

SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Nadchodzące zmiany w Kodeksie pracy – nowe zasady dotyczące umów na czas określony

W dniu 22 lutego 2016 r. wejdzie w życie ważna nowelizacja Kodeksu pracy, której głównym celem jest ograniczenie nadużywania umów o pracę na czas określony. Zgodnie z nowymi przepisami, pracodawca może zawrzeć maksymalnie trzy umowy na czas określony z danym pracownikiem. Łączny okres, w jakim pracownika i pracodawcę będzie mogła łączyć umowa na czas określony, nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy. Powyższe limity nie dotyczą przewidzianych ustawą sytuacji szczególnych. Umowy na czas określony obie strony będą mogły wypowiedzieć z zachowaniem takich samych okresów wypowiedzenia, jakie obowiązują w stosunku do umów na czas nieokreślony. Przepisy przejściowe dotyczące umów, które zostały zawarte przed wejściem w życie nowelizacji, są dość złożone. Ponadto, nowe przepisy wprowadzają możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia bez jego zgody.

Wyrok TK – związki zawodowe nie tylko dla pracowników

W wyroku z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13) Trybunał Konstytucyjny uznał, że przepisy ustawy o związkach zawodowych, które przyznają prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych zasadniczo jedynie osobom o statusie pracownika, są niezgodne z Konstytucją. Zdaniem Trybunału, prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych Konstytucja przyznaje pracownikom rozumianym jako wszelkie osoby wykonujące pracę zarobkową, takim jak zleceniobiorcy czy osoby samozatrudnione, a nie tylko tym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Poszerzona lista osób uprawnionych do wstępowania do związków zawodowych oraz zasady, na jakich będą mogły zrzeszać się w związkach, mają zostać określone w nowych przepisach.

Jesteśmy do Państwa dyspozycji, gdyby potrzebowali Państwo wsparcia w toku przeprowadzenia audytu wewnętrznego omówionych tutaj zagadnień.

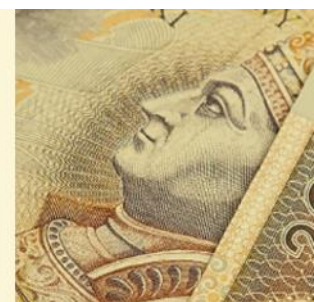


Roch Pałubicki
Partner, radca prawny
+48 61 856 04 14
roch.palubicki@skslegal.pl



Karolina Nowotna-Hartman
Radca prawny
+48 61 856 04 20
karolina.nowotna-hartman@skslegal.pl

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 mec. Rochem Pałubickim (roch.palubicki@skslegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawę.



Wyrok SN – zgoda na zwolnienie działacza związkowego nie może pozostawiać wątpliwości

Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2014 r. (II PK 38/14) uznał za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę chronionemu działaczowi związkowemu. Przed złożeniem wypowiedzenia pracodawca zwrócił się do związku o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. W niepodpisanej odpowiedzi przesłanej przez członka związku e-mailem stwierdzono, że związek nie sprzeciwia się rozwiązaniu umowy o pracę i „odstępuje od obrony”. SN uznał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez wymaganej zgody związku zawodowego. Zgoda na rozwiązanie umowy o pracę chronionemu członkowi związku zawodowego musi być wyraźna i wyrażona w drodze uchwały. W razie wątpliwości co do treści odpowiedzi pracodawca powinien podjąć próbę upewnienia się co do faktu udzielenia zgody. Sama treść uchwały związku o wyrażeniu zgody nie musi być przekazana pracodawcy, jednak pracodawca powinien mieć możliwość podjęcia czynności zmierzających do ustalenia, czy uchwała została podjęta w sposób prawidłowy.

Zmiany Kodeksu pracy w zakresie uprawnień pracowników-rodziców

2 stycznia 2016 r. wejdzie w życie ustawa o zmianie Kodeksu pracy, która ma przede wszystkim służyć łatwiejszemu godzeniu pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Dodatkowy urlop macierzyński (aktualnie w wymiarze 6 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka) zostanie włączony do urlopu rodzicielskiego (aktualnie w wymiarze 26 tygodni); urlop rodzicielski będzie więc wynosił 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka. Uprawniony pracownik-rodzic będzie miał możliwość wykorzystania 16 tygodni urlopu rodzicielskiego do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat (obecnie cały urlop rodzicielski może być wykorzystany tylko bezpośrednio po dodatkowym urlopie macierzyńskim). Pracownicy-ojcowie będą mogli skorzystać z urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 2. roku życia, w jednej lub dwóch częściach (obecnie skorzystanie z urlopu możliwe jest do ukończenia przez dziecko 1. roku życia, tylko w jednej części).

