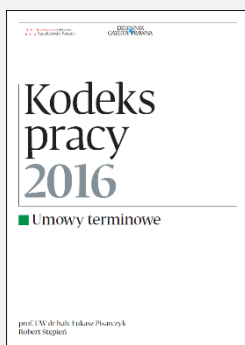


KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ

Zapraszamy do udziału w VII. edycji konferencji poświęconej omówieniu **10 najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego** wydanych w 2015 roku, mających szczególne znaczenie w praktyce. Konferencja odbędzie się **21 stycznia** w hotelu Bristol w Warszawie. Ilość miejsc ograniczona. Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: office@raczkowski.eu.



KODEKS PRACY 2016 – UMOWY TERMINOWE

Zapraszamy do zapoznania się z nową publikacją Dziennika Gazety Prawnej, której autorem jest **prof. UW dr hab. Łukasz Pisarczyk** oraz **Robert Stępień**. Komentarz zawiera m. in. omówienie najważniejszych zmian w prawie pracy w 2016 roku, praktyczne przykłady o tym, jak będą funkcjonować nowe przepisy w praktyce i jakie konsekwencje wiążą się z nimi dla pracodawców.

»» ZMIANY W PRZEPISACH

Wyższe wynagrodzenie minimalne

Z dniem 1 stycznia w 2016 r. ulega podwyższeniu kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, które wyniesie 1850 zł brutto miesięcznie (w 2015 r. było to 1750 zł brutto miesięcznie). Wiąże się to z obowiązkiem zmiany umów o pracę (poprzez zawarcie odpowiedniego porozumienia zmieniającego) w przypadku wszystkich tych pracowników, których wynagrodzenie zostało określone w umowie o pracę konkretną kwotą odpowiadającą dotychczasowemu wynagrodzeniu minimalnemu (lub kwotą wyższą niż dotychczasowe wynagrodzenie minimalne, ale niższą niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w 2016 r.).

Wskutek podwyższenia wynagrodzenia minimalnego nastąpiła odpowiednia zmiana wysokości świadczeń, których poziom jest uzależniony od jego wysokości. Chodzi np. o dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas choroby (o którym mowa w art. 92 k.p.) oraz zasiłek chorobowy czy odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

WYDARZENIA

28 stycznia 2016

ŚNIADANIA CZWARTKOWE

Przedmiotem najbliższego śniadania będą **najważniejsze aspekty delegowania pracowników**. Spotkanie odbędzie się 28 stycznia w siedzibie naszej kancelarii w Warszawie. W roli prelegenta wystąpi adwokat Karolina Schifferer.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt pod adresem:

office@raczkowski.eu

E-zwolnienia lekarskie

Od 1 stycznia 2016 r. lekarze będą mogli wystawiać elektroniczne zwolnienia lekarskie, nazywane e-ZLA. Dotychczasowe zwolnienia papierowe będzie można stosować do końca 2017 roku. Od 1 stycznia 2018 r. będą wystawiane wyłącznie zwolnienia elektroniczne.

Zgodnie z nowymi przepisami, pracodawcy, którzy rozliczają składki za więcej niż 5 osób, muszą do 31 grudnia 2015 roku założyć konto na Platformie Usług Elektronicznych ZUS (PUE). Pozostali pracodawcy mogą taki profil utworzyć dobrowolnie. Jeśli się na to nie zdecydują, muszą do końca 2015 roku poinformować pisemnie swoich pracowników o konieczności dostarczenia wydruku zwolnienia w sytuacji, gdy lekarz wystawi je w formie elektronicznej (a więc zgodnie z dotychczas obowiązującymi zasadami).

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich – usunięcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dłuższy urlop rodzicielski

Z dniem 2 stycznia 2016 r. wejdzie w życie ustawa o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 24 lipca 2014 r.

Zmiany polegają w szczególności na zlikwidowaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski będzie wynosił 32 tygodnie (dotychczas było to 26 tygodni) przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 34 tygodnie w pozostałych przypadkach.

Łączny okres, w którym możliwe będzie łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynosić będzie 64 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 68 tygodni w pozostałych przypadkach.

Nowelizacja wydłuża także czas, w którym ojcowie będą mogli wykorzystać urlop ojcowski, z pierwszego roku życia dziecka, do ukończenia przez nie 24 miesięcy.

Wydłuża również z 14 do 21 dni czas na złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopów rodzicielskiego i wychowawczego. Urlopy rodzicielskie i wychowawcze można będzie wykorzystywać aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

Oskładkowanie umów zlecenia

Z dniem 1 stycznia 2016 r. wejdą w życie nowe przepisy dotyczące oskładkowania umów zlecenia.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, osoba, która pracuje na podstawie kilku umów zlecenia, obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu tej umowy, która została zawarta najwcześniej. Przysługuje jej wprawdzie prawo do objęcia ubezpieczeniem również z tytułu pozostałych umów, jednak wyłącznie na wniosek. Osoba ubezpieczona ma przy tym znaczną swobodę w wyborze tytułu ubezpieczenia – może wybrać wszystkie tytuły, tylko niektóre lub zmienić tytuł ubezpieczenia. Prowadzi to do sytuacji, że ubezpieczeni wybierają najniższą podstawę ubezpieczenia i płacą niewielkie składki ZUS.

