Legal Alert

Warszawa | Kwiecień 2016

Pisemne potwierdzenie warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy

W dniu 4 marca 2016 roku do Sejmu wpłynął rządowy projekt nowelizacji kodeksu pracy. Zakłada on zmianę przepisów dotyczących potwierdzania warunków zatrudnienia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, umowa o pracę ma być zawarta na piśmie, a w przypadku gdy zawarto ją w innej formie, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy ma obowiązek potwierdzić pracownikowi na piśmie warunki zatrudnienia, tj. ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Ponadto, pracownik przed dopuszczeniem do pracy powinien zostać zapoznany z obowiązującym u pracodawcy regulaminem pracy (art. 1043 § 2 k.p.). Dotychczasowe przepisy określają, że pracodawca ma potwierdzić pracownikowi warunki zatrudnienia na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy (do końca tego dnia). W praktyce regulacja ta stanowi pole do nadużyć – Państwowa Inspekcja Pracy podnosi, że przy przeprowadzaniu kontroli, przedsiębiorcy tłumaczą brak pisemnych umów o pracę pierwszym dniem pracy pracownika, wskazując, że pisemne potwierdzenie warunków zatrudnienia zostanie przedstawione z końcem dnia, gdy w rzeczywistości praca świadczona jest już od dłuższego czasu (tzw. syndrom pierwszej dniówki). Zgodnie z przedstawionym projektem nowelizacji, niepotwierdzenie na piśmie zawartej umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy będzie stanowiło wykroczenie pracodawcy przeciwko prawom pracownika. Jeżeli ustawa zostanie przyjęta w niezmienionej formie, wejdzie ona w życie po upływie 6 tygodni od jej ogłoszenia.

Konkretny termin odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji – wyrok SN (I PK 56/15)

W wyroku z dnia 10 lutego 2016 roku Sąd Najwyższy wypowiedział się co do określania terminu do zrealizowania prawa odstąpienia przez pracodawcę od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Orzeczenie to zapadło na skutek powództwa byłego pracownika banku o zapłatę

Anna Gwiazda
Partner
Praktyka Prawa Pracy
+48 660 765 903
a.gwiazda@kochanski.pl

Dr Joanna Ostojska
Starszy prawnik
Praktyka Prawa Pracy
+48 668 886 362
j.ostojska@kochanski.pl

odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej oraz zadośćuczynienia za utratę możliwości zatrudnienia. Sąd Najwyższy stwierdził, że bezsprzecznie możliwe jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jednostronnego prawa odstąpienia od tej umowy na rzecz pracodawcy. Jednakże, warunkiem ważności postanowienia o odstąpieniu od umowy jest oznaczenie terminu na wykonanie tego prawa, które musi być wyraźne. Zdaniem Sądu Najwyższego, określenie „w każdym czasie" lub wskazanie terminu w sposób nieprecyzyjny i budzący wątpliwości nie jest wyraźnym oznaczeniem terminu i powoduje nieważność postanowienia o odstąpieniu. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że możliwe jest określenie terminu odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji przez odesłanie do innych postanowień tej umowy. Termin ten może również pokrywać się z terminem obowiązywania zakazu konkurencji. Należy jednak pamiętać, by został on wskazany w sposób jasny i zrozumiały dla obu stron umowy.

Anna Golenia
Prawnik
Praktyka Prawa Pracy
+48 728 432 417
a.golenia@kochanski.pl

Jak liczyć okres 33 miesięcy

Zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, do obliczenia okresu 33 miesięcy (dopuszczalny okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony) należy stosować zasady określone w orzecznictwie dotyczącym ustalania okresu zatrudnienia pracownika a nie zasady kodeksu cywilnego. Oznacza to, że dany termin upływa w przeddzień dnia odpowiadającego dacie początkowego terminu, 12 miesięcy pracy stanowi jeden rok, zaś 30 dni pracy to jeden miesiąc. I tak, w przypadku umów na czas określony trwających w dniu 22 lutego 2016 roku nieprzerwany okres 33 miesięcy upłynie z dniem 21 listopada 2018 roku. Jednocześnie, w przypadku zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, w którym występują przerwy, ustawowy okres 33 miesięcy oblicza się przez zsumowanie pełnych kolejnych miesięcy zatrudnienia, pamiętając, że co do zasady miesiąc upływa z dniem, który poprzedza dzień odpowiadający datą początkowemu dniowi (np. miesiąc liczony od 3 kwietnia upływa 2 maja). Następnie zsumowaniu podlegają dni, które „wystają" poza pełne miesiące, przyjmując, że 30 dni to jeden miesiąc.

Przykład: z pracownikiem zawarto trzy umowy na czas określony: (i) od 01.03.2016 do 15.07.2017 – 16 miesięcy i 15 dni, (ii) od 17.11.2017 do 31.05.2018 – 6 miesięcy i 15 dni, (ii) 04.09.2018 do 15.12.2019 – 15 miesięcy i 12 dni. Okres 33 miesięcy upłynie z dniem 3 lipca 2019 roku.

Bez odszkodowania za błędne pouczenie – wyrok SN (II PK 333/14)

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2016 roku ponownie potwierdził pogląd, zgodnie z którym błędne pouczenie zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi podstawy do zasądzenia odszkodowania z art. 45 k.p. Powód – były pracownik Sądu Apelacyjnego, żądał zasądzenia odszkodowania w związku z zawarciem w wypowiedzeniu błędnego pouczenia o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy. Sąd Okręgowy uznał, że błędne pouczenie co do odwołania może być podstawą przywrócenia terminu do jego wniesienia, co w przedmiotowej sprawie miało miejsce, nie może zaś uzasadniać roszczenia o odszkodowanie. Sąd Najwyższy, oddalając wniesioną przez byłego pracownika skargę kasacyjną, podzielił powyższy pogląd i stwierdził, że wskazanie w pouczeniu zawartym w wypowiedzeniu umowy o pracę błędnego terminu lub organu, do którego należy wnieść odwołanie od wypowiedzenia nie uzasadnia roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.