



### **SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY**

Kancelaria Raczkowski Paruch rozpoczęła nabór do III. edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy - unikalnego programu szkoleniowego prowadzonego przez największych specjalistów prawa pracy w Polsce. Zapytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: [office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu).

## **»» ZMIANY W PRZEPISACH**

### **Wykaz prac wzbronionych młodocianym rozszerzony i znowelizowany**

Dnia 15 lipca 2015 r. weszło w życie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. 2015 poz. 929).

Projekt zakłada 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.

### **Od 2016 r. zwolnienia lekarskie będą wystawiane w formie elektronicznej**

Z dniem 1 stycznia 2016 r. wejdą w życie przepisy ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2832) – z wyjątkiem kilku przepisów, dla których ustawa przewiduje inny termin wejścia w życie.

Jedną z najważniejszych zmian jest zmiana formy i trybu wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy - eliminacja zaświadczeń lekarskich w formie papierowej na rzecz

## **WYDARZENIA**

wrzesień 2015

### **WEBINARIUM**

Interaktywne webinarium na temat ochrony danych osobowych pracowników organizowane przez kancelarię Raczkowski Paruch oraz agencję zatrudnienia Randstad.

wrzesień 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.



formy elektronicznej trafiającej bezpośrednio do systemu ZUS. Zgodnie z projektem, lekarze uzyskają bezpłatny dostęp do danych zgromadzonych na kontach ubezpieczonych i płatników składek w zakresie niezbędnym do wystawienia zaświadczenia o niezdolności do pracy z powodu choroby czy opieki nad członkiem rodziny. Nowe przepisy zakładają, że zwolnienia papierowe będą nadal wystawiane w przypadku wizyt domowych lub braku dostępu do Internetu.

## »» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

### **Zmiany dotyczące umów na czas określony zaakceptowane przez Senat, czekają na podpis Prezydenta**

Sejm i Senat przyjęły projekt zmian do Kodeksu pracy dotyczących umów o pracę na czas określony (druk nr 3321). Ustawa trafi do podpisu przez Prezydenta.

Nowelizacja zakłada m.in. ograniczenie możliwości zawierania terminowych umów nie tylko co do ich liczby, ale również czasowo. Zgodnie ze znowelizowanym art. 25(1) §1 k.p.:

- okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie mógłby przekroczyć 33 miesięcy,
- łącznie te same strony mogłyby zawrzeć nie więcej niż trzy terminowe umowy; czwarta byłaby z mocy prawa uznawana za umowę zawartą na czas nieokreślony.

Zrównano również okresy wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony.

### **Urlop rodzicielski będzie dłuższy – Sejm pracuje nad projektem zmian dot. uprawnień rodzicielskich**

Prezydent przedstawił projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Projekt zakłada w szczególności wydłużenie maksymalnego okresu, w którym

możliwe jest łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, z obecnie obowiązujących 32 tygodni do 64 tygodni. Wydłuża także czas, w którym ojcowie będą mogli wykorzystać urlop ojcowski, z 1 roku życia dziecka, do ukończenia przez nie 2 lat. Wydłuża również z 14 do 21 dni czas na złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopów rodzicielskiego i wychowawczego.

Inne ważne zmiany to zobowiązanie pracodawców do uwzględnienia wniosku pracownika wychowującego dziecko do lat 14 lub sprawującego opiekę nad osobą dorosłą o zmianę organizacji czasu pracy (tj. zmniejszenie wymiaru, indywidualny lub ruchomy czas pracy, albo skrócony tydzień pracy) chyba, że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy. Urlopy rodzicielskie i wychowawcze można byłoby wykorzystywać aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

Projekt znajduje się w Sejmie (druk nr 3288), odbyło się już drugie czytanie. Projekt ponownie skierowano do Komisji Nadzwyczajnej ds. zmian w kodyfikacjach

### **Dodatek zamiast dnia wolnego – propozycje zmian w zasadach rekompensowania 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. Obecnie możliwość otrzymania dodatku do wynagrodzenia za pracę zamiast dnia wolnego w przypadku braku możliwości jego udzielenia istnieje jedynie w przypadku pracy w niedziele i święta (art. 151(11) §3 k.p.).

## » NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

### **Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika – SN nakazuje zapłatę odprawy**

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 §11 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Tak orzekł Sąd Najwyższy w uchwale z 2 lipca 2015 r. (III PZP 4/15).

