



SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

NEWSLETTER PRAWA PRACY STYCZEŃ 2019

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

**ZAPRASZAMY NA CYKL
CZWARTKOWYCH SPOTKAŃ
Z ZESPOŁEM PRAWA PRACY SPCG**

O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

W NEWSLETTERZE:

O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

- Nowości w prawie pracy w 2019 r. ze szczególnym uwzględnieniem Pracowniczych Planów Kapitałowych.

WYBRANE ORZECZENIA

- Prawo żądania przywrócenia do pracy przez pracownika objętego ochroną przedemerytalną.
- Długość okresu wypowiedzenia można zmienić również w jego trakcie.
- Określenie terminu końcowego umowy o pracę członka zarządu.

AKTUALNOŚCI I ZMIANY LEGISLACYJNE

- Najistotniejsze zmiany w prawie pracy od 1 stycznia 2019 r.
- Nie będzie krótszego dnia pracy dla rodziców.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Stażowe może nie być wliczane do minimalnego wynagrodzenia.
- Wigilia i Wielkanoc wolne od pracy.

KONTAKT



CYKL SPOTKAŃ: O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

Szanowni Państwo,

Wspólna wymiana poglądów, stanowisk i opinii jest najlepszą formą wzbogacania doświadczenia zawodowego oraz rozwoju prowadzonego biznesu. Mając to na uwadze, serdecznie zapraszamy do bezpłatnego uczestnictwa w cyklu roboczych spotkań z prawnikami kancelarii SPCG.

Spotkania odbywać się będą w siedzibie kancelarii SPCG w Katowicach, ul. Warszawska 10 w każdy pierwszy czwartek miesiąca, od 9:30. Przewidujemy, że typowe spotkanie nie powinno potrwać dłużej, niż do południa.

Na pierwszą w tym roku dyskusję zapraszamy wyjątkowo 17.01. Spotkanie poświęcone będzie omówieniu nowości w prawie pracy w 2019 r. ze szczególnym uwzględnieniem Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Z uwagi na ograniczoną ilość miejsc, zgłoszenia udziału w spotkaniu prosimy dokonywać w drodze mailowej na adres katowice@spcg.pl lub telefonicznie (32) 352 19 60.

Terminy oraz tematyka kolejnych spotkań:

2. (07.02.2019)
Świadczenia dla pracowników – jak rozliczać pod kątem podatkowym i ZUS-owskim.
3. (07.03.2019)
Wypadek przy pracy – jak prawidłowo ustalić okoliczności wypadku i przygotować protokół powypadkowy.
4. (04.04.2019)
Zakaz konkurencji i obowiązek zachowania poufności – jak regulować, aby się zabezpieczyć.
5. (09.05.2019)
Bezpieczne rozstanie z pracownikami - jak minimalizować ryzyko przy rozwiązywaniu lub wypowiedaniu umów.
6. (06.06.2019)
Podwyższone koszty uzyskania przychodu w stosunku pracy – praktyka organów podatkowych.

WYBRANE ORZECZENIA

Prawo żądania przywrócenia do pracy przez pracownika objętego ochroną przedemerytalną – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 11 grudnia 2018 r., sygn. akt P 133/15.

W dniu 11 grudnia 2018 r. Trybunał Konstytucyjny wydał orzeczenie niewątpliwie istotne zarówno dla pracowników, jak też pracodawców. Trybunał uznał bowiem, że **art. 50 § 3 Kodeksu pracy w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 Kodeksu pracy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

Sprawa badana była na wniosek jednego z polskich sądów rejonowych, który zajmował się powództwem pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony. Z pracownikiem rozwiązano stosunek pracy w sposób sprzeczny z prawem. Badając sprawę Sąd Rejonowy zauważył, że sytuacja pracowników w okresie ochrony przedemerytalnej nie jest jednakowa, różni się bowiem od tego

czy dana osoba jest stroną umowy na czas określony czy też stroną umowy na czas nieokreślony. Wspomniana różnica polega na tym, że zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony może wystąpić do sądu z powództwem o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, zaś w razie rozwiązania umowy - o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Tymczasem taki sam pracownik, czyli również objęty ochroną z art. 39 k.p., ale zatrudniony na podstawie umowy terminowej może jedynie wystąpić do sądu z powództwem o odszkodowanie. Sąd doszedł do przekonania, że takie ukształtowanie przepisów narusza konstytucyjną zasadę równości wobec prawa, wynikającą z art. 32 Konstytucji. Wobec powyższego skierował do Trybunału pytanie prawne.

