

### **SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY**

Zachęcamy do udziału w wiosennej edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy. Program szkolenia został stworzony z myślą o osobach, dla których prawo pracy jest narzędziem codziennej aktywności zawodowej. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: [office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu).

### **WHISTLEBLOWING – ŚNIADANIE CZWARTKOWE**

Zapraszamy do udziału w spotkaniu poświęconemu etyce w środowisku pracy. Spotkanie odbędzie się 24 marca w biurze kancelarii w Warszawie. W roli prelegenta wystąpi adv. Dominika Stępińska-Duch. Gościem specjalnym będzie Pani Iwona Wencel (Ogólnopolskie Centrum Interwencyjne). Ilość miejsc jest ograniczona. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: [office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu).

## **»» ZMIANY W PRZEPISACH**

### **Zmiany dotyczące umów na czas określony wchodzi w życie**

Z dniem 22 lutego 2016 r. (z zastrzeżeniem nielicznych wyjątków) weszły w życie znowelizowane przepisy Kodeksu pracy, dotyczące w szczególności zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony, wprowadzone ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., Poz. 1220). Najważniejsze zmiany są następujące:

- Z katalogu umów o pracę usunięte zostały umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo.
- Doprecyzowana została kwestia dopuszczalności ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny. W świetle znowelizowanych przepisów, umowa na okres próbny może być ponownie zawarta, jeżeli pracownik ma zostać zatrudniony przy wykonywaniu pracy innego rodzaju, aniżeli na podstawie pierwszej takiej umowy. Ponadto, pracodawca może, w przypadku ponownego zatrudniania tego samego pracownika po upływie co najmniej 3 lat od rozwiązania poprzedniej umowy o pracę, zawrzeć z tym pracownikiem ponownie umowę o pracę na okres próbny.
- Ustawa wprowadza ograniczenie zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony nie tylko co do dopuszczalnej

## **WYDARZENIA**

10 marca 2016

### **ZMIANY W PRAWIE PRACY**

Kancelaria Raczkowski Paruch oraz Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw zapraszają do udziału w spotkaniu poświęconemu zmianom w prawie pracy w 2016 roku.

16 marca 2016

### **BUSINESS PARTNER W ORGANIZACJI**

Zachęcamy do uczestnictwa w konferencji na temat efektywnej współpracy ze związkami zawodowymi, organizowanej przez Business Media Solutions. W roli prelegenta wystąpi r. pr. Sławomir Paruch.

liczby umów, ale również co do czasu trwania zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umów. Okres zatrudnienia na czas określony nie może – co do zasady – przekroczyć 33 miesięcy, niezależnie od tego, czy będzie to jedna umowa, czy kilka kolejnych umów (przy czym zawarcie czwartej takiej umowy będzie równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony). Wraz z upływem tego okresu umowa o pracę będzie wywoływała skutki jak umowa na czas nieokreślony.

- Powyższe ograniczenia odnoszą się do sytuacji, w których zatrudnienie na podstawie umów na czas określony nie znajduje obiektywnego uzasadnienia i jest wynikiem uznaniowej decyzji pracodawcy. Ograniczeń nie stosuje się natomiast w takich przypadkach, w których zawarcie umowy o pracę na czas określony jest szczególnie uzasadnione okolicznościami wymienionymi w znowelizowanych przepisach. Dotyczy to umów zawieranych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, w celu wykonania prac dorywczych lub sezonowych, na okres kadencji lub gdy występują obiektywne przyczyny po stronie pracodawcy, uzasadniające zatrudnienie terminowe.
- Okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony są takie same, jak przy wypowiedaniu umów na czas nieokreślony. Ich długość będzie uzależniona od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio dwa tygodnie, miesiąc albo trzy miesiące. Nadal przy wypowiedaniu takich umów nie natomiast obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia oraz skonsultowania wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.
- Potwierdzone zostało uprawnienie pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

### **Nowy wzór umowy o pracę**

Z dniem 22 lutego 2016 r. wszedł w życie nowy wzór umowy o pracę stanowiący załącznik do rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Nowy wzór umowy o pracę został wprowadzony rozporządzeniem z dnia 10 listopada 2015 r. zmieniającym powołane rozporządzenie. Zmiana wzoru stała się konieczna z uwagi na zmiany w Kodeksie pracy, które weszły w życie w tym samym dniu, tj. 22 lutego 2016 r.

30-31 marca 2016

### **PRAKTYCZNE ASPEKTY PROCESU ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH**

Zapraszamy do udziału w konferencji poświęconej tematyce zwolnień grupowych, organizowanej przez MM Conferences.

W roli prelegenta wystąpi r. pr. Katarzyna Dobkowska.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt pod adresem:  
[office@raczkowski.eu](mailto:office@raczkowski.eu)

We wzorze wprowadzono miejsce na zamieszczenie informacji o przyczynach obiektywnie uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony przekraczający określone w znowelizowanych przepisach limity.

