

NOWA USTAWA O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW – ŚNIADANIE CZWARTKOWE

Zapraszamy na spotkanie, którego tematem będą obowiązki administracyjno-prawne pracodawców związane z delegowaniem pracowników do Polski w ramach grupy kapitałowej, zasady uzyskiwania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców delegowanych do podmiotów zależnych oraz nowe uregulowania wynikające z uchwalonej przez Sejm 20 maja 2016 r. ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Spotkanie odbędzie się 16 czerwca w biurze kancelarii w Warszawie. W roli prelegenta wystąpi adw. Karolina Schiffter. Ilość miejsc jest ograniczona. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: office@raczkowski.eu.



Karolina Schiffter

Adwokat, starszy prawnik, kieruje departamentem praktyki imigracyjnej oraz delegowania pracowników, w tym *global mobility*. Posiada również bogate doświadczenie w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Umowa na piśmie przed dopuszczeniem do pracy

W Sejmie zakończono prace nad projektem zmian do Kodeksu pracy (druk nr 298), obejmującego wprowadzenie obowiązku potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków przed dopuszczeniem go do pracy (a nie najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez pracownika pracy tak jak ma to miejsce obecnie). Niewykonanie tego obowiązku będzie stanowiło wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Ponadto projekt zakłada, że pracodawca zapozna nowego pracownika z treścią regulaminu pracy również przed dopuszczeniem go do pracy. Naruszenie tego obowiązku będzie stanowiło wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny.

Ustawę uchwalono w dniu 13 maja 2016 r. i przekazano Prezydentowi oraz Marszałkowi Senatu. Zmiany mają wejść w życie z dniem 1 września 2016 r.

WYDARZENIA

1–2 czerwca 2016

HR to Millennials

W czasie konferencji poświęconej tematyce zarządzania pracownikami należącymi do pokolenia Millennialsów, organizowanej przez Blue Business Media, r. pr. Sławomir Paruch opowie o rozwiązaniach elastycznego czasu pracy odpowiadających ich stylowi pracy.

Ustawa o delegowaniu pracowników

W Sejmie zakończono prace nad projektem ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. W ustawie przyjęto rozwiązania wdrażające dyrektywę 2014/67/UE, której celem jest lepsza ochrona praw pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług. Projekt zakłada, że ustawa będzie miała zastosowanie do delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników, współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników oraz ochrony pracowników delegowanych na oraz z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Ustawę uchwalono w dniu 20 maja 2016 r. Teraz trafi ona do Senatu. Ustawa zakłada wejście w życie z dniem 18 czerwca 2016 r.

Nowelizacja regulacji dotyczących prac wzbronionych kobietom

W Sejmie zakończono prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 382). Projekt zakładał zmianę art. 176 kodeksu pracy, zgodnie z którym przy pracach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia nie wolno zatrudniać kobiet. Komisja Europejska uznała ten przepis za niezgodny z dyrektywą 2002/73/WE zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Wprowadza bowiem zakaz zatrudnienia w tych warunkach w stosunku do wszystkich kobiet, a nie tylko wobec kobiet w ciąży i karmiących piersią, co do których zakaz jest rzeczywiście zasadny i zgodny z powyższą dyrektywą. W konsekwencji, obecne przepisy stanowią przeszkodę w zapewnieniu równouprawnienia płci.

Nowelizacja przewiduje doprecyzowanie art. 176 Kodeksu pracy. Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia nie będą mogły być wykonywane jedynie przez kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią.

13–14 czerwca 2016

Forum Dyrektorów Operacyjnych

Podczas konferencji organizowanej przez dziennik Rzeczpospolita, adw. Dominika Stępińska-Duch wygłosi prelekcję na temat zarządzania sytuacją kryzysową wobec nadużyć w spółce.

14 czerwca 2016

Postępowania wyjaśniające

Wraz z firmą doradczą EY zapraszamy do udziału w seminarium poświęconemu technicznemu, praktycznym i prawnym aspektom wykorzystania analizy powiązań w postępowaniach wyjaśniających.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt na adres:
office@raczkowski.eu

Ustawę uchwalono w dniu 13 maja 2016 r. Przekazano ją Prezydentowi i Marszałkowi Senatu. Zmiany mają wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Wydłużenie terminu na złożenie pozwu przez pracownika

W Sejmie znajduje się projekt nowelizacji Kodeksu pracy przewidujący wydłużenie i ujednoczenie terminów dotyczących składania przez pracowników powództw z zakresu prawa pracy związanych z wypowiedzeniem, przywróceniem do pracy lub odszkodowaniem oraz żądaniem nawiązania umowy o pracę (druk nr 524).

