

Newsletter Prawa Pracy i HR

Prawo Pracy

Zatrudnianie pracowników tymczasowych

W dniu 1 czerwca 2017 r. weszły w życie nowe przepisy ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 360 z późn. zm.). Nowe regulacje wprowadziły szereg istotnych zmian dotyczących pracy tymczasowej, w szczególności: ograniczenia w zakresie powierzania pracy tymczasowej, w tym głównie dotyczące okresu wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Ponadto, nowe obowiązki informacyjne pracodawcy użytkownika i agencji pracy tymczasowej, zmianę zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu naruszenia ustawy. Zmiany w dużej mierze spowodowane zostały coraz częstszymi przypadkami nadużywaniu tej formy zatrudnienia oraz nieprzestrzeganiem praw pracowników tymczasowych.

Celami nowelizacji zadeklarowanymi w uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizującej były podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników.

Szczegółowa tabela zmian jakie weszły w życie 2 czerwca br. dostępna jest na stronie internetowej M.Rycak Kancelarii Prawa Pracy i HR

Nowelizacja dotyczy między innymi:

- pojęcie „stanowisko pracy” zastąpiono określeniem „**rodzaj pracy**”,
- pracodawca użytkownik ma obowiązek poinformowania agencji pracy tymczasowej **na piśmie** o wynagrodzeniu za pracę, wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy,
- pracodawca użytkownik powinien niezwłocznie poinformować na piśmie agencję pracy tymczasowej o **zmianie wewnętrznych regulacji** dotyczących wynagradzania,
- agencje pracy tymczasowej zobowiązano do przekazania pracownikowi tymczasowemu **informacji kontaktowych** w postaci papierowej lub elektronicznie w celu umożliwienia pracownikowi nawiązania bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami APT,
- do pracownicy tymczasowej mającej łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy, czyli jej umowa **przedłuży się do dnia porodu**.

Wkrótce nakładem wydawnictwa Wolters Kluwer Polska ukaże się komentarz autorstwa dr Magdaleny Rycak i dr Anny Redy-Ciszewskiej do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Prawo Pracy

Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego

1. Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 24 stycznia 2017 r. (II PK 316/15) skierował do rozpoznania w składzie 7 sędziów pytanie, czy pracownikowi samorządowemu przysługuje jednorazowa odprawa emerytalna w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym? W uchwale 7 sędziów z dnia 28 czerwca 2017 r. (III PZP 1/17, LEX nr 2310032) SN stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. **nie wyklucza prawa pracownika samorządowego do jednorazowej odprawy emerytalnej** przewidzianej w art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

2. W wyroku z dnia 21 czerwca 2017 r. (II PK 197/16, LEX nr 2333033) SN rozpatrywał sprawę powoda, który podniósł, że właściwa interpretacja postanowień umowy o pracę powinna uwzględniać również postanowienia regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej. SN uznał, że **regulamin pracy nie może ingerować w przepisy rangi ustawowej** regulujące przesłanki rozwiązywania umów o pracę. W okolicznościach sprawy postanowienia regulaminu pracy nie mogły w decydujący sposób wpłynąć na interpretację postanowień umowy o pracę.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 27 kwietnia 2017

W sprawach połączonych C-680/15 i C-681/15

Asklepios przeciwko Ivan Felija i Vittoria Graf w przedmiocie stosowania układu zbiorowego pracy.

Połączone sprawy rozpatrywane były w związku z pytaniem sądu odsyłającego, który zmierzał do ustalenia prawidłowej wykładni art. 3 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstwa lub zakładów w związku z art. 16 Karty Praw Podstawowych UE.

TSUE zauważył, że umowa o pracę może za pośrednictwem klauzul umownych odsyłać do innych aktów prawnych, między innymi do układów zbiorowych pracy. Ostatecznie Trybunał uznał, że wykładni należy dokonywać w następujący sposób. W wypadku przejęcia zakładu dalsze przestrzeganie praw i obowiązków wynikających dla zbywającego z umowy o pracę **rozciąga się na klauzulę tej umowy, którą zbywający i pracownik uzgodnili w oparciu o zasadę autonomii woli stron**, a na której podstawie ich stosunek pracy jest regulowany nie tylko układem zbiorowym obowiązującym w dniu przejęcia, ale również uzupełniającymi go, zmieniającymi go lub zastępującymi go układami zawieranimi po tym przejęciu.

Prawo Pracy

Delegowanie pracowników

★ 23 października 2017 r.

Unijni ministrowie Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (**Rada EPSCO**) podjęli decyzję odnośnie do nowelizacji dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Najważniejsze to:

- wynagrodzenie pracowników delegowanych musi być zgodne z prawem i praktyką państwa przyjmującego
- delegowanie długoterminowe (12-miesięczne) można przedłużyć o 6 miesięcy, gdy usługodawca złoży uzasadnioną notyfikację,
- powszechnie obowiązujące układy zbiorowe mają być stosowane do pracowników delegowanych, we wszystkich sektorach,
- pracownicy tymczasowi i miejscowi mają być traktowani równo,
- jeżeli chodzi o sektor transportu, znowelizowane przepisy dyrektywy o delegowaniu pracowników zaczną obowiązywać z uwzględnieniem przygotowywanych dopiero przepisów sektorowych,
- na pełne wdrożenie dyrektywy jest maksymalnie 4 letni okres dostosowawczy.

