

Zmiany przepisów i orzecznictwo

ZMIANY PRAWA

Nowości w umowach na czas określony

22 lutego 2016 r. (z zastrzeżeniem kilku wyjątków) wejdą w życie znówelizowane przepisy kodeksu pracy dotyczące w szczególności zatrudniania na umowach o pracę na czas określony. Wprowadza je ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2015 r., poz. 1220).

Najważniejsze zmiany:

1. Z katalogu umów o pracę usunięto umowy zawierane na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo.
2. Doprecyzowano dopuszczalność ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny. W świetle nowelizacji umowa na okres próbny może być ponownie zawarta, jeżeli pracownik ma być zatrudniony przy wykonywaniu pracy innego rodzaju niż na podstawie pierwszej takiej umowy. Ponadto pracodawca może, przy ponownym zatrudnieniu tego samego pracownika po co najmniej trzech latach od rozwiązania poprzedniej umowy, zawrzeć z nim ponownie umowę na okres próbny.
3. Ograniczenie zatrudniania na czas określony zarówno w zakresie dopuszczalnej liczby umów, jak i czasu trwania zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umów. Co do zasady zatrudnienie na czas określony nie będzie mogło 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 na czas nieokreślony. Z upływem tego okresu umowa o pracę będzie wywoływała takie skutki jak angaż na czas nieokreślony.

4. Te ograniczenia odnoszą się do sytuacji, w których zatrudnienie na czas określony nie ma obiektywnego uzasadnienia i jest wynikiem uznaniowej decyzji pracodawcy. Ograniczeń nie będzie się stosować w przypadkach, gdy zawarcie umowy na czas określony będzie szczególnie uzasadnione okolicznościami wymienionymi w nowelizacji, tj.:

- w celu zastępstwa nieobecnego pracownika,
 - w celu wykonania prac dorywczych lub sezonowych,
 - na okres kadencji lub
 - gdy u pracodawcy wystąpią obiektywne przyczyny uzasadniające zatrudnienie terminowe.
5. Okresy wypowiedzenia umów na czas określony będą takie same jak przy wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony. Ich długość będzie zależała od stażu pracy u pracodawcy i będzie wynosiła odpowiednio dwa tygodnie, miesiąc albo trzy miesiące. Nadal przy wypowiedzaniu takich umów nie będzie obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia ani skonsultowania wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.
6. Potwierdzono uprawnienie pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

PROJEKTY USTAW

O minimalnym wynagrodzeniu za pracę i Państwowej Inspekcji Pracy

Projekt zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zakłada wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów-zleceń oraz o świadczenie usług w wysokości 12 zł brutto. Dotyczy to także osób pracujących na tzw. samozatrudnieniu.

Obecnie ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę określa zasady ustalania takiego wynagrodzenia wyłącznie dla osób pozostających w stosunku pracy, tj. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Minimalne wynagrodzenie ustala się w stawce miesięcznej. Od 1 stycznia 2016 r. wynosi ono 1850 zł brutto, a w pierwszym roku zatrudnienia 80 proc. tej stawki, tj. 1480 zł. Możliwe jest także ustalenie stawki godzinowej, z uwzględnieniem podanej 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.).

Jednocześnie projekt zakłada, że przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna będąca stroną umowy-zlecenia lub o świadczenie usług będzie musiała prowadzić pisemną ewidencję liczby godzin przepracowanych przez wykonującego pracę na podstawie takiej umowy. Gdy będzie to niemożliwe ze względu na miejsce świadczenia usług lub wykonywania zlecenia, osoba świadcząca usługi na tej podstawie będzie sama musiała przedstawić drugiej stronie informację o liczbie przepracowanych godzin przed terminem wypłaty wynagrodzenia.

Ponadto projekt przewiduje zmiany w ustawie o PIP. Urząd ten uzyska zadania oraz uprawnienia kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej oraz prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przez osoby fizyczne pracujące na umowach-zleceniach czy o świadczenie usług.

Projekt ustawy trafił do konsultacji społecznych. Nowe przepisy mają zacząć obowiązywać od 1 lipca 2016 r.

