

EXPLORE OUR GLOBAL HR LAW GUIDE



GLOBAL HR LAW GUIDE

Wraz z innymi kancelariami należącymi do stowarzyszenia **Ius Laboris** tworzymy unikalne kompendium, które dostarcza obszernej wiedzy z zakresu prawa pracy i zagadnień HR w poszczególnych krajach.

Zapraszamy do korzystania z naszej bazy wiedzy: www.globalhrlaw.com.

ZMIANY W UPRAWNIENIACH RODZICIELSKICH – ŚNIADANIE CZWARTKOWE

Zapraszamy do udziału w spotkaniu poświęconemu nowelizacji Kodeksu Pracy, która wprowadziła zmiany m.in. w zakresie urlopu rodzicielskiego. Spotkanie odbędzie się 28 kwietnia w biurze kancelarii w Warszawie. W roli prelegenta wystąpi r. pr. Łukasz Kuczkowski. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: office@raczkowski.eu.

▶▶ ZMIANY W PRZEPISACH

Rola pracodawców w programie Rodzina 500+

Od 1 kwietnia 2016 r. zaczęła obowiązywać ustawa o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, która przewiduje, że rodzice spełniający warunki w niej określone mają możliwość uzyskania świadczeń wychowawczych w kwocie 500 zł lub jej wielokrotności. Jako poświadczenie swojego dochodu potrzebne do celów ubiegania się o świadczenie wychowawcze, rodzice będą składać oświadczenia pod rygorem odpowiedzialności karnej, ale istnieje też możliwość wystawiania stosownych zaświadczeń przez pracodawców. Tym samym oznacza to, że pracownicy mogą żądać od pracodawcy nieodpłatnego wystawienia zaświadczenia o ich zarobkach.

▶▶ PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Umowa na piśmie przed dopuszczeniem do pracy

Trwają prace nad projektem zmian do Kodeksu pracy, obejmującego wprowadzenie obowiązku potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju

WYDARZENIA

kwiecień–maj 2016

**Szkoła Mistrzów
Prawa Pracy**

Unikalny program szkoleniowy stworzony z myślą o osobach, dla których prawo pracy jest narzędziem codziennej aktywności zawodowej.

7–8 kwietnia 2016

**IBA 7 th World Women
Lawyers' Conference**

Adw. Dominika Stępińska-Duch przewodniczyć będzie panelowi dyskusyjnemu na temat wad i zalet dowodów elektronicznych.



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.

Projekt skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu (druk nr 298).

Dłuższy okres na odwołanie od wypowiedzenia

W Sejmie znajduje się poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 307). Projekt zakłada wydłużenia terminu do 14 dni do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Obecnie termin ten wynosi 7 dni. Celem projektu jest zrównanie terminów na odwołanie się przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Projekt skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.

Projekt zmian do ustawy o czasie pracy kierowców

Minister Infrastruktury i Rozwoju przygotował projekt ustawy o zmianie ustawy o czasie pracy kierowców oraz o zmianie ustawy o transporcie drogowym. Projekt opracowano w następstwie uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14), zgodnie z którą zapewnienie pracownikowi (kierowcy wykonującemu przewozy w transporcie międzynarodowym) odpowiedniego miejsca do spania w kabinie pojazdu, nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.). Nowelizacja przewiduje ustalenie w rozporządzeniu wykonawczym do nowelizowanej ustawy stałego ryczałtu na pokrycie kosztów podróży służbowej. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość należności na pokrycie kosztów podróży

14–15 kwietnia 2016

IBA Annual Conference

Adw. Bartłomiej Raczkowski weźmie udział w dorocznej konferencji International Bar Association oraz wygłosi prelekcję na temat transferu danych pracowników poza Unię Europejską.

20 kwietnia 2016

Forum Grup Kapitałowych

Podczas naszego wystąpienia przedstawiemy zagadnienie ujednoczenia zasad pracy w grupie kapitałowej.

22 kwietnia 2016

Seminarium

Spotkanie poświęcone jest ochronie pracowniczych danych osobowych w przedsiębiorstwie.

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

służbowej (z uwzględnieniem czasu trwania podróży), limit za nocleg, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków. W projekcie sprecyzowano, że jeżeli kabina pojazdu spełnia warunki, o których mowa w rozporządzeniu wykonawczym, wówczas zapewnienie miejsca do spania w takiej kabinie jest równoznaczne z zapewnieniem przez pracodawcę bezpłatnego noclegu.

Obecnie projekt nadal znajduje się na etapie konsultacji publicznych.

Projekt ustawy o delegowaniu pracowników

Rada Ministrów przyjęła projekt 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 i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Projekt znajduje się na etapie prac rządowych.

