

Zmiany przepisów, projekty, orzecznictwo

ZMIANY W PRAWIE

Opieka nad dziećmi jako okres składkowy

Od 1 maja obowiązuje ustawa z 5 marca 2015 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU poz. 552). Wprowadziła korzystną zmianę dla matek polegającą na uwzględnieniu przy obliczaniu kapitału początkowego m.in. okresu urlopu wychowawczego jako okresu składkowego bez względu na to, kiedy z niego korzystano. Kobiety mogą wnosić o przeliczenie kapitału początkowego.

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 ważniejszych zmian dotyczy przejścia z papierowej formy zwolnień lekarskich na elektroniczną trafiającą bezpośrednio do systemu ZUS. Papierowe będą wystawiane w przypadku wizyt domowych lub braku dostępu do internetu. Lekarze mają uzyskać bezpłatny dostęp do danych zgromadzonych na kontach ubezpieczonych i płatników składek w zakresie niezbędnym do wystawiania zwolnień lekarskich.

Ustawa została przekazana prezydentowi i marszałkowi Senatu.

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich

Prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zakłada m.in. wydłużenie maksymalnego okresu, w którym można łączyć urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, z obecnie obowiązujących 32 do 64 tygodni. Wydłuża też czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko dwóch lat. Zakłada ponadto 21-dniowe wyprzedzenie (zamiast 14-dniowego) na złożenie wniosku o urlop rodzicielski i wychowawczy.

Projekt zakłada 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 taką możliwość wyklucza organizacja pracy lub rodzaj pracy. Urlopy rodzicielskie i wychowawcze można byłoby wykorzystywać do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat.

Projekt jest po pierwszym czytaniu w Sejmie. Skierowano go do komisji nadzwyczajnej ds. zmian w Kodyfikacjach.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało nowelizację rozporządzenia Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (DzU nr 200, poz. 2047 ze zm.). Projekt przewiduje zmianę treści działu II załącznika nr 1 do rozporządzenia. Celem jest dostosowanie wykazu prac wzbronionych młodocianym ze względu na narażenie na szkodliwe działanie czynników chemicznych i biologicznych. Wykaz uzupełniono też o prace narażenie 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 mutagenym w środowisku pracy.

Nad projektem pracuje Rada Ministrów.

Przechowywanie dokumentów pracowniczych

Ministerstwo Gospodarki przygotowało projekt zmian przepisów dotyczących zasad przechowywania dokumentacji kadrowo-płacowej. Przewiduje on nowe okresy przechowywania dokumentacji, które mają się różnić w zależności od rodzaju dokumentu i jego przydatności do różnych celów. Po zmianie miałyby obowiązywać trzy okresy przechowywania dokumentacji pracowniczej:

- „0 lat” oznaczający zniesienie obowiązku przechowywania dokumentu po zakończeniu pracy u konkretnego pracodawcy,
- pięcioletni – przewidziany dla dokumentacji, która może być przydatna przy dochodzeniu roszczeń ze stosunku pracy,
- 50-letni – zastrzeżony głównie dla dokumentów gromadzonych w celu nabycia uprawnień emerytalno-rentowych.

W sprawie projektu odbyły się konsultacje publiczne.

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). Propozycja poselska zakłada, że w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy pracodawca będzie mógł zrekompensować tę pracę 100-procentowym dodatkiem do pensji 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 wolnego. Obecnie taka możliwość istnieje jedynie w przypadku pracy w niedziele i święta (art. 151¹ § 3 k.p.).

Zmiany dotyczące umów na czas określony

W Sejmie wciąż trwają prace nad projektem zmian do k.p. 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 znolizowanym art. 25¹ § 1 k.p.:

- okres zatrudnienia na podstawie terminowej umowy oraz kolejnych takich umów zawieranych między tymi samymi stronami nie mógłby przekroczyć 33 miesięcy,
- łącznie te same strony mogłyby zawrzeć nie więcej niż trzy terminowe umowy; czwarta byłaby z mocy prawa uznawana za zawartą na czas nieokreślony.

Projekt po pierwszym czytaniu, został skierowany 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), przewidującej w szczególności zlikwidowanie obowiązku uprzedzenia pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy o planowanej

kontroli. Obecnie kontrolę wszczyna się nie wcześniej niż po upływie siedmiu dni i nie później niż przed upływem 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o zamiarze jej wszczęcia.

NAJCIĘKAWSZE ORZECZNICTWO

Redukcje wśród kadry kierowniczej

Gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wybór powinien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadry kierowniczej, nie tylko w danym pionie. Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy w wyroku z 12 listopada 2014 r. (I PK 73/14).**

Ten pogląd budzi wątpliwości. Żaden przepis nie posługuje się pojęciem stanowiska pracy. Obowiązek stosowania kryteriów doboru do zwolnienia powstaje, gdy zatrudnieni wykonują pracę tego samego rodzaju (są zastępowalni). Między stanowiskami kierowniczymi czy dyrektorskimi zwykle są zaś duże różnice. Np. dyrektor ds. zarządzania ryzykiem w banku wykonuje zupełnie inną pracę od dyrektora administracyjnego odpowiadającego za techniczne i organizacyjne aspekty funkcjonowania firmy. Zarówno rodzaj pracy, jak i skala ich odpowiedzialności są nieporównywalne. Osoby te nie mogą się zastępować. Konieczność ich porównywania przy doborze do zwolnienia jest nieuzasadniona.

Wypowiedzenie za brak wyników pracy

Pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę osobie zajmującej samodzielne stanowisko, gdy nie osiąga ona właściwych wyników pracy, chociażby z przyczyn niezawinionych. Takie stanowisko zajął **SN w wyroku z 20 stycznia 2014 r. (II PK 116/13).** Zatem nawet jeśli pracownik się stara, to pracodawca może go zwolnić, gdy przewiduje, że inna osoba sprawniej wykona powierzone zadania. Przy tego rodzaju wypowiedzeniach należy jednak zachować szczególną ostrożność. Uzasadnianie go niezrealizowaniem zadań będzie zasadne tylko wtedy, gdy zadania te zostaną pracownikowi precyzyjnie wyznaczone i będą możliwe do wykonania. Co więcej, dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy musi mieć charakter rzeczywisty, być realizowane w dobrej wierze i znajdować usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych.

Likwidacja stanowiska pracy po rozdzieleniu zadań

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