

LIPIEC 2021

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



B K B | BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Trape
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Prezentujemy Państwu omówienie kwestii związanych z prawem pracy i ubezpieczeń społecznych, mających znaczenie dla pracodawców i pracowników. Zachęcamy Państwa do zapoznania się z nimi.

Ranking „Rzeczpospolitej” - BKB jedną z najlepszych kancelarii prawa pracy w Polsce

Z radością informujemy, że nasza kancelaria została zarekomendowana w Rankingu Kancelarii Prawniczych Rzeczpospolita 2021, a indywidualne wyróżnienie otrzymał dr Daniel Książek.



- Kancelaria BKB Baran Książek Bigaj została rekomendowana w kategorii "Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych".

Dziękujemy za uznanie i gratulujemy wszystkim wyróżnionym!

Rządowa propozycja płacy minimalnej na 2022 rok

Rada Ministrów przyjęła propozycję dotyczącą minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. w kwocie 3.000 zł oraz minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. w kwocie 19,60 zł. W dalszej kolejności propozycje będą podlegały negocjacom w ramach Rady Dialogu Społecznego.

- Przypominamy, że w 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2.800 zł, a minimalna stawka godzinowa 18,30 zł (w stosunku do 2021 r., w 2022 r. zakładana jest podwyżka o 200 zł – w przypadku płacy minimalnej i o 70 groszy – w przypadku minimalnej stawki godzinowej).

Więcej informacji:

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/rzad-przyjal-propozycje-placy-minimalnej-i-stawki-godzinowej-w-2022-r>

Strategia Demograficzna 2040 – możliwe zmiany w Kodeksie pracy

W czerwcu 2021 r. Rada Ministrów zaprezentowała założenia „Strategii Demograficznej 2040”.

Założenia strategii w zakresie prawa pracy – między innymi:



- ograniczenie możliwości zawierania umów o pracę na czas określony z osobami w wieku do 40 lat do maksymalnie dwóch umów, na łączny okres nieprzekraczający 15 miesięcy
- elastyczne formy wykonywania pracy dla kobiet w ciąży oraz rodziców dziecka do 4 lat (praca zdalna, praca hybrydowa lub elastyczny czas pracy) - wybór będzie uzależniony od charakteru wykonywanej pracy oraz dokonywany w oparciu o porozumienie pracodawcy z pracownikiem
- ochrona przed zwolnieniem dla obojga rodziców: objęcie matek ochroną przez okres do roku po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, wprowadzenie ochrony dla ojców w ciągu pierwszego roku życia dziecka - w przypadku małżeństw ta ochrona obowiązywałaby od momentu zajścia żony w ciążę
- gwarancja pracy w zmniejszonym wymiarze godzin dla kobiet w ciąży oraz rodziców dzieci do 4 lat, wraz z zastrzeżeniem, że pracodawca nie może dyskryminować pracownika ze względu na wymiar czasu pracy poprzez wykluczenie go z przywilejów pracowniczych.

O dalszych losach programu będziemy Państwa informować na bieżąco.

Więcej informacji:

<https://www.gov.pl/web/premier/premier-o-strategii-demograficznej-2040-to-program-ktory-ma-wzmacniac-polske>

Polski Ład – możliwe zmiany w prawie pracy

W maju 2021 r. został zaprezentowany dokument programowy Polski Ład, który zawiera również ogólne propozycje dotyczące sfery zatrudnienia.

Wybrane propozycje:

- uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie pracy
- dążenie do likwidacji luki płacowej między kobietami i mężczyznami (m.in. "duże firmy" będą musiały - na żądanie pracownika - w ciągu 30 dni - uzasadniać powód wypłacania wynagrodzenia za pracę w określonej wysokości; prawo zatrudnionych do informacji o przeciętnych zarobkach osób płci przeciwnej wykonujących takie same/podobne czynności)

- ograniczenie stosowania umów cywilnoprawnych (pełne oskładkowanie umów zlecenia); jednak sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed w odpowiedzi na interpelację nr 24332 wyjaśnił, że ministerstwo „**nie przewiduje oskładkowania umów zlecenia uczniów szkół ponadpodstawowych oraz studentów do ukończenia 26 lat i oskładkowania umów o dzieło**”
- ochrona rodzicielstwa - pewne ułatwienia dla rodziców, którzy nie mają dostępu do usług instytucji opiekuńczych: pracodawca będzie zobowiązany zgodzić się na wykorzystanie przynajmniej jednego z trzech instrumentów (i) świadczenia pracy w formie telepracy bądź pracy zdalnej (ii) pracy w zmniejszonym wymiarze godzin (iii) przesunięcia godzin rozpoczynania/kończenia pracy.

O dalszych losach programu będziemy Państwa informować na bieżąco.