Trybunał co do zasady podzielił opinie wnioskującego Sądu, orzekając, iż faktycznie w powyższym zakresie art. 50 § 3 Kodeksu pracy narusza zasadę równości wobec prawa. Co istotne, wyrok Trybunału **nie dotyczy wszystkich pracowników na umowach terminowych, ale wyłącznie tych, którzy osiągnęli wiek przedemerytalny i z tej przyczyn objęci są ochroną przedemerytalną na podstawie art. 39 k.p.** Na skutek wyroku należy spodziewać się ujednoczenia uprawnień osób objętych ochroną przedemerytalną, dochodzących przed sądem pracy swoich praw związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy.



WYBRANE ORZECZENIA

Długość okresu wypowiedzenia można zmienić również w jego trakcie – wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2018 r., sygn. II PK 141/17.

Sąd Najwyższy zajmował się ostatnio bardzo ciekawym i istotnym z punktu widzenia praktyki problemem. Chodziło o ustalenie, czy obowiązujący w chwili wręczenia wypowiedzenia dłuższy (umowny) okres wypowiedzenia, jest również aktualny, jeśli w trakcie jego trwania doszło do zmiany warunków pracy i płacy skracających ten okres wypowiedzenia.

Orzeczenie wydano na kanwie sprawy pewnej pracownicy (Dyrektora HR), która w umowie o pracę zastrzegła sobie bardzo korzystne dla siebie zapisy m.in., że okres wypowiedzenia warunków pracy i płacy będzie wynosił 18 miesięcy, zaś okres wypowiedzenia definitywnego 12 miesięcy. W listopadzie 2012 r. dotychczasowy pracodawca zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy. Z dniem 31 grudnia 2012 miało miejsce przejście zakładu pracy, a nowego pracodawcy była już osoba zajmująca analogiczne stanowisko Dyrektora HR, i jasnym było, że po przejęciu pracowników, stanowisko to będzie zajmować nadal ta osoba. Mając to na względzie, nowy pracodawca w lutym 2013 r. wypowiedział Pani Dyrektor warunki pracy i płacy z zachowaniem bardzo długiego umownego 18 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia miał upłynąć z dniem 31 sierpnia 2014 r. Zmiana polegała na powierzeniu innego stanowiska, zmniejszeniu wynagrodzenia i skróceniu okresu wypowiedzenia definitywnego z 12 do 3 miesięcy. W trakcie tego okresu Pani Dyrektor otrzymywała bez świadczenia pracy bardzo wysokie wynagrodzenie. Przez ten długi okres Pani Dyrektor w żaden sposób nie kwestionowała działań pracodawcy. Dopiero pod koniec lipca 2014 r., czyli na miesiąc przed modyfikacją więzi pracowniczej, pracownica zdecydowała się na wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazała, że zmienione warunki pracy i płacy przewidujące 3 miesięczny okres wypowiedzenia jej nie dotyczą, bowiem nie weszły jeszcze w życie w chwili, kiedy składała pracodawcy swoje wypowiedzenie. Pracodawca stał jednak na stanowisku, że okres wypowiedzenia został zmodyfikowany do 3 miesięcy jeszcze trakcie zatrudnienia Pani Dyrektor, nie ma przy tym znaczenia, że zmiany weszły w życie w momencie, kiedy okres wypowiedzenia już biegł.