Ustawa o czasie pracy kierowców

Minister infrastruktury i rozwoju przygotował projekt ustawy o zmianie ustaw o czasie pracy kierowców oraz o transporcie drogowym.

Opracowanie tego projektu jest następstwem uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r. (II PZP 1/14). Zgodnie z nią zagwarantowanie 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 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 (DzU nr 236, poz. 1991 ze zm.).

W takim przypadku pracownikowi należy się zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i w wysokości określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy.

obowiązku potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do stron umowy, jej rodzaju oraz warunków przed dopuszczeniem go do pracy (a nie najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego pracy, jak ma to miejsce obecnie). Niewykonanie tego obowiązku będzie stanowiło wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Ponadto projekt zakłada, że pracodawca zapozna nowego pracownika z regulaminem pracy zanim dopuści go do pracy. Naruszenie tego obowiązku będzie stanowiło wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną.

Projekt znajduje się na etapie opiniowania i konsultacji publicznych.

ORZECZNICTWO

Szef może przeglądać pocztę pracownika

Europejski Trybunał Praw Człowieka 12 stycznia 2016 r. wydał wyrok 61496/08, w którym potwierdził, że pracodawca ma prawo przeglądać zawartość poczty służbowej pracownika, a prawo podwładnego do prywatności zostało w tym zakresie ograniczone uzasadnioną ochroną interesów pracodawcy.

Sprawa dotyczyła rumuńskiego pracownika zajmującego się sprzedażą, którego w celach służbowych zobligowano do założenia komunikatora Yahoo Messenger. Miał on służyć wyłącznie do kontaktów 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 związku z wynikiem kontroli pracodawca zwolnił pracownika. Ten oskarżył pracodawcę o naruszenie jego prawa do korespondencji, które gwarantuje konstytucja Rumunii, a jego pogwałcenie penalizuje kodeks karny. Sąd obu instancji nie przyznał racji pracownikowi. Uznał, że był on świadomy obowiązujących u pracodawcy zasad wykorzystywania komunikatora, a w szczególności postanowienia w regulaminie zakazującego pracownikom korzystania ze służbowego sprzętu w celach prywatnych. Oba sądy nie uwzględniły też zarzutu, że pracodawca naruszył prawa pracownika, odczytując fragmenty korespondencji podczas rozpraw, z zachowaniem anonimowości odbiorców.

Sprawa trafiła do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu, gdzie rozpatrywano ją pod kątem naruszenia art. 8 europejskiej konwencji praw człowieka (prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego). Trybunał stwierdził, że pracodawca ma prawo sprawdzić, czy w czasie pracy pracownik zajmuje się wyłącznie przydzielonymi mu zadaniami, i może w tym celu monitorować jego służbową pocztę. To, że skrzynka służbowa zawierała wiadomości prywatne, świadczy o nierzetelności pracownika. Szczególnie z uwagi na to, że regulamin pracy zakazywał używania komunikatora do celów prywatnych.

Ponadto Trybunał stwierdził, że ujawnienie części korespondencji podczas procesu nie naruszyło praw skarżącego. Korespondencję odczytano w niezbędnym zakresie i nie ujawniono tożsamości odbiorców wiadomości.

Orzeczenie to potwierdza dopuszczalność monitorowania poczty służbowej pracownika przez pracodawcę, 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 u nas wątpliwości. W szczególności dopuszcza to doktryna, a także stanowisko generalnego inspektora ochrony danych osobowych. Wymaga to jedynie spełnienia określonych warunków. 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 nich, a przy tym nie może nadmiernie ingerować w prywatność pracownika.

Komentowane orzeczenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka nie wnosi zatem niczego nowego. Potwierdza jednak od dawna akceptowane zasady i stanowi istotny argument na rzecz dopuszczalności używania przez pracodawców takich form kontroli nad wykonywaniem pracy przez podwładnych. ©

—Przeгляд przygotowali:

Stawomir Paruch, radca prawny,
partner w kancelarii Raczkowski Paruch

Paulina Szymczak-Kamińska
prawnik w Raczkowski Paruch

Umowa na piśmie przed podjęciem pracy

Minister pracy przygotował projekt kolejnej nowelizacji kodeksu pracy. Proponuje w niej wprowadzenie