



SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY

Kancelaria Raczkowski Paruch rozpoczęła nabór do III. edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy - unikalnego programu szkoleniowego prowadzonego przez największych specjalistów prawa pracy w Polsce. Zapytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: office@raczkowski.eu.

» ZMIANY W PRZEPISACH

Umowy na czas określony maksymalnie na 33 miesiące, dłuższe okresy wypowiedzenia

Sejm przyjął projekt zmian do kodeksu pracy 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 znowelizowanym art. 25(1) §1 k.p.:

- okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie mógłby przekroczyć 33 miesięcy,
- łącznie te same strony mogłyby zawrzeć nie więcej niż trzy terminowe umowy; czwarta byłaby z mocy prawa uznawana za umowę zawartą na czas nieokreślony.

Zrównano również okresy wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony.

Nowa rola administratora bezpieczeństwa informacji (ABI)

W dniu 1 stycznia 2015 r. weszły w życie przepisy dotyczące nowej roli administratora bezpieczeństwa informacji (ABI). Osoba powołana przez administratora danych osobowych (ADO) do pełnienia tej funkcji musi mieć odpowiednią wiedzę w zakresie danych osobowych oraz nie może być karana za przestępstwo umyślne. Do obowiązków ABI należało będzie prowadzenie jawnego rejestru zbioru danych osobowych przetwarzanych przez ADO. ABI może podlegać bezpośrednio tylko i wyłącznie osobie

WYDARZENIA

wrzesień 2015

WEBINARIUM

Interaktywne webinarium na temat ochrony danych osobowych pracowników organizowane przez kancelarię Raczkowski Paruch oraz agencję zatrudnienia Randstad.

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.

fizycznej będącej ADO lub kierownikowi jednostki organizacyjnej. GIODO prowadzi ogólnokrajowy, jawny rejestr ABI.

Nowością jest również brak obowiązku zgłaszania do GIODO zbiorów prowadzonych w sposób tradycyjny (bez wykorzystania systemów informatycznych), w których nie są przetwarzane dane sensytywne. Co więcej, w przypadku powołania przez administratora danych osobowych ABI i zgłoszenia go do GIODO, całkowicie odpada obowiązek zgłaszania do GIODO zbiorów danych, które nie zawierają danych wrażliwych. Obowiązkiem zgłoszenia będą jednak objęte zbiory danych zawierające dane szczególnie chronione.

Z punktu widzenia pracodawcy istotne jest również, że po zmianach przekazywanie danych osobowych do państw trzecich niezapewniających na swoim terytorium odpowiedniego poziomu ochrony danych jest możliwe bez zgody GIODO. Musi być jednak wówczas spełniony warunek, że ADO zapewni zabezpieczenie w zakresie ochrony prywatności oraz praw i wolności osób, których dane dotyczą poprzez standardowe klauzule umowne ochrony danych zatwierdzone przez KE lub wiążące reguły korporacyjne zatwierdzone przez GIODO.

»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Wynagrodzenie minimalne w 2016 r. wyższe o 100 zł

Rząd przyjął propozycję Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczącą wzrostu wynagrodzenia minimalnego o 100 zł. W 2016 r. ma ono wynieść 1850 zł.

Przyjęta przez rząd propozycja trafiła do Komisji Trójstronnej. Komisja do 15 lipca ma przedstawić Radzie Ministrów swoją propozycję. Jeśli tego nie zrobi to rząd do 15 września sam ustali wysokość minimalnego wynagrodzenia. Nie może ono być jednak niższe od propozycji minimalnego wynagrodzenia przedstawionej przez Radę Ministrów Komisji Trójstronnej do negocjacji.

Łączenie obowiązków pracowniczych i rodzicielskich będzie łatwiejsze

Prezydent przedstawił projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Projekt zakłada w szczególności wydłużenie maksymalnego okresu, w którym możliwe jest łączenie urlopu rodzicielskiego

z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, z obecnie obowiązujących 32 tygodni do 64 tygodni. Wydłuża także czas, w którym ojcowie będą mogli wykorzystać urlop ojcowski, z 1 roku życia dziecka, do ukończenia przez nie 2 lat. Wydłuża również z 14 do 21 dni czas na złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopów rodzicielskiego i wychowawczego.

Inne ważne zmiany to 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 nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy. Urlopy rodzicielskie i wychowawcze można byłoby wykorzystywać aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

Projekt znajduje się w Sejmie, odbyło się pierwsze czytanie. Projekt skierowano do Komisji Nadzwyczajnej ds. zmian w kodyfikacjach.