Sąd Rejonowy orzekający w I instancji, przyznał rację Pani Dyrektor. Wskazał, że miała ona prawo skorzystać z prawa do wypowiedzenia z okresem zastrzeżonym w umowie (12 miesięcy), a jej działanie nie naruszało zasad współżycia społecznego i było uzasadnione. Sąd wyjaśniał, że w chwili

składania wypowiedzenia przez Panią Dyrektor „obowiązywał” jeszcze 12 miesięczny okres wypowiedzenia. Z takim wyrokiem nie zgodził się pracodawca. Podnosił m.in., że zachowanie powódki było nielojalne, oraz stanowiło nadużycie przysługujących jej praw.

Sąd II instancji przyznał rację pracodawcy i zmienił korzystny dla Pani Dyrektor wyrok. W uzasadnieniu wskazano, że działanie Pani Dyrektor należy ocenić jako nadużycie wypowiedzenia definitywnego z 12 miesięcznym okresem. Sąd podkreślił, że niezłożenie przez Panią Dyrektor oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy w trybie art. 42 § 3 k.p. stworzyło domniemanie, że akceptuje ona zaproponowane zmiany w umowie o pracę, a tym samym wyraża chęć dalszego kontynuowania zatrudnienia na zmienionych warunkach. Wobec tego, w ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenie przez Panią Dyrektor umowy o pracę, miało na celu unicestwienie skutków prawnych wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Podkreślono, że przez 17 miesięcy trwania wypowiedzenia zmieniającego Pani Dyrektor nie świadczyła pracy pobierając wysokie wynagrodzenie, a skorzystanie z przysługującego jej prawa do wypowiedzenia definitywnego na krótko przed końcem bardzo długiego okresu wypowiedzenia warunków pracy jawi się jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i jest nielojalne wobec pracodawcy.

Od tego niekorzystnego dla siebie wyroku Pani Dyrektor wniosła kasację do Sądu Najwyższego, a ten podzielił w całości stanowisko Sądu Okręgowego i oddalił kasację Pani Dyrektor. SN podkreślił przy tym, że działania Pani Dyrektor miały charakter intencyjny, a przede wszystkim pozostawały w sprzeczności z zasadą lojalności względem pracodawcy i nie podlegają ochronie. Jednocześnie, SN wyraził interesujący pogląd prawny, z którego wynika, że okres wypowiedzenia nie ma charakteru niepodzielnego i bezwzględnie obowiązującego. Podkreślił, że o ile nie jest możliwe umowne skrócenie długości wypowiedzenia poniżej ustawowych limitów, o tyle nie ma przeszkód, aby je w dowolnym czasie modelować w części wykraczającej poza ten pułap. Znaczy to tyle, że **moment złożenia wypowiedzenia umowy o pracę nie stanowi jedynego punktu odniesienia przy określeniu jego długości. Nie jest bowiem wykluczone, że strony uprzednio lub następczo zmodyfikują okres pozostały do zakończenia zatrudnienia. Okaze się wówczas, że rozwiązanie więzi pracowniczej nie nastąpi w dniu "obowiązującym" w momencie składania wypowiedzenia.** W tym znaczeniu długość okresu wypowiedzenia może podlegać przekształceniom. Istotne jest jedynie to, czy z zachowania stron można wyinterpretować zgodę na tego rodzaju konwersję.



WYBRANE ORZECZENIA

Określenie terminu końcowego umowy o pracę członka zarządu – wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2018 r., sygn. akt II PK 249/17.

Rozstrzygana przez Sąd Najwyższy sprawa dotyczyła kwestii tego, jak dokładnie strony powinny określić termin końcowy umowy o pracę zawartej z członkiem zarządu (w celu wykonywania pracy przez okres kadencji). W przedmiotowej sprawie spór dotyczył umowy z prezesem zarządu zawartej na czas wykonywania określonej pracy (ten typ umowy obowiązywał w kodeksie pracy do lutego 2016 r.) Termin końcowy takiej umowy z prezesem zarządu określono do dnia zwykłego walnego zgromadzenia wspólników zatwierdzającego zgromadzenie spółki.

