



ŚNIADANIA CZWARTKOWE

Serdecznie zapraszamy do udziału w bezpłatnych spotkaniach warsztatowych z zakresu prawa pracy. Tematem najbliższego spotkania będą **procedury compliance oraz odpowiedzialność karna pracowników i kadry menadżerskiej**. Spotkanie odbędzie się **17 września** w siedzibie naszej kancelarii w Warszawie. Ilość miejsc ograniczona. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: office@raczkowski.eu.

WEBINARIUM

Zapraszamy do udziału w webinarium na temat **ochrony danych osobowych pracowników** organizowane dnia **29 września** przez kancelarię Raczkowski Paruch oraz agencję zatrudnienia **Randstad**. Poruszymy ważne tematy budzące wątpliwości: **ochrona danych a whistleblowing scheme, gromadzenie danych osobowych kandydatów do pracy, prywatność pracowników, wysyłanie służbowych informacji na prywatny telefon pracownika**. Skupimy się na praktycznych przykładach i przedstawimy sugerowane rozwiązania. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: office@raczkowski.eu.

»» ZMIANY W PRZEPISACH

Nowe zasady zawierania umów na czas określony – węższy katalog umów, ograniczenia czasu trwania umowy, dłuższe okresy wypowiedzenia

Z dniem 22 lutego 2016 r. wejdą w życie znowelizowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas określony. Najważniejsze zmiany są następujące:

- Maksymalny czas obowiązywania jednej umowy na czas określony to 33 miesiące. Również łączny okres zatrudnienia na podstawie kilku umów na czas określony nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy przy jednoczesnym ograniczeniu liczby zawartych umów do trzech. Naruszenie powyższych zasad oznaczać będzie automatyczne zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony.
- Powyższe ograniczenia nie będą obowiązywać, jeżeli zawarcie umowy zaspakajac będzie rzeczywiste, okresowe

WYDARZENIA

wrzesień 2015

HR NA ŚNIADANIE

Spotkania warsztatowe z zakresu prawa pracy, prowadzone w różnych miastach w Polsce, Tematem najbliższych spotkań będzie: Keep calm and recruit. Kandydat w procesie rekrutacji. Czy kandydat może kłamać w procesie rekrutacji? Jakie poniesie konsekwencje?



zapotrzebowania na pracę i będzie niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy, a pracodawca wskaże po swojej stronie obiektywne przyczyny uzasadniające zawarcie takiej umowy. Ponadto ograniczeń nie będzie się stosować również do umów na zastępstwo i zawieranych w celu wykonania prac dorywczych lub sezonowych.

- Okresy wypowiedzenia umów na czas określony będą analogiczne jak przy wypowiedaniu umów na czas nieokreślony, tj.: 2 tygodnie, miesiąc oraz 3 miesiące. Nadal przy wypowiedaniu takich umów nie będzie trzeba wskazywać przyczyny wypowiedzenia, stąd też co do zasady sąd nie będzie miał prawa badać zasadności rozwiązania takich umów.
- Zlikwidowane zostaną umowy zawierane na czas wykonania określonej pracy.
- Wprowadzono możliwość zawarcia kolejnej umowy na okres próbny, jeżeli pracownik ma zostać zatrudniony przy wykonywaniu innej pracy, a jeśli miałby wykonywać tę samą pracę – po upływie trzech lat od rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.
- Nowelizacja potwierdza również prawo pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy.

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich – likwidacja dodatkowego urlopu macierzyńskiego; wydłużenie urlopu rodzicielskiego

Z dniem 2 stycznia 2016 r. wejdzie w życie ustawa o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 24 lipca 2014 r.

Zmiany polegają na zlikwidowaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego – urlop rodzicielski będzie wynosił 32 tygodnie – przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 34 tygodnie w pozostałych przypadkach. Łączny okres, w którym możliwe będzie łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynosić będzie 64 tygodnie

wrzesień 2015

SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY

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

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.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt pod adresem:

office@raczkowski.eu



– przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 68 tygodni w pozostałych przypadkach. Nowelizacja wydłuża także czas, w którym ojcowie będą mogli wykorzystać urlop ojcowski, z pierwszego roku życia dziecka, do ukończenia przez nie 24 miesięcy. Wydłuża również z 14 do 21 dni czas na złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopów rodzicielskiego i wychowawczego. Urlopy rodzicielskie i wychowawcze można będzie wykorzystywać aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

Prawo restrukturyzacyjne – nowe instrumenty mające zapobiegać likwidacji przedsiębiorstwa

Z dniem 1 stycznia 2016 r. wejdzie w życie ustawa z 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. 2015 poz. 978), mająca na celu wprowadzenie skutecznych instrumentów pozwalających na przeprowadzenie restrukturyzacji przedsiębiorstwa dłużnika i zapobieżenie jego likwidacji. Ma ona zachęcić przedsiębiorców, by pomimo złej kondycji finansowej zdecydowali się na kontynuowanie działalności.

Nowa ustawa wprowadza cztery rodzaje postępowań restrukturyzacyjnych – postępowanie o zatwierdzenie układu, przyspieszone postępowanie układowe, postępowanie układowe oraz postępowanie sanacyjne - najbardziej zbliżone do postępowania likwidacyjnego. Ustawa przewiduje szereg instrumentów ochronnych dla przedsiębiorcy, jak chociażby art. 300, zgodnie z którym otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy wywołuje takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości. W praktyce oznacza to, że w okresie trwania postępowania sanacyjnego, pracodawca będzie zwolniony z obowiązku przeprowadzania konsultacji zamiaru wypowiedzenia umów o pracę z zakładową organizacją związkową,

przestrzegania ochrony przedemerytalnej i ochrony w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Ponadto, będzie miał możliwość rozwiązywania umów o pracę w okresie ciąży czy urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 314 ustawy, w niektórych sytuacjach plan restrukturyzacyjny będzie musiał dodatkowo wskazywać zasady zwalniania pracowników, a w szczególności: liczbę pracowników objętych zamiarem zwolnienia, okres, w którym nastąpi takie zwolnienie, proponowane kryteria zwalniania pracowników, mienie podlegające zbyciu oraz umowy, od których zarządca zamierza odstąpić.

Wymienione instrumenty mają umożliwić pracodawcy poprawę jego sytuacji finansowej i uniknięcie likwidacji, co w konsekwencji może uchronić przynajmniej część pracowników przed utratą pracy.

Ustawa zakłada ponadto kompleksową nowelizację ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze. Między innymi, syndyk będzie mógł odstąpić z dniem ogłoszenia upadłości od umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 1012 k.p., bez prawa do odszkodowania. W przypadku sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego, odpowiedzialność za zobowiązania upadłego z umowy o zakazie konkurencji przejdzie w całości na nabywcę przedsiębiorstwa, chyba że syndyk wcześniej odstąpił od umowy.

»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Pisemna umowa o pracę przed rozpoczęciem pracy

Do Sejmu wpłynął projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny, ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.



Proponowaną zmianą jest wprowadzenie do Kodeksu pracy obowiązku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na piśmie najpóźniej dzień przed rozpoczęciem pracy przez pracownika. W razie niewykonania tego obowiązku, pracodawca popełni wykroczenie przeciwko prawom pracownika i będzie mógł zostać ukarany przez Państwową Inspekcję Pracy grzywną od 1000 zł do 30 000 zł.

Projekt został skierowany do zaopiniowania przez Biuro Legislacyjne oraz Biuro Analiz Sejmowych.

» WARTO WIEDZIEĆ

Kontrakt w Wielkiej Brytanii może wiązać się z przejęciem pracowników – można tego uniknąć

W przypadku wygrania kontraktu w Wielkiej Brytanii, polski pracodawca może być zobowiązany do zatrudnienia pracowników innego pracodawcy. Pozbycie się takich pracowników może okazać się trudne i kosztowne, jeżeli wcześniej, jeszcze na etapie poprzedzającym zawarcie kontraktu, zagadnienie to nie zostanie rozważone z punktu widzenia brytyjskiego prawa dot. przejścia pracowników.

Wielka Brytania wdrożyła dyrektywę Rady UE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, wydając wewnętrzny akt prawny – tzw. „TUPE”. „TUPE” stosuje się przede wszystkim w przypadku nabywania przedsiębiorstw i zakładów pracy, gdzie jednym ze skutków jest przejście pracowników na nowego pracodawcę (analogicznie jak w przypadku art. 23(1) polskiego Kodeksu pracy). Regulacje te mają jednak zastosowanie również w przypadku

outsourcingu usług czy zmiany dostawcy usług (w podobnym tonie wypowiedział się polski Sąd Najwyższy, który również stwierdził, że outsourcing usług może w określonych okolicznościach oznaczać przejście części zakładu pracy). Stosuje się je także wówczas, gdy podmiot przejmujący wykonywanie tych usług znajduje się w innym kraju (w szczególności w Polsce). W konsekwencji może się okazać, że polska spółka stanie się – z mocy brytyjskiego prawa – pracodawcą grupy pracowników z Wielkiej Brytanii, zatrudnionych dotychczas przy wykonywaniu usług przejmowanych przez tę spółkę. Pracownicy tacy będą mieli prawo pozywania polskiej spółki przed sądami brytyjskimi, nawet w sytuacji, gdy polska spółka nie ma w Wielkiej Brytanii miejsca prowadzenia działalności czy jakichkolwiek relacji z ich dotychczasowym pracodawcą. Polska spółka może być również odpowiedzialna za zapłatę odprawy i potencjalnie innych świadczeń związanych z zakończeniem zatrudnienia takich pracowników.

Powyższych problemów można uniknąć, jeżeli podejmie się odpowiednie działania jeszcze przed zawarciem kontraktu, zmierzające do wyłączenie skutku w postaci przejęcia pracowników. Oferujemy pomoc w tego typu sytuacjach, we współpracy z naszymi kolegami z brytyjskiej kancelarii Lewis Silkin.