## »» PROJEKT ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

---

### **Zmiany w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu oraz w ustawie o PIP**

Projekt zmian do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zakłada wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług w wysokości 12 złotych brutto. Obecnie ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określa zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia wyłącznie dla osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, tj. na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest ustalana w stawce miesięcznej i wynosi od 1 stycznia 2016 r. 1850 złotych brutto. Możliwe jest także ustalenie stawki godzinowej, z uwzględnieniem wskazanej stawki miesięcznej oraz wymiaru czasu pracy pracownika. Nowe przepisy mają być stosowane bez względu na sposób ustalania w umowie wynagrodzenia (według stawki godzinowej, miesięcznej, tygodniowej itd.).

Projekt zakłada jednocześnie, że przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna będąca stroną umowy zlecenia lub o świadczenie usług będzie zobowiązana do prowadzenia pisemnej ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osobę wykonującą pracę na podstawie takiej umowy. W przypadku gdy będzie to niemożliwe ze względu na miejsce świadczenia usług lub wykonywania zlecenia, osoba świadcząca na tej podstawie usługi będzie sama zobowiązana do przedstawienia drugiej stronie umowy informację o liczbie przepracowanych godzin przed terminem wypłaty wynagrodzenia. Ponadto

projekt przewiduje zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy - PIP uzyska zadania oraz uprawnienia w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej oraz prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osoby fizyczne pracujące na podstawie umów zlecenia czy umów o świadczenie usług.

Nowe przepisy mają zacząć obowiązywać od 1 lipca 2016 r. Obecnie projekt nadal znajduje się na etapie prac rządowych.

### **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 uchwałą, 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 przepracowanych godzin przed terminem wypłaty wynagrodzenia. Ponadto projekt przewiduje zmiany w ustawie o Państwowej

Inspekcji Pracy - PIP uzyska zadania oraz uprawnienia w (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.). W takim przypadku pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1 -3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy. Nowelizacja przewiduje ustalenie w rozporządzeniu wykonawczym do nowelizowanej ustawy stałego ryczałtu na pokrycie kosztów podróży służbowej. Rozporządzenie powinno w szcze-

gólności określać wysokość należności na pokrycie kosztów podróży 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 kabine jest równoznaczne z zapewnieniem przez pracodawcę bezpłatnego noclegu. Projekt nadal znajduje się na etapie konsultacji publicznych.

## » NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

### **Niezdolność do pracy po okresie zasiłkowym uprawnia do rozwiązania umowy – niezależnie od stawiennictwa pracownika do pracy**

Jeżeli pracownik, który stawia się do pracy po upływie okresu zasiłkowego, jest nadal niezdolny do pracy, to pracodawca może rozwiązać z nim umowę w trybie art. 53 kodeksu pracy. Nie znajduje w takim przypadku zastosowania zakaz, o którym mowa w art. 53 par. 3 k.p. Takie stanowisko zajął SN wyroku z 18 marca 2015 r., III BP 1/14.

Zgodnie z art. 53 par. 3 k.p., rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Już z samego literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że aby zaktualizował się zakaz rozwiązania umowy, muszą zostać łącznie spełnione dwie przesłanki: (1) pracownik musi stawić się do pracy i (2) musi ustać przyczyna jego nieobecności, a więc w komentowanym przypadku niezdolność do pracy. Umowę można zatem rozwiązać, nawet jeżeli pracownik stawi się do pracy, ale nadal będzie niezdolny do jej świadczenia.

To właśnie na ten aspekt zwraca uwagę SN w komentowanym orzeczeniu. Potwierdza, że sam fakt stawiennictwa pracownika do pracy nie aktualizuje zakazu rozwiązania z nim umowy w trybie art. 53 k.p. Dopóki pracownik nie przedstawi zaświadczenia lekarskiego, z którego wynika, że jest zdolny do pracy, pracodawca może rozwiązać z nim umowę. Nie wystarczy przy tym, aby pracownik wykazał się zdolnością do jakiegokolwiek pracy - musi to być ta sama praca, którą pracownik wcześniej wykonywał i co do której orzeczono niezdolność.

Komentowany wyrok ma istotne znaczenie praktyczne. Nierzadko zdarza się bowiem, że pracownicy – pomimo trwającej niezdolności do pracy – stawiają się w pracy, czy to w celu przerwania okresu zasiłkowego, czy też aby uniemożliwić pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę. W świetle komentowanego orzeczenia, takie działania pracowników nie uchronią ich przed rozwiązaniem umowy. Jeżeli po przeprowadzeniu badań kontrolnych okaże się, że – mimo stawiennictwa do pracy – pracownik jest nadal niezdolny do pracy, pracodawca będzie mógł rozwiązać z nim umowę o pracę.