

ABSOLWENT

**SZKOŁY MISTRZÓW
PRAWA PRACY**

 Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski i Wspólnicy

SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY

Mamy przyjemność poinformować o rozpoczęciu naboru do II 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.

ŚNIADANIA CZWARTKOWE

Serdecznie zapraszamy do udziału w Śniadaniach czwartkowych - bezpłatnych spotkaniach warsztatowych poświęconych praktycznym problemom z zakresu prawa pracy. Tematem najbliższego spotkania będzie „**Zwalnianie pracowników - prewencja jako najlepszy sposób na uniknięcie sporów sądowych**”. Spotkanie odbędzie się **26 marca 2015 roku** w siedzibie naszej kancelarii w Warszawie. Ilość miejsc ograniczona. Zgłoszenia prosimy kierować na adres office@raczkowski.eu.

»» ZMIANY W PRZEPISACH

Odszkodowanie i zadośćuczynienie zwolnione od podatku

Z dniem 4 października 2014 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Na mocy znowelizowanego art. 21 ust. 1 pkt 3 tej ustawy, zwolnione od podatku dochodowego od osób fizycznych są nie tylko odszkodowania lub zadośćuczynienia, których wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na ich podstawie, ale również odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 Kodeksu pracy. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że ze zwolnienia nie korzystały i nie korzystają określone w prawie pracy odprawy i odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, odprawy pieniężne wypłacane na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz odszkodowania przyznane na podstawie przepisów o zakazie konkurencji, odszkodowania wynikające z zawartych umów lub ugód innych niż ugody sądowe.

WYDARZENIA

31 marca 2015

KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ W KATOWICACH

Konferencja poświęcona omówieniu najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, mających szczególne znaczenie w praktyce.

marzec 2015

EKSPERT RADZI

Jednodniowe szkolenia z zakresu prawa pracy dla których prawo pracy staje się niezbędnym narzędziem codziennej aktywności zawodowej. Szkolenia są prowadzone przez adw. Piotra Wojciechowskiego - byłego inspektora pracy

Przyznawanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy

Z dniem 1 lutego 2015 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2015 r. w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 167). Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 17 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2013r., poz. 1291). Rozporządzenie określa wzory dokumentów dotyczących przyznania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Zgodnie z rozporządzeniem, przedsiębiorca nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania środków z FGŚP, zwraca na rachunek FGŚP, z którego otrzymał środki, różnicę między kwotą środków otrzymanych, a kwotą środków wydatkowanych na te cele oraz przekazuje marszałkowi województwa wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP, zawierający potwierdzenia otrzymania świadczeń lub przekazuje poświadczoną kopie potwierdzeń wypłaty świadczeń.

Minimalne wynagrodzenie cudzoziemca a zezwolenie na pobyt

Z dniem 23 stycznia 2015 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 10 grudnia 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia wymaganego do udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Wysokość tego minimalnego wynagrodzenia to 5475,09 zł.

Badania wstępne nie zawsze konieczne

1 kwietnia 2015 r. wejdą w życie przepisy ustawy o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej, które przewidują możliwość zatrudnienia pracownika na podstawie aktualnego orzeczenia lekarskiego, wystawionego u poprzedniego pracodawcy.

Warunkiem skorzystania z takiej możliwości będzie to, aby:

- warunki pracy na nowym stanowisku (w nowym zakładzie) odpowiadały tym na stanowisku, którego dotyczy orzeczenie lekarskie wystawione u poprzedniego pracodawcy, a ponadto
- pracownik podjął pracę na nowym stanowisku w ciągu 30 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia.

W takiej sytuacji nowy pracodawca nie będzie musiał kierować zatrudnionego na badania wstępne przed dopuszczeniem do pracy. Z tej możliwości będzie można skorzystać również w sytuacji, gdy dotychczasowy pracodawca ponownie zatrudni pracownika na tym samym stanowisku lub na innym stanowisku, na którym warunki pracy odpowiadają tym, w jakich ta osoba wykonywała pracę na poprzednim stanowisku, w ciągu 30 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia.

i Wicedyrektora
Departamentu Prawnego
Państwowej Inspekcji Pracy.

Aby uzyskać więcej informacji,
prosimy o kontakt pod adresem:
office@raczkowski.eu

»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Nowe zasady terminowego zatrudniania

Trwają prace nad projektem zmian do kodeksu pracy dotyczących w szczególności zawierania i wypowiedzenia umów o pracę na czas określony.

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.

Proponowane zmiany dotyczą również wypowiedzenia terminowych umów. Projekt przewiduje, że okresy wypowiedzenia byłyby uzależnione od stażu pracy, tak jak ma to miejsce w przypadku umów na czas nieokreślony.

