



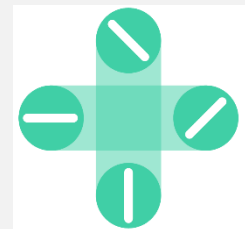
WYNIKI RANKINGÓW PRAWNICZYCH

Kancelaria Raczkowski Paruch ponownie zajęła pierwsze miejsce (Band 1) w rankingach kancelarii prawniczych **Chambers & Partners** oraz **Legal 500** jako *Top Ranked* oraz *Top Tier* w dziedzinie prawa pracy. **Bartłomiej Raczkowski** jest rekomendowany jako *Top Ranked Leading Individual* oraz *Leading Individual*. **Sławomir Paruch** i **Katarzyna Dobkowska** zostali wyróżnieni odpowiednio jako *Notable Practitioners* oraz *Recommended Lawyers*.



HR W PIGUŁCE

Serdecznie zapraszamy do udziału w **Śniadaniach czwartkowych** - bezpłatnych spotkaniach warsztatowych z zakresu prawa pracy. Tematem najbliższego spotkania będzie **Jak skutecznie rozwiązywać najbardziej kłopotliwe sprawy HR w firmach farmaceutycznych?** Spotkanie odbędzie się **28 maja 2015 roku** w siedzibie naszej kancelarii w Warszawie. Ilość miejsc ograniczona. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres office@raczkowski.eu.



»» ZMIANY W PRZEPISACH

Opublikowano wzory orzeczeń lekarskich dla pracowników

1 kwietnia 2015 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Zdrowia z 26 marca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU poz. 457).

Rozporządzenie określa nowe wzory orzeczeń i skierowania na badanie lekarskie. Wprowadza zmiany mające charakter redakcyjny i legislacyjny, polegające m.in. na wprowadzeniu zapisu, że przeprowadzone badania profilaktyczne kończy się wydaniem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak lub istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku

WYDARZENIA

kwiecień-maj 2015

SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY

II edycja unikalnego programu szkoleniowego prowadzonego przez największych specjalistów prawa pracy w Polsce.

w warunkach pracy opisanych przez pracodawcę w skierowaniu na badania lekarskie. W rozporządzeniu uaktualniono także jednostki uprawnione do przeprowadzania badań lekarskich oraz tryb odwoławczy od wydawanych orzeczeń lekarskich.

Zezwolenia na pracę cudzoziemców – nowe rozporządzenia

1 maja 2015 r. minister pracy i polityki społecznej wydał nowe rozporządzenie w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (DzU poz. 543). Zastępuje ono – z dniem wejścia w życie – dotychczasowe przepisy wykonawcze obowiązujące w tym zakresie, tj. rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca, DzU nr 16, poz. 84 ze zm.). Wydanie nowego aktu prawnego wynika ze zmiany brzmienia art. 90 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2015 r., poz. 149 ze zm.), który stanowi upoważnienie dla ministra pracy do określenia, w drodze rozporządzenia, postępowania związanego z wydawaniem cudzoziemcom zezwoleń na pracę.

1 maja 2015 r. weszły w życie również nowe przepisy rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (DzU poz. 588). Rozporządzenie wskazuje okoliczności, w których cudzoziemcom można legalnie powierzyć wykonywanie pracy w Polsce, bez wymogu posiadania zezwolenia na pracę. Unormowania nowego aktu wykonawczego powielają w znacznej mierze dotychczasowe rozwiązania. Zmiany odnoszą się do niektórych grup studentów studiów stacjonarnych i doktorantów, dotyczą ponadto oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Z dniem wejścia w życie nowego rozporządzenia tracą moc dotychczasowe przepisy wykonawcze, tj. rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 20 lipca 2011 r. (DzU z 2015 r., poz. 95).

maj 2015

EKSPERT RADZI

Szkolenia z zakresu prawa pracy dla osób, dla których prawo pracy jest niezbędnym narzędziem codziennej aktywności zawodowej. Szkolenia są prowadzone przez adw. Piotra Wojciechowskiego - byłego inspektora pracy i Wicedyrektora Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt pod adresem:

office@raczkowski.eu

»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Zmiany w wykazie prac wzbronionych młodocianych

Ministerstwo pracy i polityki społecznej przygotowało nowelizację rozporządzenia Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (DzU nr 200, poz. 2047 ze zm.).

Projekt nowelizacji ma na celu dostosowanie polskich przepisów do regulacji unijnych. Projektowane rozporządzenie przewiduje zmianę treści działu II "Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych" załącznika nr 1 do rozporządzenia. Polega ona na dostosowaniu wykazu prac wzbronionych młodocianym ze względu na narażenie na szkodliwe działanie czynników chemicznych i biologicznych. Dodatkowo wykaz ten uzupełniono o prace w narażeniu na działanie ołowiu i jego związków oraz azbestu, w tym odesłania do przepisów wykonawczych w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

Zmiany w zakresie przechowywania dokumentów pracowniczych

Ministerstwo Gospodarki przygotowało projekt zmian przepisów dotyczących zasad przechowywania dokumentacji kadrowo-płacowej.

Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, pracodawca musi prowadzić i przechowywać dokumentację kadrową w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, w warunkach

niegroźącym uszkodzeniem ani zniszczeniem. Jeśli nie przestrzega tego obowiązku, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika. W przypadku większości dokumentów wymagane jest zachowanie formy pisemnej. W aktach osobowych pracownika gromadzone są dokumenty obligatoryjne oraz złożone dobrowolnie. Natomiast jeśli chodzi o dokumentację płacową, to płatnik składek ma obowiązek przechowywać przez 50 lat od zakończenia zatrudnienia danego pracownika listy płac, karty wynagrodzeń albo inne dowody, na podstawie których ustala się podstawę wymiaru emerytury lub renty. Akta osobowe i płacowe są dokumentacją tzw. niearchiwalną i mają ustalony 50-cioletni czas przechowywania. Po jego upływie są niszczone.

Projekt zmiany ustawy określa nowe okresy przechowywania dokumentacji. Mają się one różnić w zależności od rodzaju dokumentu i jego przydatności do różnych celów. Jedną z najistotniejszych modyfikacji przewidzianych w projekcie jest określenie 3 okresów przechowywania dokumentacji pracowniczej:

- okres zatrudnienia określony jako „0 lat”, oznaczający zniesienie obowiązku przechowywania danego dokumentu po zakończeniu pracy u konkretnego pracodawcy,
- pięcioletni okres przechowywania – zarezerwowany dla dokumentacji, która może być przydatna przy dochodzeniu roszczeń ze stosunku pracy,
- pięćdziesięcioletni okres przechowywania dokumentacji – zastrzeżony generalnie dla dokumentów gromadzonych w celu nabycia uprawnień emerytalno-rentowych.

Zmiany miałyby wejść w życie 1 stycznia 2016 roku.



Rekompensowanie pracy w dni wolne

W Sejmie trwają prace nad projektem zmian do przepisów Kodeksu pracy dotyczących rekompensowania pracy w dni wolne wynikające z rozkładu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (druk nr 2777). Propozycja poselska zakłada, że w razie braku możliwości udzielenia w takim przypadku dnia wolnego od pracy, pracodawca będzie mógł zrekompensować taką pracę dodatkiem do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151(1) § 1 pkt 1 k.p. (tj. dodatkiem 100-procentowym) za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy.

Taką formę rekompensaty będzie też można stosować, gdy to pracownik wystąpi z wnioskiem o wypłatę dodatku zamiast dnia wolnego. Obecnie taka możliwość istnieje jedynie w przypadku pracy w niedziele i święta (art. 151(11) § 3 k.p.). Inicjatywa zmiany przepisów ma na celu ujednoczenie regulacji w tym zakresie.

»» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Pracodawca nie jest związany zakazem konkurencji po przejściu zakładu pracy

Nowy pracodawca, który przejmuje zakład pracy wraz z zatrudnionymi w nim pracownikami, nie jest związany umowami o zakazie konkurencji zawartymi z tymi pracownikami przez wcześniejszego pracodawcę. Nawet jeśli klauzula o zakazie konkurencji była wpisana do umowy o pracę. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 11 lutego 2015 r., sygn. I PK 123/14. Do tej pory uważano, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia ma charakter mieszany, tj. związany funkcjonalnie ze stosunkiem pracy, a jednocześnie właściwy do pewnego stopnia umowie regulowanej przepisami kodeksu cywilnego. Ponieważ uważano, że element „pracowniczy” takiej umowy jest istotny, to przyjmowało się, że wraz z przejściem zakładu pracy dochodzi również do przejścia takiej umowy.

W komentowanym orzeczeniu SN przyjął odmienne stanowisko, uznając, że przejście zakładu pracy i pracownika na innego pracodawcę obejmuje tylko zobowiązania

wynikające ze stosunku pracy, a nie umowy o zakazie konkurencji. Umowa o zakazie konkurencji jest umową odrębną od umowy o pracę i nie ma przy tym znaczenia, że wolą stron znalazła się w jednym dokumencie z umową o pracę. Takie zapatrywanie budzi jednak pewne wątpliwości – ponieważ w przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę zachowywana jest tożsamość przekazywanego zakładu pracy, uzasadnione wydaje się dalsze trwanie zakazu konkurencji. Wątpliwości te rozstrzygnie w najbliższym czasie SN, albowiem zagadnienie związania pracodawcy przejmującego umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia zostało ponownie poddane pod rozstrzygnięcie SN. Zostanie wydana w tej sprawie uchwała.