Więcej informacji:

<http://polskilad.pis.org.pl/>

<https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=C49HVV>

Projekt w zakresie kontroli trzeźwości pracowników

Zgodnie z projektem z dnia 17 maja 2021 r. zaproponowanym przez rząd, **Kodeks pracy ma przewidywać możliwość wykonywania przez pracodawcę kontroli trzeźwości pracowników.**

- Uprawnienie to zastrzeżone musi zostać w układzie zbiorowym, regulaminie pracy, lub w obwieszczeniu pracodawcy. Wskazuje się w nich grupę lub grupy pracowników objętych kontrolami trzeźwości, oraz metodę i sposób przeprowadzania kontroli. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca musi poinformować pracowników z co najmniej 2-tygodniowym wyprzedzeniem.
- Przesłankami od których uzależniono dopuszczalność stosowania kontroli są: ochrona życia i zdrowia pracowników oraz innych osób, a także ochrona mienia pracodawcy. W sposób jednoznaczny określono, że niedopuszczenie do pracy osoby, w przypadku której wykazano spożycie alkoholu lub innych substancji o podobnym działaniu, albo co do których istnieje uzasadnione przypuszczenie ich spożycia – jest obowiązkiem pracodawcy.
- W przypadku innych substancji działających podobnie jak alkohol – stosowane będą co do zasady odpowiednio przepisy o kontroli trzeźwości.

Więcej informacji:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12347305/katalog/12791123#12791123>

Dodatkowa informacja w zgłoszeniu do ubezpieczenia

W dniu 16 maja 2021 roku weszła w życie nowelizacja art. 36 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którą, **zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych powinno zawierać również informację o wykonywanym zawodzie osoby zgłaszanej.**

- Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy, wprowadzenie wymogu przekazywania informacji o zawodzie wykonywanym przez osobę zgłaszaną wynika z potrzeb statystycznych.
- Zdaniem projektodawcy, informacja o wykonywanym zawodzie może być użyteczna w analizie przyczyn absencji chorobowej – w zależności od wykonywanego zawodu czy też przy prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analiz czy prognoz dotyczących rynku pracy i przemian struktury społecznej w Polsce.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2020/pozycja/875>

<http://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=344>

Zmiany w postępowaniu cywilnym w związku z epidemią

3 lipca 2021 r., zgodnie z Ustawą z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw – weszły w życie istotne zmiany dotyczące postępowania cywilnego, m.in. w zakresie:

- możliwości dokonywania **doręczeń przez sąd pism sądowych profesjonalnym pełnomocnikom (m.in. adwokatom, radcom prawnym) poprzez umieszczenie ich na portalu informacyjnym** - w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku po odwołaniu ostatniego z nich (nie ma dotyczyć to pism, które podlegają doręczeniu wraz z odpisami pism procesowych stron lub innymi dokumentami nie pochodzącymi od sądu); ustawa przewiduje fikcję skutecznego doręczenia – w przypadku braku zapoznania się przez odbiorcę z pismem umieszczonym na portalu informacyjnym, pismo uznaje się za doręczone po upływie 14 dni od dnia umieszczenia pisma w portalu informacyjnym
- **obowiązku wskazania przez profesjonalnego pełnomocnika adresu poczty elektronicznej oraz numeru telefonu przeznaczonych do kontaktu z sądem w pierwszym piśmie procesowym w postępowaniu cywilnym** (niewykonanie tego obowiązku będzie stanowić brak formalny pisma) – obowiązek ten stosuje się do pism procesowych wnoszonych po dniu 3 lipca br.

- w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku po odwołaniu ostatniego z nich - wprowadzenie reguły prowadzenia rozpraw i posiedzeń jawnych przy użyciu urządzeń technicznych umożliwiających przeprowadzenie ich na odległość (zdalnie) – możliwość kierowania spraw na posiedzenie niejawne gdy nie można przeprowadzić rozpraw zdalnych.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2021/pozycja/1090>

Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi musi nastąpić w formie pisemnej - potwierdził Sąd Najwyższy

Zgodnie z art. 38 § 1 Kodeksu pracy:

*O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony **pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.***

- Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2021 r., sygn. III PSKP 2/21, potwierdził, że **jedyną prawidłową formą poinformowania przez pracodawcę związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest forma pisemna.** Wobec tego, w świetle przepisów Kodeksu pracy, wysłanie przez pracodawcę powyższej informacji do związku zawodowego mailem oznacza, że pracodawca nie zachował wymaganej formy pisemnej (wiadomość mailowa może być traktowana jako forma dokumentowa, nie będąca formą pisemną).
- Zwracamy jednak uwagę, że odmiennie niż w przypadku "zwykłego" wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, w świetle art. 52 § 3 Kodeksu pracy, zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nie musi zostać bezwzględnie dokonane w formie pisemnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., sygn. II PK 330/14).

Więcej informacji:

<https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/iii-pskp-2-21-forma-przeprowadzenia-konsultacji-zamiaru-523202294>

<http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/OrzeczeniaHTML/ii%20pk%20330-14-1.docx.html>

Autorzy

- ◆ Michał Bering
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Bartosz Retkowski
- ◆ Magdalena Solich

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek formy porady prawnej.

W przypadku pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji
pod adresem e-mail office@ksiazeklegal.pl
lub
pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31