Ponadto nowelizacja dotyczy rodzajów umów o pracę, przesłanek zatrudniania pracowników na podstawie umów na okres próbny (pracodawca mógłby zawrzeć z pracownikiem drugą taką umowę, jeżeli zaproponuje mu pracę innego rodzaju), a także zwalniania z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Prace nad projektem znajdują się aktualnie na etapie konsultacji społecznych.

Rekompensowanie pracy w dni wolne

Posłowie przedstawili projekt 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.

Projekt jest aktualnie poddawany konsultacjom społecznym.

Więcej uprawnień dla rodziców

Prezydent przygotował projekt ustawy prorodzinnej, który ma chronić rodziców na urloпах wychowawczych przed rozwiązaniem umowy o pracę. Dokument trafił do konsultacji społecznych.

Projekt przewiduje, że rodzica, który skorzysta ze wszystkich przysługujących mu uprawnień związanych z urodzeniem dziecka, nie będzie można zwolnić z pracy aż przez 40 miesięcy. Obecnie okres ochronny wynosi maksymalnie 33 miesiące.

Projekt zakłada też zmiany w wymiarze urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. R miałby wynosić 32 tygodnie (obecnie jego wymiar to 26 tygodni). Co więcej, jeżeli rodzic zdecydowałby się łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego ze świadczeniem pracy, to wydłużałby się czas, w jakim mógłby przebywać na urlopie. W konsekwencji, wydłużeniu ulegałby również okres objęcia rodzica szczególną ochroną zatrudnienia z tytułu przebywania na urlopie. Obecnie obowiązujące przepisy nie przewidują takiego mechanizmu.

Kontrola bez uprzedzenia

W Sejmie złożony został poselski projekt nowelizacji ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (dalej

ustawa), przewidujący w szczególności zlikwidowanie obowiązku uprzedzenia pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy o planowanej kontroli. Obecnie obowiązujące przepisy ustawy przewidują zasadę zawiadamiania przedsiębiorcy przez organy kontroli o zamiarze jej wszczęcia. Kontrolę wszczyna się nie wcześniej niż po upływie 7 dni

i nie później niż przed upływem 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli. Jeżeli kontrola nie zostanie wszczęta w terminie 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, jej wszczęcie wymaga ponownego zawiadomienia. Od tej zasady ustawa przewiduje liczne wyjątki.

»» 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 taka klauzula 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 – także ze względów ostrożnościowych – że wraz z przejściem zakładu pracy dochodzi również do przejścia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Zdaniem SN, nie można uznać, że przy przejściu zakładu pracy, w tym pracowników w trybie art. 231 k.p., na nowego pracodawcę przechodzi zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji. Wynika to stąd, 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 bowiem umową odrębną od umowy o pracę i nie ma przy tym znaczenia, że wolą stron znalazła się w jednym dokumencie z umową o pracę.

Zagraniczny związek zawodowy upomni się o delegowanych

Polacy wysłani do pracy za granicę mogą liczyć na pomoc lokalnych organizacji. Przysługuje im także

płaca minimalna, której wysokość określają branżowe układy zbiorowe. Takie stanowisko zajął Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 12 lutego 2015 r., w sprawie sygn. C-396/13. TSUE uznał, że nie ma żadnych powodów, dla których zagraniczny związek zawodowy nie mógłby reprezentować pracowników delegowanych w walce o wynagrodzenie. TSUE uznał również, że w zakresie minimalnej stawki wynagrodzenia do pracowników delegowanych zastosowanie mają nie tylko przepisy powszechnie obowiązujące, ale i branżowe układy zbiorowe. Ponadto TSUE wskazał, że część płacy minimalnej to także stała dieta przyznawana pracownikowi.

Nieuwzględnianie kryterium socjalnego przy przyznawaniu świadczeń z zfśś

Pojęcie działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy o zfśś nie jest tożsame z socjalną działalnością w ujęciu prawa publicznego i szersze od obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracownika, o jakim mowa w art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p., a jej przejawy mogą być ukierunkowane nie tylko na indywidualnego pracownika, ale także na większą liczbę uprawnionych, co w konkretnej sytuacji, zważywszy na charakter finansowanej ze środków Funduszu usługi lub świadczenia, może stawać pod znakiem zapytania celowość zastosowania kryteriów socjalnych wymienionych w art. 8 ust. 1 ustawy. Odstąpienie od tychże kryteriów przyznawania świadczeń z Funduszu powinno być jednak zjawiskiem wyjątkowym i mieć przekonująco uzasadnienie w okolicznościach danej sprawy. Takie stanowisko zajął SN w wyroku 10 lipca 2014 r., sygn. II UK 472/13.