Rewolucyjne propozycje zmian do ustawy o związkach zawodowych

Na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pojawił się projekt zmian z dnia 22 marca 2016 r. do ustawy o związkach zawodowych. Proponowane zmiany są konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, w którym Trybunał stwierdził, że przepis art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, a więc w szczególności osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych), jest niezgodny z Konstytucją. Zakres proponowanych zmian jest bardzo obszerny i nie tylko przyznaje osobom wykonującym pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, ale także szereg innych uprawnień wynikających z członkostwa w związku zawodowym, które dotychczas były zastrzeżone wyłącznie dla pracowników (np. przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia czy objęcie takich osób szczególną ochroną zatrudnienia).

Ponieważ jest to dopiero wstępny projekt, na razie nie komentujemy proponowanych zmian w szerszym zakresie. Będziemy na bieżąco śledzić proces prac nad projektem i informować Państwa o ich przebiegu.

»» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Oświadczenie członka zarządu spółki kapitałowej o rezygnacji z tej funkcji

Oświadczenie członka zarządu spółki kapitałowej o rezygnacji z tej funkcji jest składane – z wyjątkiem przewidzianym w art. 210 §2 i art. 379 §2 k.s.h. – spółce reprezentowanej w tym zakresie zgodnie z art. 205 §2 lub 373 §2 k.s.h. Tak stanowi uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2016 r., sygn. akt III CZP 89/15. Uchwała SN zapadła na skutek wniosku złożonego przez Pierwszego Prezesa SN. Chodziło o rozstrzygnięcie ważnej z punktu

widzenia praktyki kwestii komu członek zarządu ma złożyć oświadczenie woli o rezygnacji z pełnienia tej funkcji.

Jak wskazał Pierwszy Prezes SN we wniosku o podjęcie przez SN uchwały, w orzecznictwie SN i sądów powszechnych zarysowały się trzy dominujące stanowiska, w świetle których – w braku odmiennego postanowienia umownego (statutowego) – oświadczenie woli członka zarządu spółki kapitałowej o rezygnacji ze sprawowania tej funkcji powinno być złożone: 1) jednemu członkowi zarządu lub prokurentowi spółki zgodnie z art. 205 §2 oraz art. 373 § 2 k.s.h.; 2) radzie nadzorczej lub pełnomocnikowi powołanemu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością uchwałą zgromadzenia wspólników, zgodnie z art. 210 §1 k.s.h., a w spółce akcyjnej uchwałą walnego zgromadzenia, zgodnie z art. 379 §1 k.s.h.; 3) organowi uprawnionemu do powoływania członków zarządu spółki.

SN opowiedział się za pierwszym ze wskazanych stanowisk. Oświadczenie członka zarządu spółki kapitałowej o rezygnacji z tej funkcji powinno być zatem złożone jednemu członkowi zarządu lub prokurentowi spółki (jedynie poza sytuacją gdzie składane jest oświadczenie o rezygnacji w spółce, w której jedyny wspólnik jest jednocześnie jedynym członkiem zarządu).

Wydłużenie okresu wypowiedzenia nie powoduje wzrostu odszkodowania

Nawet jeżeli umowa o pracę przewiduje dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia, odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 47[1] k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Wyjątkiem jest taka sytuacja, kiedy strony wyraźnie zastrzegły w umowie, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Jeśli strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w wysokości odpowiadającej temu wydłużonemu okresowi, pracownik może się domagać odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (tj. za ustawowy okres wypowiedzenia). Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 5 listopada 2015 r., III PK 26/15.

Zgodnie z art. 47[1] k.p., odszkodowanie, jakiego pracownik może się domagać z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, może zostać zasądzone w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, jednak nie niższej niż okres wypowiedzenia. Pojawiło się pytanie, jak ma być ustalona wysokość odszkodowania, gdy umowa o pracę przewiduje dłuższy okres wypowiedzenia, niż wskazany przez Kodeks pracy? W komentowanym orzeczeniu SN zajął stanowisko, że wówczas pracownikowi będzie przysługiwało odszkodowanie w granicach ustawowego okresu wypowiedzenia. Opiera się to na założeniu, że granice wysokości odszkodowania zostały określone w art. 47[1] k.p. w taki sposób, że przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, a więc odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia jest maksymalną wysokością możliwą do uzyskania na podstawie tego przepisu. Wyjątkiem, jak wskazał SN, jest taka sytuacja, kiedy strony, wydłużając w umowie o pracę długość okresu wypowiedzenia, wyraźnie zastrzegły, że odszkodowanie będzie przysługiwało w większej wysokości, odpowiadającej wydłużonemu okresowi wypowiedzenia.