★ Płace minimalne na niemieckich budowach

Polscy pracodawcy nie mogą płacić pracownikom delegowanym na budowę do Niemiec niższych wynagrodzeń, niż obowiązujące w niemieckiej gospodarce budowlanej. Minimalne wynagrodzenia

ustalone są w powszechnie obowiązującym układzie zbiorowym pracy dotyczącym regulacji wynagrodzeń minimalnych w gospodarce budowlanej - Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) z dnia 3 maja 2013 r. **Wynagrodzenia minimalne są stawkami godzinowymi brutto i są zróżnicowane** na budowach zachodnich (Szlazwik-Holsztyn, Brema, Hamburg, Dolna Saksonia, Nadrenia Północna-Westfalia, Hesja, Nadrenia-Palatynat, Kraj Saary, Badenia-Witembergia, Bawaria, Berlin) i wschodnich (Mecklemburgia-Przedpomorze, Brandenburgia, Saksonia-Anhalt, Turynia, Saksonia). Na ten rok nadal obowiązują, w zależności od kraju związkowego i kategorii zaszeregowania, stawki od 11,30 do 14,70 EUR brutto.

20-21 listopada V Europejski Kongres Mobilności Pracy w Krakowie

Kongres organizowany cyklicznie przez Inicjatywę Mobilności Pracy, w całości poświęcony jest delegowaniu pracowników czyli czasowemu kierowaniu pracowników do innego państwa UE, EOG i Szwajcarii. Wiąże się to z koniecznością rozstrzygnięcia norm kolizyjnych prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Na ten temat w Krakowie będą dyskutowali eksperci V Europejskiego Kongresu Mobilności Pracy. W sesji plenarnej pierwszego dnia Kongresu, w panelu dyskusyjnym „**Problemy i nadużycia w pracy transgranicznej**” udział weźmie dr Ewa Podgórska-Rakiel z M.Rycak Kancelarii Prawa Pracy.

Zapisy na V EKMP: www.ekmp.pl



dr Magdalena Rycak

+48 502 536 076
magdalena.rycak@rycak.pl



dr Ewa Podgórska-Rakiel

+48 500 039 840
ewa.rakiel@rycak.pl

HR

Jak budować przewagę konkurencyjną?

Już sama możliwość ciągłego doskonalenia firm i organizacji jest swoistą doskonałością. Świetnie oddaje to myśl zawarta w dziele W. Tatarkiewicza „O doskonałości”: „**Prawdziwa doskonałość leży w nieustannym ulepszaniu, stałym dopełnianiu, pojawianiu się nowych rzeczy, właściwości, wartości.** Gdyby świat był tak doskonały, że nie zostawiałby miejsca na rzeczy nowe, to nie miałyby największej doskonałości: gdyby więc był doskonały, to nie byłby doskonały”(Tatarkiewicz W., 1991, „O doskonałości”, Daimonion Instytut Wydawniczy, Lublin, s. 22.).

Usprawnianie organizacji oraz metod zarządzania nimi, jest stałym elementem pracy menedżerów, gdyż decyduje o tworzeniu przewag konkurencyjnych. Wciąż aktualne pozostaje zatem pytanie: „co i w jaki sposób należy doskonalić, aby podejmowane działania przynosiły oczekiwane rezultaty?” Choć każda firma powinna odpowiadać sobie na to pytanie w odniesieniu do jej indywidualnej sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej, to warto przypomnieć tzw. „nieodzowne warunki sukcesu”, zdefiniowane przez Portera (1980) i Barneya (1991), których spełnienie pozwala osiągać firmom sukcesy, rozumiane jako stałe osiąganie zysków i ponadprzeciętnych wyników finansowych.



Witold Moszyński

+48 604 153 486
witold.moszynski@rycak.pl

Sześć spośród nich uważa się za decydujące, są to:

1. obecność wysokich barier wejścia, powstrzymująca nowe firmy przed wkroczeniem na dany rynek,
2. produkt (usługa), którego nie da się zastąpić żadnym innym,
3. duży udział w rynku i korzystanie z oszczędności z tytułu ekonomii skali i wydajności,
4. mała siła przetargowa nabywców (np. w związku z brakiem alternatywnego źródła zaopatrzenia),
5. mała siła przetargowa dostawców (np. w związku z ograniczoną liczbą odbiorców),
6. rywalizacja konkurencji między sobą, odwracająca uwagę od współzawodnictwa z naszą firmą.

Zaistnienie tych warunków powinno prowadzić firmy do sukcesu finansowego. Jednak jak zauważają Kim S. Cameron i Robert E. Quinn, z których metod badawczych, uznanych na świecie, korzystają konsultanci HCCG, zaskakującym jest fakt, iż wiele amerykańskich firm, odnoszących w latach 1972-2002 najbardziej spektakularne sukcesy, nie mogło liczyć na żadną z wyżej wymienionych okoliczności. Ponadto, mimo że żadna z tych firm na początku swojej działalności nie posiadała dominującej pozycji rynkowej, to jednak dość szybko potrafiła zdystansować swoją konkurencję. **Każda z tych firm wymieniała kulturę organizacyjną, jako podstawowy warunek jej sukcesów.**

HCCG wraz z M.Rycak Kancelarią Prawa Pracy i HR prowadzi pogłębione badania kultury organizacyjnej, doradza firmom i grupom kapitałowym jak ją kształtować oraz w jaki sposób wdrażać zmiany, aby wykorzystać potęgę tego czynnika w budowaniu przewagi konkurencyjnej.

Wszystkich zainteresowanych zapraszamy do kontaktu z nami.