W stanie faktycznym sprawy, na kanwie której zapadła przedmiotowa uchwała SN, pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków poprzez niewypłacanie pracownikowi wynagrodzenia. Pracownik rozwiązał umowę z pracodawcą w trybie dyscyplinarnym. SN uznał, że w takim przypadku przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przyczyna niedotycząca pracownika, a co za tym idzie – należy stosować ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i zapłacić pracownikowi odprawę. Taki pogląd jest jednak wysoce kontrowersyjny i może prowadzić

do nadużyć. Aby można było mówić o zapłacie odprawy, trzeba w pierwszej kolejności ustalić, czy rzeczywiście doszło do ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika, które uzasadniałoby twierdzenie, że przyczyną rozwiązania umowy jest przyczyna niedotycząca pracownika. W szczególności, sąd powinien w każdym przypadku zbadać, czy żądanie zapłaty odprawy nie będzie nadużyciem prawa (np. pracownik – rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia – może chcieć wykorzystać okazję do szybkiej zmiany pracy i jednocześnie uzyskać odprawę).

### **Słabe wyniki pracy mogą uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę**

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 2015 r., II PK 87/14.

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Nieosiągnięcie wyznaczonego rezultatu może jednak w pewnych przypadkach uzasadniać wypowiedzenie. Pogląd taki był już prezentowany w orzecznictwie SN.

SN kilkakrotnie wskazywał, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy jest to spowodowane niestaranym wykonywaniem obowiązków przez pracownika czy obiektywnymi przyczynami leżącymi po jego stronie. Zatem nawet jeśli pracownik się stara, to można go zwolnić, jeśli można przewidywać, że inny pracownik wykona powierzone zadania sprawniej (por. wyroki z 2 października 1996 r., I PRN 69/96; z 2 września 1998 r., I PKN 271/98 oraz z 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13).

W przypadku tego rodzaju wypowiedzeń należy jednak zachować ostrożność. Brak realizacji zadań czy brak określonych wyników pracy może być wystarczającą przyczyną wypowiedzenia, ale przyczyna ta musi być obiektywnie uzasadniona. Wypowiedzenie umowy z powodu braku realizacji zadań może być uzasadnione tylko wówczas, gdy zadania te zostaną precyzyjnie wyznaczone i będą możliwe do wykonania przez pracownika. Nie w każdym przypadku możliwe jest postawienie pracownikom konkretnych, weryfikowalnych zadań. Ponadto, wyznaczone zadania muszą być możliwe do wykonania, z uwzględnieniem ogółu warunków, w jakich pracownik świadczy pracę. Jeżeli przy tym pracodawca porównuje wyniki pracy pracownika z wynikami innych pracowników, porównywani ze sobą pracownicy powinni znajdować się w takiej samej lub podobnej sytuacji i powinni mieć zapewnione takie same lub porównywalne warunki wykonywania pracy.

**Żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę, za którą pracownik otrzymał już wynagrodzenie, jest nieuzasadnione**

W przypadku, gdy ekwiwalentność za wykonaną pracę została zrealizowana poprzez zapłatę na rzecz pracownika premii uznaniowej, to żądanie przez pracownika dodatkowej korzyści w postaci premii regulaminowej, ze świadomym wykorzystaniem błędu pracodawcy w zakresie uregulowania kwestii wypłacania premii, może zostać uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego świadczenia. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 28 stycznia 2015 r., I PK 163/14.

Zgodnie z umową o pracę, pracownica była uprawniona do otrzymania premii regulaminowej, określonej również w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zmienił regulamin, zastępując premię regulaminową uznaniową, ale nie wypowiedział pracownicy warunków płacy w tym zakresie. Otrzymywała ona jednak premię uznaniową. Pomimo tego, wystąpiła do sądu, domagając się zapłaty premii regulaminowej. SN uznał, że domaganie się zapłaty premii regulaminowej jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego świadczenia. Uczciwość i lojalność obowiązuje w stosunkach pracy nie tylko pracodawcę, ale również pracownika. Pracownica, zatrudniona na wysokim stanowisku, znająca regulacje prawne i pracownicze, miała świadomość, że nie otrzymuje świadczenia wskazanego w umowie o pracę, ale otrzymuje inne świadczenie i to w wysokości co najmniej równej świadczeniu wskazanemu w umowie o pracę. Nie kwestionowała tego przez okres zatrudnienia. Była „godziwie wynagradzana” i została jej zapewniona ekwiwalentność za wykonywaną pracę. Na marginesie powyższego SN zwrócił uwagę, że takie zachowanie pracownika, który przez okres zatrudnienia nie wnosi o zmianę umowy lub wypłatę świadczenia zgodnego z jej postanowieniami, wskazywać może na zawarcie przez strony *per facta concludentia* porozumienia zmieniającego warunki płacy w zakresie świadczenia premiowego.