Sądy powszechne orzekały, że przy takim sposobie ujęcia końcowego terminu - umowa taką należy kwalifikować jako umowę o pracę na czas określony, a sam termin jest ustalony na tyle ściśle, by strony bez problemu mogły ustalić kiedy ona ma się zakończyć. SN, wskazał, że chociaż w badanej umowie nie określono konkretnej daty dziennej końca umowy, ale można precyzyjnie określić, kiedy ma się ona zakończyć. Sąd Najwyższy zasygnalizował przy tym, że co prawda sprawa miała charakter historyczny, to będzie miała ona znaczenie dla obecnego stanu prawnego. SN zwrócił bowiem uwagę, że przepis kodeksu pracy umożliwiający obecnie zawieranie umów na czas określony z członkami zarządów bez ograniczeń na czas trwania ich kadencji nie jest do końca jednoznaczny.

W ocenie Sądu Najwyższego, w przyszłości mogą pojawić się problemy w jego wykładni (w szczególności pojęcia „kadencji”) a tego typu problemy będą dopiero przedmiotem rozważań sądów, kiedy trafią do nich pierwsze takie sprawy.

AKTUALNOŚCI

Najistotniejsze zmianach w prawie pracy od 1.01.2019 r. – omówienie wybranych zmian.

Z dniem 1 stycznia 2019 r. wchodzi w życie szereg zmian w prawie pracy, o których sukcesywnie informowaliśmy Państwa w naszym newsletterze. Poniżej po krótko przypominamy najważniejsze z nich:

1. Nowe zasady wypłaty wynagrodzenia – wprowadzono zasadę, że pracodawca będzie dokonywał wypłaty wynagrodzenia na rachunek bankowy pracownika. Wyjątek poprzez wypłatę w gotówce będzie miał miejsce tylko wtedy, gdy pracownik złoży oświadczenie o wypłacie wynagrodzenia do rąk własnych. W związku z tą zmianą znowelizowano

również przepis art. 221 § 2 k.p., dający pracodawcy prawo żądania od pracownika informacji o numerze rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

2. Zmiany dotyczące dokumentacji pracowniczej:

- i. Elektroniczna dokumentacja pracownicza. Pracodawcy zyskują możliwość prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym akt osobowych pracownika, w wersji elektronicznej. Zgodnie ze znowelizowanym przepisem pracodawca ma prawo wybrać w jakiej formie zamierza prowadzić i przechowywać dokumentację pracowniczą, wszakże znowelizowane przepisy zakładają, że e-dokumentacja jest równoważna z tradycyjną formą papierową (**art. 94¹¹ k.p.**).
- ii. Skrócone okresy przechowywania dokumentacji pracowniczej:
 - **10 lat** licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś. Co do zasady przez taki okres pracodawca jest zobowiązany przechowywać w postaci papierowej i elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
 - **wydłużony okres przechowywania, gdy dokumentacja stanowi będzie dowód w postępowaniu** w dwóch przypadkach:
 - gdy pracodawca jest stroną tego postępowania – przechowuje dokumentację pracowniczą do czasu jego prawomocnego zakończenia;
 - gdy pracodawca powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania – 10 letni okres przechowywania dokumentacji pracowniczej przedłuża się o 12 miesięcy, po upływie których pracodawca zawiadamia, w postaci papierowej lub elektronicznej, byłego pracownika o możliwości odbioru tej dokumentacji w terminie 30 dni od dnia otrzymania zawiadomienia oraz, w przypadku jej nieodebrania, o zniszczeniu dokumentacji pracowniczej.
- iii. Zmiana sposobu prowadzenia akt osobowych. Od nowego roku zamiast trzech części akt osobowych, z których tego typu dokumenty dotychczas się składały zostały wprowadzone cztery części. W nowej czwartej części akt osobowych (część D). gromadzone będą odpisy zawiadomienia o nałożeniu kary oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu (np. dyscyplinarnej w przypadku osób zatrudnionych na podstawie mianowania).

