

## **WYNIKI RANKINGU KANCELARII PRAWNICZYCH RZECZPOSPOLITEJ**

Informujemy, że Kancelaria Raczkowski Paruch zajęła 1. miejsce w trzynastej edycji Rankingu Kancelarii Prawniczych **Rzeczpospolitej** w 2015 roku w dziedzinie prawa pracy.

**Bartłomiej Raczkowski** jest rekomendowany jako lider prawa pracy w Polsce.



## **ŚNIADANIA CZWARTKOWE**

Kancelaria **Raczkowski Paruch** oraz **Mercer Polska** serdecznie zapraszają do udziału w bezpłatnym spotkaniu warsztatowym z zakresu prawa pracy. Tematem spotkania będzie **Jak skutecznie wynagradzać oraz motywować pracowników?** Spotkanie odbędzie się **25 czerwca 2015 roku** w siedzibie naszej kancelarii w Warszawie. Ilość miejsc ograniczona. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: [office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu).

## **»» ZMIANY W PRZEPISACH**

### **Opieka nad dziećmi zaliczona do okresów składkowych do emerytury**

Z dniem 1 maja weszła w życie ustawa z dnia 5 marca 2015 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. poz. 552). Ustawa wprowadziła korzystną zmianę dla matek, polegającą na uwzględnieniu przy obliczaniu kapitału początkowego okresu urlopu wychowawczego jako okresu składkowego, bez względu na to kiedy z tego urlopu korzystano. Osoby, które mają już ustalony kapitał początkowy, mogą zwrócić się o ponowne jego ustalenie.

## **»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH**

### **Zwolnienia chorobowe w formie elektronicznej**

Sejm przyjął projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2832). Jedną z najważniejszych zmian jest zmiana formy i trybu wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy -

## **WYDARZENIA**

wrzesień 2015

### **WEBINARIUM**

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

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



eliminacja zaświadczeń lekarskich w formie papierowej na rzecz formy elektronicznej trafiającej bezpośrednio do systemu ZUS. Zgodnie z projektem, lekarze uzyskaliby 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.

Ustawa została przekazana Prezydentowi i Marszałkowi Senatu.

### Zmiany w uprawnieniach 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, odbyło się pierwsze czytanie. Projekt skierowano do Komisji Nadzwyczajnej ds. zmian w kodyfikacjach.

### 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).

i Wicedyrektora Departamentu  
Prawnego Państwowej  
Inspekcji Pracy.

październik 2015

### **SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY**

Unikalny program szkoleniowy  
prowadzony przez  
największych specjalistów  
prawa pracy w Polsce.

Aby uzyskać więcej informacji,  
prosimy o kontakt pod adresem:  
[office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu)



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.

### Zmiany dotyczące umów na czas określony

W Sejmie wciąż trwają prace nad projektem zmian do kodeksu pracy dotyczących umów o pracę na czas określony (druk nr 3321). 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.

Odbyło się pierwsze czytanie projektu w Sejmie, projekt skierowano do prac Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

### Kontrola bez uprzedzenia

W Sejmie trwają prace nad projektem nowelizacji ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (druk nr 3002), przewidujący w szczególności zlikwidowanie obowiązku

uprzedzania 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 tego postępowania. Jeżeli kontrola nie zostanie wszczęta w terminie 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, jej wszczęcie wymaga ponownego zawiadomienia. Od tej zasady ustawa przewiduje jednak liczne wyjątki.

### Przechowywanie dokumentów pracowniczych

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

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 trzech 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 – przewidziany dla dokumentacji, która może być przydatna przy dochodzeniu roszczeń ze stosunku pracy,
- 50-cioletni okres przechowywania dokumentacji – zastrzeżony głównie dla dokumentów gromadzonych w celu nabycia uprawnień emerytalno-rentowych.

W sprawie projektu odbyły się konsultacje publiczne.

## »» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

---

### **Porównywanie pracowników na stanowiskach kierowniczych**

Gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrcie kierowniczej, nie tylko w danym pionie. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 12 listopada 2014 r., sygn. I PK 73/14.

Pogląd taki budzi wątpliwości. Żaden przepis nie posługuje się pojęciem stanowiska pracy. Odpowiadając na pytanie, czy zachodzi konieczność porównywania pracowników, należy odwołać się do rodzaju pracy, a nie nazwy stanowiska. Obowiązek stosowania kryteriów doboru do zwolnienia powstaje, jeżeli pracownicy wykonują pracę tego samego rodzaju (są zastępowalni). Tymczasem pomiędzy poszczególnymi stanowiskami kierowniczymi czy dyrektorskimi występują zwykle bardzo duże różnice. Przykładowo, dyrektor ds. zarządzania ryzykiem w banku wykonuje całkowicie inną pracę niż np. dyrektor administracyjny, odpowiadający za techniczne i organizacyjne aspekty funkcjonowania zakładu pracy. Zarówno rodzaj pracy, jak i skala odpowiedzialności tych pracowników są nieporównywalne. Osoby takie z pewnością nie mogą się zastępować. Nieuzasadnione jest zobowiązanie pracodawcy do porównywania ich ze sobą przy dokonywaniu doboru do zwolnienia.

### **Brak właściwych wyników pracy uzasadnia wypowiedzenie**

Pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (chociażby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu przysługuje prawo doboru

pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 20 stycznia 2014 r., sygn. II PK 116/13. Zatem nawet jeśli pracownik się stara, to można go zwolnić, jeśli można przewidywać, że inny pracownik wykona powierzone zadania sprawniej. W przypadku tego rodzaju wypowiedzeń należy jednak zachować szczególną ostrożność. Wypowiedzenie uzasadniane niezrealizowaniem zadań będzie zasadne tylko wtedy, jeżeli zadania te zostaną pracownikowi precyzyjnie wyznaczone i będą możliwe do wykonania. Co więcej, aby wypowiedzenie takie mogło być uznane za uzasadnione, dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy powinno mieć charakter rzeczywisty, być realizowane w dobrej wierze i znajdować usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych

### **Likwidacja stanowiska pracy i rozdzielenie zadań pomiędzy pracowników**

Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy pomiędzy pracowników pozostałych w zatrudnieniu, nie daje podstaw do twierdzenia, że likwidacja stanowiska była pozorna, a wypowiedzenie umowy o pracę nieuzasadnione. Pracodawca ma prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów, zmniejszyć liczbę pracowników poprzez likwidację stanowiska pracy i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 20 maja 2014 r., sygn. I PK 271/13. Podobne stanowisko prezentował SN już we wcześniejszych orzeczeniach (por. wyrok SN z 3 września 2013 r., I PK 41/13).