

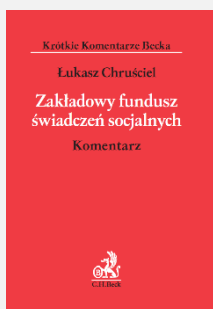


#### **PUBLIKACJE DZIENNIKA GAZETY PRAWNEJ**

*Kodeks pracy*, r. pr. Sławomir Paruch, Robert Stępień – omówienie zmian w prawie pracy w 2016 roku.

*Umowy terminowe*, r. pr. Łukasz Kuczkowski, Robert Stępień – praktyczny poradnik na temat nowych przepisów dotyczących umów na czas określony.

*Czas pracy*, r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Urszula Kądziołka – praktyczny poradnik na temat aktualnych regulacji dotyczących czasu pracy w pytaniach i odpowiedziach.

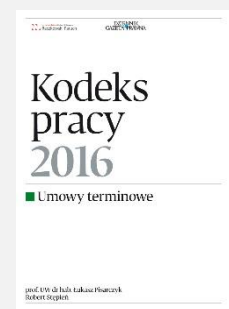


#### **ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH**

Komentarz do ustawy, którego autorem jest r. pr. Łukasz Chruściel, jako jeden z niewielu na rynku w tej dziedzinie został napisany przez praktyka i bazuje na orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów apelacyjnych.

#### **KODEKS PRACY – UMOWY TERMINOWE**

Praktyczny komentarz do najnowszych zmian w Kodeksie pracy, wchodzących w życie w 2016 r., którego autorami są prof. UW dr hab. Łukasz Pisarczyk oraz Robert Stępień.



## **»» ZMIANY W PRZEPISACH**

### **Umowy na czas określony – ograniczenie czasu trwania, dłuższe okresy wypowiedzenia**

Z dniem 22 lutego 2016 r. (z zastrzeżeniem nielicznych wyjątków) wejdą 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:

1. Z katalogu umów o pracę usunięte zostały umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo.
2. Doprecyzowana została kwestia dopuszczalności ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny. Umowa na okres próbny może być ponownie zawarta, jeżeli pracownik ma

## **WYDARZENIA**

3 oraz 25 lutego 2016

### **KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ W KATOWICACH ORAZ POZNANIU**

Konferencja poświęcona omówieniu najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, mających szczególne znaczenie w praktyce.

18 lutego 2016

### **ŚNIADANIE CZWARTKOWE**

W praktyczny sposób omówimy zmiany w prawie pracy w 2016 roku.

zostać zatrudniony przy wykonywaniu pracy innego rodzaju, aniżeli na podstawie pierwszej takiej umowy. Ponadto, pracodawca może, w przypadku ponownego zatrudnienia 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.

3. Ustawa wprowadza ograniczenie zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony nie tylko co do dopuszczalnej liczby umów, ale również co do czasu trwania zatrudnienia. Okres zatrudnienia na czas określony nie będzie mógł – 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.
4. 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 gdy 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.
5. Okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony będą takie same, jak przy wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony. Nadal przy wypowiedzaniu takich umów nie będzie natomiast obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia oraz skonsultowania wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.
6. Potwierdzone zostało uprawnienie pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

## »» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

---

### **Projekt zmian do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy**

Projekt zmian do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy za pracę został przekazany do konsultacji społecznych.

Projekt zakłada wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, w wysokości 12 złotych brutto (dotyczący to także osób wykonujących pracę w ramach tzw. „samozatrudnienia”). 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 zlecenie 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 informacji 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 wyżej wspomnianej ewidencji liczby godzin. Inspektorzy zyskają także prawo do przeprowadzania kontroli w każdym czasie, bez zawiadamiania podmiotu kontrolowanego. Dotychczas niezapowiedziane kontrole były możliwe u niektórych pracodawców. Projekt umożliwi kontrolowanie w ten sposób wszystkich podmiotów objętych zakresem działania PIP. W praktyce jednak inspektorzy już korzystają z tego uprawnienia, bowiem od nowego roku zmianie uległa interpretacja Głównego Inspektora Pracy, zgodnie z którą inspektorzy mogą przeprowadzać nie zapowiedziane kontrole w oparciu o Konwencję nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Nowe przepisy mają zacząć obowiązywać od 1 lipca 2016 r.

## **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 (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.). Wówczas 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 ryczału na pokrycie kosztów podróży służbowej. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość należności na pokrycie kosztów podróży służbowej, 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.

## »» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

---

### **Trybunał Praw Człowieka dopuszcza monitorowanie poczty pracownika**

Europejski Trybunał Praw Człowieka wydał wyrok, w którym potwierdził, że pracodawca ma prawo monitorować zawartość poczty służbowej pracownika, a prawo pracownika do prywatności doznaje w tym zakresie ograniczeń uzasadnionych ochroną interesów pracodawcy.

Sprawa dotyczyła rumuńskiego pracownika zajmującego się sprzedażą, który w celach służbowych został zobligowany do założenia komunikatora Yahoo Messenger. Miało to służyć wyłącznie do kontaktu z klientami pracodawcy. Jednocześnie w regulaminie pracy pracodawca zamieścił postanowienie o możliwości monitorowania korespondencji służbowej pracowników. Pracownik używał jednak komunikatora również do prywatnych kontaktów z rodziną i narzeczoną, co zostało ujawnione podczas monitorowania jego wiadomości. W zawiązku z wynikiem kontroli, pracodawca zwolnił pracownika. Pracownik oskarżył pracodawcę o naruszenie jego prawa do korespondencji, które jest zagwarantowane przez Konstytucję Rumunii, a jego pogwałcenie penalizuje kodeks karny. Zarówno sąd pierwszej, jak i drugiej instancji nie przyznał racji pracownikowi.

Ostatecznie sprawa trafiła do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu, gdzie była rozpatrywana w kontekście naruszenia art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego). Trybunał stwierdził, że pracodawca ma prawo do sprawdzenia, czy w czasie pracy pracownik zajmuje się wyłącznie przydzielonymi mu zadaniami i może w tym celu monitorować służbową pocztę pracownika. Fakt, że skrzynka służbowa zawierała wiadomości prywatne świadczy o nierzetelności pracownika, szczególnie biorąc pod uwagę, że regulamin pracy zakazywał wykorzystywania komunikatora do celów prywatnych. Ponadto Trybunał stwierdził, że ujawnienie części korespondencji podczas procesu nie naruszyło praw skarżącego. Korespondencja została odczytana w niezbędnym zakresie i nie doszło do ujawnienia tożsamości odbiorców wiadomości.

Omawiane orzeczenie potwierdza dopuszczalność monitorowania poczty służbowej pracownika przez pracodawcę, w przypadkach gdy jest to obiektywnie uzasadnione i proporcjonalne do celów, jakim ma służyć. Polskie przepisy nie regulują tej kwestii, niemniej jednak dopuszczalność takiego monitorowania poczty nie budzi wątpliwości, w szczególności w doktrynie oraz w komunikatach wydawanych przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Wymaga jedynie spełnienia określonych warunków, tj. pracownik musi zostać poinformowany o zakresie oraz celach kontroli, kontrola może odbywać się wyłącznie w zakresie, w jakim jest uzasadniona tymi celami i proporcjonalnie do tych celów, a przy tym nie może powodować nadmiernej ingerencji w prywatność pracownika. Komentowane orzeczenie potwierdza od dawna akceptowane zasady i stanowi istotny argument na rzecz dopuszczalności wykorzystywania przez pracodawców tego rodzaju form kontroli nad wykonywaniem pracy przez pracowników.