iii. (cd.) W porównaniu do dotychczasowych przepisów, nowe rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej przewiduje zmianę położenia części dokumentów w aktach osobowych. Przede wszystkim, jak zostało wcześniej wspomniane, do nowej części D, zostały wydzielone dokumenty związane z odpowiedzialnością porządkową i dyscyplinarną. Co istotne zmiana położenia dotyczy tylko dokumentów dostarczonych po 1 stycznia 2019 r. Dodatkowe zmiany dotyczą sposobu prowadzenia ewidencji czasu pracy, czyniąc ją bardziej szczegółową. W samej karcie ewidencji należy wskazywać m.in. nie tylko liczbę godzin pracy, ale też godzinę rozpoczęcia i kończenia pracy.

3. Wejście w życie ustawy o PPK. Ustawa zakłada powołanie powszechnego, dobrowolnego systemu oszczędzania, współfinansowanego przez pracowników, pracodawców i państwo.

Realnym skutkiem ustawy będzie dodatkowe obciążenie pracowników i pracodawców kosztami obowiązkowych składek. Zgodnie z ustawą, wysokość wpłat finansowana przez pracownika z jego wynagrodzenia może wynosić od minimalnie 2 do maksymalnie 4 proc. wynagrodzenia. Z kolei pracodawca obowiązany jest wpłacać składkę od 1,5 proc. do maksymalnie 4 proc. wynagrodzenia pracownika. Ustawa nakłada również na pracodawców dodatkowe obowiązki administracyjne związane z obsługą programu. W związku z PPK, ustawa ta nowelizuje treść przepisu art. 87 k.p., odnoszącego się do potrąceń z wynagrodzenia, zakładając, że z wynagrodzenia za pracę zostają potrącone należności określone w tym przepisie, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego. Odpowiedniej zmianie uległ również przepis art. 87¹ §1 pkt 1 k.p. Ustawa w odniesieniu do największych pracodawców (co najmniej 250 pracowników) zacznie obowiązywać już od 1 lipca 2019 r. Wobec pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób - od 1 stycznia 2020 r., a wobec firm zatrudniających co najmniej 20 osób - od 1 lipca 2020 r. Pozostałe podmioty będą musiały stosować ustawę od 1 stycznia 2021 r. Ten ostatni termin obowiązuje też podmioty należące do sektora finansów publicznych.

4. Zmiany dotyczące funkcjonowania związków zawodowych. Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych przewiduje rozszerzenie prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych m.in. na zleceniobiorców, jak też objęcie ich ochroną przed zwolnieniem. Próg reprezentatywności dla związków działających u przedsiębiorcy został znacznie podniesiony z 10 do 15 proc., a w przypadku związków

reprezentatywnych zrzeszonych ponadzakładowo ten próg zmienia się tylko z 7 do 8 proc. Zakładowa organizacja związkowa będzie miała obowiązek przedstawiać pracodawcy co 6 miesięcy – według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków. Organizacji, która nie wypełni w terminie tego obowiązku, nie będą przysługiwać uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji. Jedną ze zmian jest również doprecyzowanie zakresu informacji, które pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego, czy też przyznanie prawa wystąpienia do Sądu z zastrzeżeniem co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. W takiej sytuacji sąd ustali liczbę członków na ostatni dzień danego półrocza.

5. Likwidacja obowiązkowych szkoleń BHP. W związku z wejściem w życie pakietu zmian mających na celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców zlikwidowany został obowiązek okresowych szkoleń BHP dla pracowników branż, które są najmniej wypadkowe. Zmiana objmie pracowników administracyjno-biurowych, zatrudnionych u pracodawcy zakwalifikowanego do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka, w rozumieniu przepisów o ZUS. Jednocześnie rozszerzono możliwość pełnienia zadań służby bhp na pracodawcę zatrudniającego do 50 pracowników i zakwalifikowanego do nie wyższej kategorii ryzyka niż trzecia w rozumieniu przepisów o ZUS.

