

# Zmiany przepisów, projekty, orzecznictwo

## ZMIANY PRAWA

### Wynagrodzenie minimalne w 2016 r.

Od 1 stycznia 2016 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 100 zł. Tak wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (DzU poz. 1385), które zostało ogłoszone 14 września 2015 r. Przyszłoroczna pensja będzie wyższa o 100 zł i wyniesie 1850 zł.

## PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

### Umowa na piśmie przed rozpoczęciem pracy

Do Sejmu wpłynął projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks karny, ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (druk nr 3839).

Proponowaną zmianą jest wprowadzenie do kodeksu pracy obowiązku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na piśmie najpóźniej dzień przed rozpoczęciem pracy przez pracownika. W razie niewykonania tego obowiązku pracodawca popełni wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za które grozi mu kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Projekt skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.

### Powrót do niższego wieku emerytalnego

Do Sejmu wpłynął projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw przygotowany przez prezydenta RP. Zakłada on przywrócenie poprzedniego wieku emerytalnego - 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Obecny wiek emerytalny został ustalony ustawą z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. Na jej podstawie, począwszy od 1 stycznia 2013 r., w powszechnym systemie emerytalnym rozpoczął się proces stopniowego podwyższania i zrównywania wieku emerytalnego wynoszącego dotychczas 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, aż do osiągnięcia dla obu płci wieku 67 lat. Proces ten objął kobiety urodzone po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyzn urodzonych po 31 grudnia 1947 r. Zgodnie z wprowadzonymi zmianami wiek emerytalny kobiet urodzonych w każdym kolejnym kwartale przypadającym po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyzn urodzonych w każdym kolejnym kwartale przypadającym po 31 grudnia 1947 r. jest podwyższany o miesiąc w porównaniu z wiekiem emerytalnym osób urodzonych w poprzednim kwartale. W przypadku kobiet docelowy wiek emerytalny zostanie osiągnięty 1 października 2040 r., natomiast w przypadku mężczyzn - 1 października 2020 r.

Projekt został skierowany do zaopiniowania przez Biuro Legislacyjne.

### Nowe zasady dotyczące umów o praktykę absolwencką

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o praktykach absolwenckich oraz niektórych innych ustaw. Realizuje on zalecenie Rady UE z 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości dla staży (DzU C 88 z 27 marca 2014 r., s. 1). Ma na celu poprawę jakości staży funkcyjnych na rynku, ułatwienie przechodzenia z etapu zdobywania wykształcenia do etapu życia zawodowego i zwiększenie szansy młodzieży na rynku pracy.

Większość postulatów z Zalecenia Rady jest już odzwierciedlona w ustawie o praktykach absolwenckich, jednak nowy projekt uzupełnia te kwestie. Kluczową proponowaną zmianą jest wskazanie, że praktyka absolwencka może być odbywana tylko odpłatnie. Nowelizacja określa jednocześnie minimalną wysokość świadczenia pieniężnego, jakie powinien otrzymać praktykant, tj. co najmniej 20 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ma to na celu uniknięcie sytuacji, w której podmiot przyjmujący praktykanta nie wypłaca mu żadnego świadczenia lub jedynie kwotę symboliczną.

Projekt zawiera też zobowiązanie podmiotu przyjmującego na praktykę do wyznaczenia osoby, która będzie pełnił funkcję opiekuna praktykanta. Taka osoba ma kierować wykonywaniem zadań przez

praktykanta oraz monitorować i oceniać jego postępy. Może ona sprawować opiekę maksymalnie nad trzema praktykantami. Co więcej, podmiot przyjmujący na praktykę będzie zobowiązany, niezależnie od tego, czy praktykant wystąpi z takim wnioskiem, do wystawienia mu pisemnego zaświadczenia o odbyciu praktyki.

Projekt został skierowany do zaopiniowania przez Biuro Legislacyjne oraz Biuro Analiz Sejmowych.

### Koniec „wiecznej tymczasowości”

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej trwa analiza postulatów zmian w ustawie o pracownikach tymczasowych, jakie zgłosiły m.in. Państwowa Inspekcja Pracy oraz NSZZ „Solidarność”. Spotkanie w tej sprawie z zainteresowanymi podmiotami ma się odbyć 13 listopada br.