Obecnie pracownik ma 7 dni na odwołanie się do sądu pracy od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę, 14 dni na żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę oraz 14 dni na żądanie nawiązania umowy o pracę od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Projekt zakłada wydłużenie i ujednoczenie wszystkich wymienionych wyżej terminów do 30 dni. Projekt skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.

Zmiana systemu wynagradzania prezesów spółek państwowych

Do Sejmu wpłynął przygotowany przez Ministerstwo Skarbu Państwa projekt ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (druk nr 514). Nowa regulacja ma wprowadzić jednolite zasady wynagradzania osób zasiadających

w organach spółek z udziałem Skarbu Państwa. Obecnie poziom wynagrodzeń określa tzw. ustawa kominowa. Nie obejmuje ona jednak większości największych spółek z udziałem Skarbu Państwa (np. PZU, Orlen, KGHM). Skarb Państwa nie jest już bowiem większościowym akcjonariuszem w tych spółkach. Projekt ustawy rozszerza krąg podmiotów objętych ograniczeniami w zakresie wysokości wynagrodzenia. Nowe zasady mają być stosowane we wszystkich spółkach, w których Skarb Państwa wykonuje prawo głosu, bez względu na wielkość swojego akcjonariatu.

Jednocześnie projekt przewiduje zmianę zasad ustalania wysokości wynagrodzenia takich osób oraz samą wysokość tych wynagrodzeń. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego osób zarządzających spółką ma być uzależniona od bieżącej sytuacji spółki, jej wielkości oraz skali prowadzonej działalności.

Projekt określa także warunki przyznawania premii. Jej wypłata ma być uzależniona od efektów pracy mierzonej wykonaniem celów wskazanych w ustawie, takich jak np. obniżenie kosztów prowadzonej działalności, podniesienie poziomu zysku netto, czy realizacja planu restrukturyzacji.

Ministerstwo Skarbu chce ograniczyć również wysokość odpraw dla odchodzących członków zarządów spółek do równowartości trzech miesięcznych wynagrodzeń. Warunkiem uzyskania takiej odprawy będzie co najmniej 12 miesięczny staż w zarządzie danej spółki.

Projekt został skierowany do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.



»» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Szkalowanie pracodawcy powoduje niezasadność przywrócenia do pracy

Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji dotyczących działalności pracodawcy, szkodzących jego wizerunkowi, przesądza o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. To samo dotyczy ujawniania danych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 marca 2015 r., III PK 115/14. Zdaniem SN, sam fakt informowania przez pracownicę klientów o rozwiązaniu z nią umowy, w tej konkretnej sprawie nie uzasadniał oceny o niezasadności jej przywrócenia do pracy. Nie oznacza to jednak, że zawsze tak będzie. Zależy to przede wszystkim od tego, w jakiej formie i jakie dokładnie informacje pracownik będzie przekazywał klientom lub innym zewnętrznym podmiotom. O nielojalności pracownika, podważającej zaufanie pracodawcy i uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie, można mówić w szczególności wtedy, gdyby rozpowszechnił on nieprawdziwe informacje dotyczące działalności pracodawcy, szkodzące jego wizerunkowi albo ujawniał dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Jeżeli zatem pracownik, który dopuścił się naruszenia obowiązków i z którym pracodawca rozwiązał z tego powodu umowę o pracę, będzie rozpowszechniał nieprawdziwe informacje, że pracodawca szykanuje pracowników, czego przejawem było rozwiązanie z nim umowy, to taka informacja ewidentnie godzi w wizerunek pracodawcy i stanowi podstawę do odmowy przywrócenia pracownika do pracy.

Upředzenie o zamiarze rozwiązania umowy nie oznacza groźby

Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy nie jest groźbą bezprawną. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r. o sygnaturze akt I PK 311/13. Sam fakt podjęcia przez pracownika decyzji o podpisaniu porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę w warunkach presji nie oznacza jeszcze, że presja ta była wynikiem celowego działania pracodawcy, zmierzającego do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Aby pracownik mógł skutecznie uchylić się od skutków prawnych podpisanego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, istotne jest, czy celem udzielonej przez pracodawcę informacji o zamiarze jednostronnego rozwiązania z nim umowy o pracę było wymuszenie na pracowniku wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jedynie w skrajnych przypadkach możliwe jest uznanie takiego zachowania pracodawcy za celowe wymuszenie na pracowniku zgody na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. O groźbie bezprawnej można byłoby mówić tylko wówczas, gdyby pracodawca nie miał absolutnie żadnych podstaw do zwolnienia pracownika (np. dyscyplinarnego), a poinformowałby pracownika, że zamierza go zwolnić dyscyplinarnie, przy okazji oferując porozumienie. Jeżeli natomiast istnieją podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego, to pracodawca ma prawo o tym poinformować pracownika i ma prawo zaoferować mu porozumienie stron, jako alternatywę w stosunku do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.