., C-463/09 (CLECE SA przeciwko Marii Socorro Martín Valor)	Przejście zakładu pracy	CLECE, firma sprzątająca, w której zatrudniona była p. Valor, wynajęła podwykonawcę do sprzątania urzędu gminy, co do tej pory robiła Valor. W następstwie rozwiązała umowę o pracę z p. Valor. Pracownica twierdziła, że powinna zostać zatrudniona w nowej firmie, i pozwała obydwie o bezprawne zwolnienie. Trybunał orzekł jednak, że w pewnych dziedzinach, w których działalność opiera się głównie na sile roboczej, dla stwierdzenia przejścia zakładu pracy konieczne jest przejście przez nowego pracodawcę zasadniczej części pracowników (w znaczeniu liczebności i kompetencji) , trwale prowadzących wspólną działalność, których jego poprzednik przydzielił do tego zadania. Tym samym przejścia zakładu pracy nie było w stanie faktycznym sprawy CLECE.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Badając, czy dana sytuacja kwalifikuje się jako przejście zakładu pracy, trzeba w pierwszej kolejności rozważyć, czy jest to działalność oparta na składnikach trwałych czy nie. ■ W tym drugim przypadku nieprzejście większości pracowników spowoduje brak konieczności zastosowania przepisów ochronnych dotyczących przejścia zakładu pracy na podstawie przepisów prawa UE.
Wyrok z 17 lipca 2008 r., C-303/06 (S. Coleman przeciwko Attridge Law, Steve Law)	Równe traktowanie w zatrudnieniu	Mówiąc o wyrokach TSUE dotyczących prawa pracy, nie sposób nie wspomnieć o wyrokach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania. W omawianym wyroku Trybunał rozważał, czy rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem z uwagi na brak jego dyspozycyjności w związku ze zwolnieniami lekarskimi na niepełnosprawne dziecko stanowi dyskryminację . Sam pracownik nie był przy tym dotknięty niepełnosprawnością. Trybunał udzielił odpowiedzi twierdzącej, wprowadzając tym samym koncepcję dyskryminacji przez asocjację, uznając działanie pracodawcy za przejaw dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pracodawcy powinni zwracać uwagę na to, co jest przyczyną braku dyspozycyjności pracownika, aby nie narazić się na zarzut dyskryminacji w razie podjęcia kroków dyscyplinujących wobec takiego pracownika. ■ Wyrok ma zastosowanie także do innych podstaw dyskryminacyjnych, np. orientacji seksualnej czy przynależności do związków zawodowych.
Wyrok z 13 marca 2014 r., C-38/13 (Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy)	Okresy wypowiedzenia umów na czas określony	Trybunał uznał, że szytywne 2-tygodniowe okresy wypowiedzenia w przypadku umów na czas określony, niezależne od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, dyskryminują pracowników na czas określony . Długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest bowiem określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od 2 tygodni do 3 miesięcy. Dojdzie zatem do dyskryminacji, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wyrok oznacza konieczność zmiany przepisów kodeksu pracy dotyczących okresu wypowiedzenia umowy na czas określony. Resort pracy prowadzi już prace w tym zakresie.