

KAZUS 1

Do 31 grudnia 2016 r. Marek i Adam byli zatrudnieni w spółce TOP Młotki Produkcja Sp. z o.o. („Pracodawca”), zajmującej się produkcją młotków – Marek na stanowisku kierownika produkcji, a Adam na stanowisku kierownika sprzedaży. Głównym zadaniem Marka było koordynowanie procesu produkcji a Adama – koordynowanie współpracy Pracodawcy ze spółką z tej samej grupy kapitałowej TOP Młotki Dystrybucja Sp. z o.o., zajmującą się sprzedażą i dystrybucją młotków. Adamowi, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, przysługiwała także premia roczna. Obaj panowie zawarli z Pracodawcą umowy o zakazie konkurencji, które stanowiły, że *„pracownik jest zobowiązany do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy oraz innych spółek z grupy kapitałowej Pracodawcy w trakcie trwania stosunku pracy oraz przez 12 miesięcy po jego ustaniu”*. Za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy przysługiwało im odszkodowanie, płatne w ratach miesięcznych, każda z rat w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, płatna do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. W wyniku nieuwagi księgowej Pracodawca wypłacił obu panom ratę tego odszkodowania za styczeń 2017 r. dopiero 16 lutego 2017 r., natomiast kolejne raty wypłacał najpóźniej 10 dnia następnego miesiąca. Nie pytając Pracodawcy o zgodę, obaj panowie zatrudnili się w spółce HIT Sprzedaż Młotków Sp. z o.o., zajmującej się sprzedażą i dystrybucją młotków – Marek od 8 lutego, a Adam od 13 marca 2017 r.

Doradź Pracodawcy, czy Marek i Adam naruszyli zakaz konkurencji i jakie działania może podjąć wobec nich Pracodawca. Porada prawna powinna zawierać zwięzłe uzasadnienie i jasne rekomendacje.

KAZUS 2

Spółka Kaktus sp. z o.o. („Pracodawca”) zatrudnia Martę i Izę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku partnera biznesowego ds. zasobów ludzkich za wynagrodzeniem zasadniczym 4.500 złotych brutto miesięcznie. Począwszy od 1 listopada 2017 r. (środa) Pracodawca planuje je wysłać do pracy w biurze spółki-matki w Holandii. Marta ma tam pracować przez 3 miesiące. Będzie tam pełnić swoje dotychczasowe obowiązki, ale dzięki pracy w jednym biurze będzie miała okazję lepiej poznać się z tamtejszym zespołem HR. Natomiast Iza zostanie wysłana do Holandii na 5 miesięcy, z tym że co miesiąc będzie wracać do polskiego biura i pracować tam przez każde ostatnie 3 dni robocze w miesiącu. Iza ma przeprowadzić jednorazowy audyt dotychczasowej pracy działu HR spółki-matki.

Doradź Pracodawcy w jaki sposób może wysłać Martę i Izę do pracy w Holandii, wskazując które rozwiązania są najmniej ryzykowane i najbardziej opłacalne dla Pracodawcy. W szczególności Pracodawca rozważa zakwalifikowanie ich pracy w Holandii jako podróży służbowych oraz wypłacanie im dziennych diet w wysokości 30 euro, zgodnie z polityką wewnętrzną obowiązującą u Pracodawcy. Porada prawna powinna zawierać zwięzłe uzasadnienie i jasne rekomendacje.