Od 1 stycznia 2016 r. nie będzie takiej możliwości. Zgodnie z nowymi przepisami, obowiązek odprowadzania składek emerytalno-rentowych będzie dotyczył wszystkich umów zlecenia zawieranych ze zleceniobiorcą, dopóki łączna wysokość wynagrodzenia wynikającego z tych umów nie przekroczy wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji, zleceniobiorcy, w przypadku których podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w danym miesiącu będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, spełniający warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami z innych



tytułów, podlegać będą ubezpieczeniom również z tych innych tytułów (w szczególności z tytułu innych umów zlecenia).

Zmiany w zawieraniu umów na czas określony – ograniczenie czasu trwania umowy, dłuższe okresy wypowiedzenia

Z dniem 22 lutego 2015 r. (z zastrzeżeniem nielicznych wyjątków) wejdą w życie znowelizowane przepisy Kodeksu pracy, dotyczące w szczególności zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony, wprowadzone ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., Poz. 1220). Najważniejsze zmiany są następujące:

1. Z katalogu umów o pracę usunięte zostały umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo.
2. Doprecyzowana została kwestia dopuszczalności ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny. W świetle znowelizowanych przepisów, umowa na okres próbny może być ponownie zawarta, jeżeli pracownik ma zostać zatrudniony przy wykonywaniu pracy innego rodzaju, aniżeli na podstawie pierwszej takiej umowy. Ponadto, pracodawca może, w przypadku ponownego zatrudniania tego samego pracownika po upływie co najmniej 3 lat od rozwiązania poprzedniej umowy o pracę, zawrzeć z tym pracownikiem ponownie umowę o pracę na okres próbny.
3. Ustawa wprowadza ograniczenie zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony nie tylko co do dopuszczalnej liczby umów, ale również co do czasu trwania zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umów. Okres zatrudnienia na czas określony nie będzie mógł – co do zasady –

przekroczyć 33 miesięcy, niezależnie od tego, czy będzie to jedna umowa, czy kilka kolejnych umów (przy czym zawarcie czwartej takiej umowy będzie równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony). Wraz z upływem tego okresu umowa o pracę będzie wywoływała skutki jak umowa na czas nieokreślony.

4. Powyższe ograniczenia odnoszą się do sytuacji, w których zatrudnienie na podstawie umów na czas określony nie znajduje obiektywnego uzasadnienia i jest wynikiem uznaniowej decyzji pracodawcy. Ograniczeń nie stosuje się natomiast w takich przypadkach, w których zawarcie umowy o pracę na czas określony jest szczególnie uzasadnione okolicznościami wymienionymi w znowelizowanych przepisach. Dotyczy to umów zawieranych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, w celu wykonania prac dorywczych lub sezonowych, na okres kadencji lub gdy występują obiektywne przyczyny po stronie pracodawcy, uzasadniające zatrudnienie terminowe.
5. Okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony będą takie same, jak przy wypowiedaniu umów na czas nieokreślony. Ich długość będzie uzależniona od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy i będzie wynosiła odpowiednio dwa tygodnie, miesiąc albo trzy miesiące. Nadal przy wypowiedaniu takich umów nie będzie natomiast obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia oraz skonsultowania wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.
6. Potwierdzone zostało uprawnienie pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Minimalna stawka godzinowa w umowach zlecenia

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przewiduje on, że w ramach umowy zlecenia minimalne wynagrodzenie wyniesie 12 zł brutto za godzinę faktycznie wykonanego zlecenia. Miałyby to dotyczyć wyłącznie umów zlecenia, w których określono stawkę godzinową, stanowiącą podstawę do ustalenia wynagrodzenia zleceniobiorcy.

W uzasadnieniu do projektu wskazano, że w Polsce na umowach zlecenia pracuje obecnie około 900 tys. osób. Umowy takie stanowią znaczącą część wszystkich form zatrudnienia, a stosuje się je w dużej mierze w celu obejścia przepisów prawa pracy i obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników.

Projekt nadal znajduje się w fazie do zaopiniowania przez Biuro Legislacyjne Kancelarii Sejmu oraz Biuro Analiz Sejmowych co do zgodności z prawem unijnym.

»» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Kompetencje ZUS do badania ważności postanowień umownych

Organ rentowy ma kompetencje nie tylko do badania tytułu zawarcia umowy o pracę, lecz także ważności jej poszczególnych części. Takie stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z 4 listopada 2015 r., sygn. akt III AUa 632/15.

W orzecznictwie do tej pory nie ulegało wątpliwości, że ZUS ma możliwość zakwestionowania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że stanowiące tę podstawę wynagrodzenie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Teraz jednak sąd poszedł znacznie dalej. Istnieje bowiem różnica pomiędzy możliwością zakwestionowania umowy jako całości ze względu na jej cel polegający wyłącznie na objęciu ochroną ubezpieczeniową, a nie świadczeniu pracy (umowa pozorna), a uprawnieniem do przyglądania się poszczególnym zapisom.