Nie będzie krótszego dnia pracy dla rodziców – Sejm odrzucił proponowane zmiany.

Jak wspominaliśmy w poprzednim Newsletterze z prawa pracy (11/2018) w ostatnim czasie do Sejmu trafił kolejny poselski projekt nowelizacji Kodeksu pracy, mający na celu skrócenie do 7 godzin dziennie czasu pracy rodziców dzieci do lat 15. Początkiem grudnia, Sejm odrzucił projekt w pierwszym czytaniu, przeciw głosowało 175 posłów. Niewątpliwie, wejście w życie wspomnianych przepisów miałyby niebagatelny wpływ na organizację pracy przez pracodawców. Odrzucenie projektu stanowi zarazem wyraz poparcia dla licznych krytycznych głosów, w tym Głównego Inspektoratu Pracy, jakie wyrażano w stosunku do zaproponowanej nowelizacji.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Stażowe może nie być wliczane do minimalnego wynagrodzenia – projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W grudniu opublikowany został przez Ministerstwo Pracy projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który zakłada rozszerzenie katalogu składników wynagrodzenia, które nie powinny być uwzględniane przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika porównywanego z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ministerstwo planuje, aby przy weryfikacji czy pracownik osiąga minimalne wynagrodzenie, nie był uwzględniany dodatek do wynagrodzenia przysługujący za staż pracy. Aktualnie wspomniany dodatek uwzględnia się przy porównywaniu wysokości wynagrodzenia pracownika z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę. W praktyce powoduje to niezadowolenie i poczucie niesprawiedliwości wśród pracowników posiadających dłuższy staż pracy, których wynagrodzenie zasadnicze bywa niższe niż osób dopiero rozpoczynających pracę zawodową. Dotyczy to sytuacji, w których wynagrodzenie zasadnicze osób nieuprawnionych do dodatku za staż pracy kształtuje się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę i jest corocznie podwyższane w związku ze wzrostem tego wynagrodzenia, a pracownicy z wieloletnim doświadczeniem zawodowym otrzymują wynagrodzenie w takiej samej wysokości, wliczając w to zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i tzw. dodatek

stażowy. W ocenie Ministerstwa powoduje to, że dodatek przysługujący za staż pracy przestaje pełnić rolę gratyfikacji.

Planuje się, aby przepisy weszły w życie od 1 stycznia 2020 r., za wyjątkiem przepisów przejściowych. Przepisy przejściowe, w odniesieniu do umów zawartych przed dniem 1 września 2019 r., zawartych w trybie prawa zamówień publicznych lub w trybie innym niż określony przepisami prawa zamówień publicznych, przewidują możliwość przeprowadzenia negocjacji stron w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, a także wypowiedzenia przez wykonawcę umowy.

Wigilia i Wielkanoc wolne od pracy – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy.

Do Sejmu wpłynął projekt przygotowany przez posłów PSL – UED dotyczący nowelizacji ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Projekt zakłada rozbudowanie katalogu dni świątecznych, które w Polsce są dniami wolnymi od pracy. Obecnie takich dni świątecznych jest trzynaście, posłowie proponują natomiast uzupełnić katalog o dwa kolejne święta tj. dzień 24 grudnia – Wigilie Bożego Narodzenia, zaś w okresie wielkanocnym - Wielki Piątek. Projekt miałby wejść w życie 1 stycznia 2019 r., obecnie skierowano go do I czytania w komisjach sejmowych.

ZAPRASZAMY DO UCZESTNICTWA W SPOTKANIACH Z CYKLU:

„O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE”

NAJBLIŻSZE SPOTKANIE: CZWARTEK, 17.01.2019, KATOWICE

Autorzy opracowania: aplikanci adwokacy Dominika Olczyk i Piotr Piotrowski, Junior Associates. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

KONTAKT



Adam Kostrzewa

adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

Oddział w Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział w Warszawie:
ul. Złota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:
ul. Więzienna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl