

Zmiany przepisów, projekty, orzecznictwo

ZMIANY PRAWA

Zasady zawierania umów na czas określony

W pierwszym kwartale 2016 r. wejdą w życie znówelizowane przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas określony (konkretna data zależy od daty ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw; nowelizacja wchodzi w życie po upływie sześciu miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy w tym publikatorze). Najważniejsze zmiany są następujące:

1. 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.

2. Powyższe ograniczenia nie będą obowiązywać, jeżeli zawarcie umowy zaspakając będzie rzeczywiste, okresowe zapotrzebowanie 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.

3. Okresy wypowiedzenia umów na czas określony będą analogiczne jak przy wypowiedzeniu umów na czas nieokreślony, tj.: dwa tygodnie, miesiąc oraz trzy miesiące. Nadal przy wypowiedzeniu takich umów nie będzie trzeba wskazywać przyczyny wypowiedzenia, stąd też co do zasady sąd nie będzie miał prawa badać zasadności rozwiązania takich umów.

4. Zlikwidowane zostaną umowy zawierane na czas wykonania określonej pracy.

5. 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.

6. Nowelizacja potwierdza również prawo pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy.

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich

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 – 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 sześć lat.

E-zwolnienia lekarskie

1 stycznia 2016 r. wejdą w życie przepisy ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2832); z wyjątkiem kilku przepisów, dla których ustawa przewiduje inny termin wejścia w życie.

Jedną z najważniejszych zmian jest zmiana formy i trybu wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy – eliminacja zaświadczeń lekarskich w formie papierowej na rzecz formy elektronicznej trafiającej bezpośrednio do systemu ZUS. Zgodnie z projektem lekarze uzyskają 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.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

15 lipca 2015 r. weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z 5 czerwca 2015 r. zmieniające rozporządzenie

w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (DzU z 2015 r., poz. 929).

Projekt zakłada zmianę treści działu II „Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych” załącznika nr 1 do rozporządzenia. Polega ona na dostosowaniu wykazu prac wzbronionych młodocianym ze względu na narażenie na szkodliwe działanie czynników chemicznych i biologicznych. Dodatkowo wykaz ten uzupełniono o prace w narażeniu 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 mutagennym w środowisku pracy.

PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Rekompensowanie pracy w dni wolne

W Sejmie znajduje się 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

nią, jej wszczęcie wymaga ponownego zawiadomienia. Od tej zasady ustawa przewiduje jednak liczne wyjątki.

Projekt nie przeszedł jeszcze procesu legislacyjnego w Sejmie, czeka na swoje rozpatrzenie, chociaż są małe szanse na poruszenie kwestii tego projektu na najbliższych posiedzeniach.

NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Słabe wyniki pracy mogą uzasadniać wypowiedzenie

Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawiniono, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika. Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 2015 r. (II PK 87/14)**.

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Nieosiągnięcie wyznaczonego rezultatu – może jednak w pewnych przypadkach uzasadniać wypowiedzenie. Taki pogląd już wcześniej był prezentowany w orzecznictwie SN. W szczególności SN kilkakrotnie wskazywał, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy jest to spowodowane niestarannym wykonywaniem obowiązków przez pracownika czy obiektywnymi przyczynami leżącymi po jego stronie.

Wynika z tego, że nawet jeśli pracownik się stara, to można go zwolnić, gdy można przewidywać, że inny pracownik wykona powierzone zadania sprawniej (por. **wyroki z 2 października 1996 r., I PRN 69/96; z 2 września 1998 r., I PKN 271/98 oraz z 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13**). W przypadku tego rodzaju wypowiedzeń należy jednak zachować ostrożność. Brak realizacji zadań czy brak określonych wyników pracy może być wystarczającą przyczyną wypowiedzenia, niemniej jednak ten powód musi być obiektywnie uzasadniony. Nie może to być wyłącznie arbitralna ocena pracodawcy. Wypowiedzenie umowy z powodu braku realizacji zadań może być uzasadnione tylko wtedy, gdy zadania te zostaną precyzyjnie wyznaczone i będą możliwe do wykonania przez pracownika. Nie w każdym przypadku, ze względu na rodzaj pracy, możliwe jest postawienie pracownikom konkretnych, weryfikowalnych zadań. Jest to możliwe w szczególności na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych czy sprzedażowych (np. przedstawicieli handlowych). Ponadto wyznaczone zadania muszą być możliwe do wykonania, z uwzględnieniem ogółu warunków, w jakich pracownik świadczy pracę. Jeżeli przy tym pracodawca porównuje wyniki pracy pracownika z wynikami innych pracowników, porównywane osoby powinny znajdować się w takiej samej lub podobnej sytuacji i powinny mieć zapewnione takie same lub porównywalne warunki wykonywania pracy.

Nie można żądać podwójnej zapłaty

Pracownik, który otrzymał wynagrodzenie za wykonaną pracę w postaci premii uznaniowej, nie może – wykorzystując błąd pracodawcy – żądać dodatkowo zapłaty premii regulaminowej, która stanowi ekwiwalent za tę samą pracę i która została mu wypłacona, tyle że jako premia uznaniowa. Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy w wyroku z 28 stycznia 2015 r. (I PK 163/14)**.

W komentowanej sprawie SN ocenił żądanie zapłaty premii regulaminowej jako sprzeczne z celem tej premii. Ma ona przysługiwać jako ekwiwalent za pracę wykonaną przez pracownika. Tymczasem podwładny otrzymał już taki ekwiwalent w postaci premii uznaniowej, do tego w wyższej wysokości niż premia regulaminowa określona w jego umowie. Nie ma w związku z tym zasadności ponownej zapłaty na rzecz pracownika świadczenia w postaci premii regulaminowej, która byłaby w praktyce wynagrodzeniem za tę samą pracę, za którą otrzymał on już zapłatę. Takie świadczenie należy traktować jako nienależne.

Żądanie zapłaty jest nieuzasadnione również ze względu na zasady współżycia społecznego. Pracownik nie może dążyć do bezpodstawnego wzbogacenia, wykorzystując błąd pracodawcy. Zwłaszcza gdy ma świadomość tego błędu i nie zwrócił na niego uwagi pracodawcy. W komentowanej sprawie postępowanie podwładnego było szczególnie rażące i nieuczciwe, ponieważ zajmował wysokie stanowisko głównego księgowego, był świadomy błędu pracodawcy polegającego na niedokonaniu zmiany umowy, a jednak nie kwestionował tego przez cały okres zatrudnienia. ©

Przegląd przygotowali:

– **Stawomir Paruch**, radca prawny, partner w kancelarii

Raczkowski Paruch

– **Robert Stepien**, aplikant radcowski, prawnik w kancelarii

Raczkowski Paruch