



Wiadomości z Prawa Pracy

IV kwartał 2016

Istotne zmiany w przepisach prawa pracy

Oczekująca na podpis Prezydenta ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców przewiduje m.in. złagodzenie wymogów prawa pracy wobec małych i średnich przedsiębiorców. W szczególności przewiduje ona obowiązek wydawania regulaminów wynagradzania, regulaminów pracy oraz tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dopiero w przypadku zatrudnienia przez pracodawców co najmniej 50 pracowników, przy czym, obowiązki te nadal będą ciążyły na pracodawcach zatrudniających co najmniej 20 pracowników, jeżeli zażąda tego organizacja związkowa. Z drugiej strony ustawa wydłuża do 21 dni termin na wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę. Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

Uchwała SN – roszczenia dyskryminacyjne

W uchwale składu 7 sędziów z dnia 28 września 2016 r. (III PZP 3/16) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Uchwała zmienia sposób postrzegania ryzyka związanego z wypowiedzaniem i rozwiązywaniem umów o pracę z pracownikami, potwierdzając jednoznacznie, że mają prawo dochodzić roszczeń długo po ustaniu zatrudnienia. Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie nie było jednolite. Omawiana uchwała w praktyce powoduje, że pracownik będzie miał trzy lata na dochodzenie roszczenia odszkodowawczego z tytułu dyskryminującego rozwiązania umowy o pracę.

Wyrok SN – obowiązek podporządkowania się poleceniom pracodawcy

W wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r. (II PK 311/14) Sąd Najwyższy uznał, że odmowa wykonania polecenia przełożonego narusza dyscyplinę pracy, a w konsekwencji zagraża niemajątkowym interesom pracodawcy i może uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sprawa dotyczyła pracownika (zatrudnionego w zadaniowym systemie czasu pracy), który pomimo kilkukrotnych wezwań przełożonego nie stawił się na wyznaczone spotkanie. W związku z tym, pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy podkreślił, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, a pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplinę pracy. W pojęciu dyscypliny pracy mieści się obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych. Obowiązek ten w równym stopniu dotyczy pracownika wykonującego pracę w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania, jak i pracownika zachowującego autonomię w zakresie kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków (np. zadaniowy system czasu pracy). Podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.



wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi samo w sobie narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy.

Nowe przepisy o minimalnym wynagrodzeniu

Od 1 stycznia 2017 r. wejdą w życie przepisy ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, wprowadzające minimalną stawkę godzinową za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług (w 2017 r. stawka wyniesie 13 zł). Obecnie przedsiębiorcy mają czas na renegotjacje umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług. Możliwość taka istnieje jeżeli minimalna stawka godzinowa będzie miała wpływ na koszty wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie umowy zawartej przed 1 września 2016 r. Każda ze stron może do 31 grudnia 2016 r. złożyć pisemny wniosek o przeprowadzenie negocjacji w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia. Brak porozumienia w terminie 30 dni uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w umowie lub z zachowaniem dwumiesięcznego ustawowego okresu wypowiedzenia. Także od 1 stycznia 2017 r. nastąpi poszerzenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Wprowadzono również obowiązki związane z ewidencjonowaniem i dokumentowaniem liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.



Roch Pałubicki

Partner

Tel. +48 61 856 04 14

Fax +48 61 856 05 67

E-mail: roch.palubicki@skslegal.pl



Magda Dudziec

Prawnik

Tel. +48 22 608 7309

Fax

E-mail: magda.dudziec@skslegal.pl