Do resortu po raz kolejny trafił również opracowany jeszcze w 2012 r. przez NSZZ „Solidarność” projekt noweli ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych - zakłada on m.in. przekształcenie dłuższych umów w umowy na czas nieokreślony z podmiotem, u którego dana osoba pracuje, oraz kary za łamanie przepisów o czasie zatrudnienia. NSZZ „Solidarność” wskazuje, że w praktyce agencje, korzystając z luk w przepisach ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, utrzymują pracowników przez wiele lat w tzw. wiecznej tymczasowości. Prawo ogranicza w czasie zatrudnienie za pośrednictwem agencji

## ORZECZNICTWO

### Praca w stanie nietrzeźwości to ciężkie naruszenie obowiązków

Świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lipca 2015 r. (I PK 247/14). Nie byłoby w tym nic dziwnego, gdyby nie fakt, że jeden z sądów niższej instancji orzekł w tej sprawie odmiennie.

W stanie faktycznym sprawy pracownica miała mieć przeprowadzone badania mammograficzne. Z późniejszych jej tłumaczeń wynika, że z powodu stresu przed nawrotem raka przed badaniami wypila szklankę wina. Po badaniach poszła do pracy. Po donosie, że jest pod wpływem alkoholu, pracodawca poprosił ją, aby pojechała z nim do straży miejskiej w celu zbadania stanu trzeźwości, na co kobieta wyraziła zgodę. Okazało się, że we krwi ma 0,46 promila alkoholu. Tego samego dnia, bez żadnej wcześniejszej rozmowy, pracodawca wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym.

Pracownica odwołała się do sądu. Sąd pierwszej instancji przyznał jej rację, wskazując, że nie sposób oceniać jej zachowania w oderwaniu od okoliczności (stres, wcześniejsza choroba). Sąd drugiej instancji przyznał jednak rację pracodawcy, wskazując, że świadczenie przez pracownika pracy w stanie po spożyciu alkoholu zawsze uprawnia do oceny jego zachowania jako bezprawnego i wysoce zawinionego.

Sąd Najwyższy zgodził się z wyrokiem sądu drugiej instancji i podkreślił, że świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Ponadto SN zaznaczył, że biegli uznali, iż powódka mimo choroby alkoholowej mogła powstrzymać się od wypicia alkoholu, miała możliwość przewidzenia konsekwencji swego postępowania i zachowała zdolność pokierowania swoim postępowaniem. Tak więc w porównaniu ze znacznym poziomem alkoholu w wydechym powietrzu nie było możliwe przyjęcie, że do ciężkiego naruszenia obowiązku nie doszło. W takiej sytuacji nie może być skutecznie kwestionowane zwolnienie dyscyplinarne pracownika przez odwołanie się do zasad współżycia społecznego. SN wskazał również, że w sprawie nie wystąpiły okoliczności, które mogłyby uzasadnić odwołanie się do art. 8 k.p. i zmianę kwalifikacji naruszenia obowiązku pracowniczego przez powódkę.

### Szkoda z powodu wyłącznej winy pracownika

Pracodawca odpowiedzialny za powstanie wypadku przy pracy, do którego doszło wskutek działania sił przyrody (art. 435 k.c.), może się bronić, wykazując wyłączną winę pracownika w braku skorzystania z zapewnionych mu przez pracodawcę środków bezpieczeństwa. Jeśli jednak wyrokiem karym stwierdzono brak przeprowadzenia szkolenia stanowiskowego, stwierdzenie wyłącznej winy zmarłego pracownika jest utrudnione. O wyłącznej winie nie można też mówić, gdy wypadek nastąpiłby nawet bez zaniedbań pracownika. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lipca 2015 r. (II PK 86/14).

Odpowiedzialność pracodawcy względem poszkodowanego pracownika lub jego rodziny na zasadzie art. 435 k.c. ma charakter zaostrzony względem ogólnych zasad odpowiedzialności. Gdy dochodzi do wypadku przy pracy spowodowanego ruchem przedsiębiorstwa, za skutki tego wypadku pracodawca odpowiada na zasadzie ryzyka. Odpowiedzialność tę mogą jednak wyłączyć okoliczności, takie jak powstanie szkody wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą pracodawca nie ponosi odpowiedzialności.

Twierdzenie SN, że pracodawca nie może powoływać się na winę wyłączną pracownika, jeśli co prawda ten zawinił, ale nawet gdyby nie zawinił, do wypadku i tak by doszło, nie ma oparcia w przepisach. W myśl art. 435 k.c. istotne jest ustalenie przyczyn powstania szkody, a nie przyczyn samego zdarzenia powodującego tę szkodę. ©

Autorami podsumowania są:

— Sławomir Paruch,

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch

— Paulina Szymczak-Kamińska,

prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch