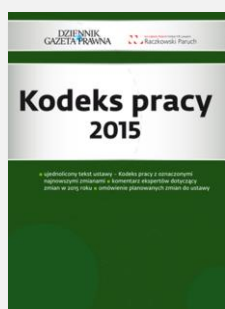




KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ

Zapraszamy do udziału w VII. edycji konferencji poświęconej omówieniu 10 najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w 2014 roku, mających szczególne znaczenie w praktyce. Konferencja odbędzie się **6 marca 2015 roku w hotelu Sheraton w Warszawie**. Konferencja odbędzie się również w Katowicach w późniejszym terminie.

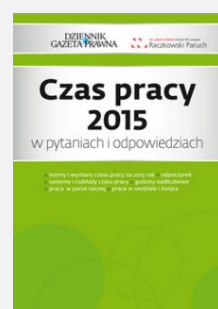


KODEKS PRACY 2015

Zachęcamy Państwa do lektury naszego **Komentarza do Kodeksu pracy**, który ukazał się wraz z nakładem Dziennika Gazety Prawnej w dniu 19 stycznia 2015 roku.

CZAS PRACY 2015

Polecamy Państwa uwadze publikację **Czas pracy w pytaniach i odpowiedziach**, która ukazała się wraz z nakładem Dziennika Gazety Prawnej w dniu 20 stycznia 2015 roku.



»» ZMIANY W PRZEPISACH

Wyższa płaca minimalna i jej konsekwencje

Z dniem 1 stycznia 2015 r. zmianie uległa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od tego dnia najniższe wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wynosi 1750 złotych brutto (dotychczas: 1680 złotych brutto).

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. Kwota wynagrodzenia minimalnego wpłynęła także na zmianę wysokości obciążeń publicznych odliczanych z wynagrodzenia za pracę (tj. zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne) oraz maksymalną dopuszczalną kwotę potrąceń z wynagrodzenia za pracę (dokonywanych na zasadach określonych w kodeksie pracy).

Oskładkowanie przychodów członków rad nadzorczych

Z dniem 1 stycznia 2015 r. weszła w życie nowelizacja przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych

WYDARZENIA

kwiecień-maj 2015

SZKOŁA MISTRZÓW PRAWA PRACY

Unikalny program szkoleniowy prowadzony przez największych specjalistów prawa pracy w Polsce.

6 marca 2015

KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ

VII. edycja konferencji poświęconej omówieniu najważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, mających szczególne znaczenie w praktyce.



ustaw, przewidująca obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od przychodów członków rad nadzorczych.

Zgodnie z nowymi przepisami, składki muszą być opłacane niezależnie od tego, czy członkowie rad nadzorczych podlegają im z innych tytułów (np. od umów-zlecenia czy umowy o pracę), jak również bez względu na to, czy pobierają emeryturę albo rentę. Podstawę wymiaru składek stanowi przychód osiągniany z tytułu zasiadania w radzie nadzorczej, a płatnikiem jest podmiot, w którym działa rada. Do tej pory od przychodów członków rad nadzorczych odprowadzana była wyłącznie składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Podatek za prywatny użytek samochodu służbowego

Z dniem 1 stycznia 2015 r. weszły w życie przepisy ustawy o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej, dotyczące ryczałtowego sposobu kalkulacji podatku dochodowego z tytułu prywatnego korzystania z samochodu służbowego. Wartość świadczenia przysługującego pracownikowi w związku z korzystaniem z samochodu do celów prywatnych została ustalona na:

- 250 złotych miesięcznie (w przypadku samochodów o pojemności silnika do 1600 cm³), i
- 400 złotych miesięcznie (w przypadku samochodów o pojemności silnika powyżej 1600 cm³).