Krótsze okresy przechowywania dokumentów pracowniczych

Ministerstwo Gospodarki przygotowało projekt zmian przepisów dotyczących zasad przechowywania dokumentacji kadrowo-płacowej.

Projekt zmiany ustawy określa nowe okresy przechowywania dokumentacji. Mają się one różnić w zależności od rodzaju dokumentu i jego przydatności do różnych celów. Jedną z najistotniejszych modyfikacji przewidzianych w projekcie jest określenie trzech okresów przechowywania dokumentacji pracowniczej:

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

W sprawie projektu odbyły się konsultacje publiczne.

▶▶ NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Zleceniobiorcy będą mogli należeć do związków zawodowych

Trybunał Konstytucyjny 2 czerwca br. wydał wyrok, w którym stwierdził, że przepisy ustawy o związkach zawodowych ograniczające wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych tylko do osób wykonujących pracę zarobkową określonych w tych przepisach, są niezgodne z konstytucyjną wolnością zrzeszania się (sygn. K 1/13). Wyrok TK oznacza, że w przyszłości związki zawodowe

Zwolnienia lekarskie w formie elektronicznej

Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2832), a Senat nie wniósł poprawek do ustawy. 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 uzyskaliby 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.

Ustawę przekazano Prezydentowi do podpisu.

tworzyć będą mogli nie tylko pracownicy, ale również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Oznacza to jednak konieczność zmiany ustawy o związkach zawodowych i określenia uprawnień, które powinny przysługiwać zleceniobiorcom.

Porównywanie pracowników na stanowiskach kierowniczych

Gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 12 listopada 2014 r., I PK 73/14.

W komentowanym orzeczeniu poruszone zostały dwie istotne kwestie. Po pierwsze, likwidacja wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju, jeżeli jest rzeczywista, stanowi sama w sobie uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i nie wymaga stosowania kryteriów doboru do zwolnienia. Dobór do zwolnienia i obowiązek stosowania kryteriów powstaje wówczas, jeżeli dochodzi do likwidacji jednego lub kilku spośród większej liczby stanowisk danego rodzaju. Jeżeli natomiast likwidowane są wszystkie stanowiska, pracodawca nie ma obowiązku stosowania kryteriów, a w szczególności dokonywania oceny przydatności pracownika do pracy na innym stanowisku – żaden przepis nie nakłada na pracodawcę takiego obowiązku. Pogląd ten utrwalony w doktrynie i orzecznictwie.

Druga kwestia to wskazywana przez SN konieczność porównywania zwalnianego pracownika zajmującego stanowisko kierownicze z innymi pracownikami na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej. Pogląd ten budzi istotne wątpliwości. Żaden przepis nie posługuje się pojęciem stanowiska pracy. Odpowiadając na pytanie, czy zachodzi konieczność porównywania pracowników, należy odwołać się do rodzaju pracy, a nie nazwy stanowiska. Obowiązek stosowania kryteriów doboru do zwolnienia powstaje, jeżeli pracownicy wykonują pracę tego samego rodzaju (są zastępowalni). Tymczasem pomiędzy poszczególnymi stanowiskami kierowniczymi

czy dyrektorskimi występują zwykle bardzo duże różnice. Nieuzasadnione jest zobowiązanie pracodawcy do porównywania ich ze sobą przy dokonywaniu doboru do zwolnienia.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest traktowane jako odszkodowanie za szkodę, poniesioną przez pracownika w wyniku utraty wynagrodzenia, wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Powinno odpowiadać wynagrodzeniu, jakie otrzymałby pracownik, gdyby w tym czasie normalnie świadczył pracę. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14.

Pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie SN. SN wielokrotnie zwracał uwagę, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy spełnia funkcję kompensacyjną, odszkodowawczą, a przyznanie takiego wynagrodzenia nie może bezpodstawnie wzbogacać pracownika (tak np. wyroki z 6 sierpnia 2005 r., I PK 11/05; z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11). W określonym przypadku uzasadnione może okazać się pomniejszenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy również o inne świadczenia niż te uzyskiwane z ubezpieczenia społecznego, w szczególności jeżeli otrzymywanie danego świadczenia wykluczałoby możliwość otrzymywania jednocześnie wynagrodzenia za pracę (np. odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji). Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na wyrok SN z 6 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, zgodnie z którym zwolnionego pracownika obciąża powinność podjęcia zatrudnienia, bez wyczekiwania na zakończenie postępowania o przywrócenie do pracy. Nieuczynienie tego, jeżeli pracownik jest zdolny do pracy, powoduje sprzeczność jego roszczenia o wynagrodzenie z zasadami współżycia społecznego.