Badania wstępne nie zawsze konieczne

Z dniem 1 kwietnia 2015 r. wejdą w życie przepisy ustawy o ułatwieniu wykonywania działalności gospodarczej, które przewidują możliwość zatrudnienia pracownika na podstawie aktualnego orzeczenia lekarskiego, wystawionego u poprzedniego pracodawcy. Warunkiem skorzystania z takiej możliwości jest to, aby:

- warunki pracy na nowym stanowisku (w nowym zakładzie) odpowiadały tym na stanowisku, którego dotyczy orzeczenie lekarskie wystawione u poprzedniego pracodawcy, a ponadto
- pracownik podjął pracę na nowym stanowisku w ciągu 30 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia.

W takiej sytuacji nowy pracodawca nie będzie musiał kierować pracownika na badania wstępne przed dopuszczeniem do pracy. Z tej możliwości będzie można skorzystać również w sytuacji, gdy dotychczasowy pracodawca, w ciągu 30 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia, ponownie zatrudnia pracownika na tym samym stanowisku lub na innym stanowisku, na którym warunki pracy odpowiadają tym, w jakich ta osoba wykonywała pracę na poprzednim stanowisku.

Zmiany dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych

Z dniem 1 stycznia 2015 r. weszła w życie ustawa z dnia 28 listopada 2014 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz

26 lutego 2015

ŚNIADANIA CZWARTKOWE

Comiesięczne spotkanie warsztatowe poświęcone praktycznym problemom z zakresu prawa pracy; w tym miesiącu tematem spotkania będzie monitoring pracowników.

marzec 2015

EKSPERT RADZI

Jednodniowe szkolenia tematyczne prowadzone przez mec. Piotra Wojciechowskiego (byłego inspektora pracy i Wicedyrektora Dep. Prawnego PIP).

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt pod adresem: office@raczkowski.eu

zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. poz. 1873), a także nowe przepisy wykonawcze dotyczące: zwrotu kosztów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych; Dz.U. poz. 1987); dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych; Dz.U. poz. 1988) oraz pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym

zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych; Dz.U. poz. 1975). Zmieniły się w szczególności przepisy dotyczące szczególnych obowiązków i uprawnień pracodawców w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, w tym zwrotu kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zmieniły się również miesięczne kwoty dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Nowe zasady terminowego zatrudniania

Trwają prace nad projektem zmian do Kodeksu pracy dotyczących w szczególności zawierania i wypowiedzania umów o pracę na czas określony.

Nowelizacja zakłada w szczególności ograniczenie możliwości zawierania terminowych umów nie tylko co do ich liczby, ale również czasowo. Zgodnie ze znowelizowanym art. 25(1) § 1 k.p., okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie mógłby przekroczyć 33 miesięcy, a ponadto łącznie można byłoby zawrzeć nie więcej niż trzy terminowe umowy. Proponowane zmiany dotyczą również wypowiedzania terminowych umów. Projekt wprowadza okresy wypowiedzenia uzależnione od stażu pracy, tak jak ma to miejsce w przypadku umów na czas nieokreślony. Ponadto nowelizacja dotyczy rodzajów umów o pracę, przesłanek zatrudniania pracowników na podstawie umów na okres próbny (pracodawca mógłby zawrzeć z pracownikiem drugą taką umowę, jeżeli zaproponuje mu pracę innego rodzaju), a także zwalniania z obowiązku świadczenia pracy w okresie zatrudnienia wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Prace nad projektem znajdują się aktualnie na etapie konsultacji społecznych.

Więcej uprawnień dla rodziców

Prezydent przygotował projekt ustawy prorodzinnej, który ma chronić rodziców na urloпах wychowawczych przed rozwiązaniem umowy o pracę. Dokument trafił do konsultacji społecznych.

Projekt przewiduje, że rodzice, którzy skorzystają ze wszystkich przysługujących im uprawnień związanych z urodzeniem dziecka, będą chronieni przed zwolnieniem z pracy przez okres aż 40 miesięcy. Obecnie okres ochronny wynosi maksymalnie 33 miesiące. Projekt zakłada m.in. zmiany w wymiarze urlopow macierzyńskich i rodzicielskich. W szczególności, urlop rodzicielski miałby wynosić 32 tygodnie (obecnie jego wymiar to 26 tygodni). Co więcej, jeżeli rodzic zdecydowałby się łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego ze świadczeniem pracy, to wówczas wydłużyłby się czas, w jakim może on przebywać na urlopie. W konsekwencji, wydłużeniu ulegałby również okres objęcia rodzica szczególną ochroną zatrudnienia z tytułu przebywania na urlopie. Obecnie obowiązujące przepisy nie przewidują takiego mechanizmu.



»» NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Nocleg w kabinie samochodu ciężarowego a obowiązek zapewnienia noclegu

Zapewnienie pracownikowi - kierowcy samochodu ciężarowego odpoczynku nocnego w kabinie samochodu ciężarowego podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.; dalej: rozporządzenie). Takie stanowisko zajął SN w uchwale z 7 października 2014 r., sygn. I PZP 3/14. W powoływanej uchwale SN potwierdził swoje stanowisko wyrażone we wcześniejszych orzeczeniach dotyczących tego samego zagadnienia, a mianowicie w uchwale 7 sędziów SN z 12.6.2014 r., II PZP 1/14 oraz w wyroku z 4.9.2014 r., I PK 7/14. Stanowisko SN budzi jednak istotne wątpliwości. Dotyczą one w szczególności zgodności z Konstytucją RP oraz prawidłowości uregulowania zasad dotyczących zapewniania pracownikom noclegu na poziomie rozporządzenia – tj. aktu prawnego, który nie ma rangi ustawowej.

Dla przyznania ochrony istotna jest nieobecność, a nie niezdolność do pracy

W świetle art. 41 k.p., o niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę nie decyduje niezdolność do pracy, ale faktyczna nieobecność pracownika w pracy, np. z powodu choroby. Pracownik, który był obecny w pracy (tj. wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę lub był gotów do ich wykonywania), nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, nawet jeżeli posiada zaświadczenie lekarskie potwierdzające - jego niezdolność do pracy. Takie stanowisko zajął

SN w wyroku z 11 lutego 2014 r., sygn. I PK 172/13. W powoływanym orzeczeniu SN dopuszcza wprawdzie przyznanie ochrony pracownikowi, który pomimo niezdolności do pracy, świadczy pracę w celu załatwienia spraw ważnych dla pracodawcy. Dotyczy to jednak wyjątkowych przypadków, kiedy zachodzą szczególne okoliczności uzasadniające przyznanie ochrony. Co do zasady natomiast obecność w pracy połączona przynajmniej z gotowością do jej świadczenia, a tym bardziej faktyczne wykonywanie obowiązków, stwarza możliwość wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo formalnej niezdolności pracownika do pracy.

Prowadzenie działalności gospodarczej a ustalenie stosunku pracy

W przypadku, gdy warunkiem podjęcia współpracy z pracodawcą jest założenie przez kandydata osobistej działalności gospodarczej, wówczas zamiar stron, a także treść, charakter i sposób realizacji umowy, mogą przemawiać przeciwko uznaniu jej za umowę o pracę (na podstawie art. 189 kpc). Takie ustalenie wykluczałoby bowiem w szczególności korzystanie przez osobę współpracującą z pracodawcą z wszelkich uprawnień wynikających z prowadzenia działalności gospodarczej. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 25 kwietnia 2014 r., sygn. II PK 200/13. Nie oznacza to oczywiście, że sam fakt podjęcia przez pracodawcę współpracy z osobą, która wykonuje określone czynności w ramach prowadzonej przez siebie działalności, w każdym przypadku zabezpiecza pracodawcę przed roszczeniem o ustalenie stosunku pracy. W niniejszej sprawie przemawiały za tym szczególne okoliczności.

Niezależnie od powyższego, warto zwrócić uwagę na pogląd SN, zgodnie z którym również w ramach stosunków cywilnoprawnych strony mogą się umówić, że zleceniobiorca będzie zobowiązany do wykonywania poleceń wydawanych mu przez wyznaczony podmiot i nie zawsze będzie to przesądzało o uznaniu takiego stosunku za stosunek pracy.