

Zmiany prawa

Umowy kontra nadgodziny

- Od 1 stycznia 2015 r. od pensji członków rad nadzorczych będą opłacane składki na ubezpieczenia społeczne.
- Projekt zmian do kodeksu pracy przewiduje, że czwarta terminowa umowa o pracę będzie uznawana za zawartą na czas nieokreślony, a okres takiego zatrudnienia nie przekroczy 33 miesięcy.
- Trwają prace nad projektem pozwalającym rekompensować wykonywanie pracy w dniu wolnym (zwykle w sobotę) dodatkiem pieniężnym.

ZMIANY W PRAWIE

Minimalna płaca w 2015 r.

Minimalne wynagrodzenie za pracę, począwszy od 1 stycznia 2015 r., wzrośnie z 1680 zł do 1750 zł brutto. Aktem prawnym regulującym wysokość minimalnej płacy jest rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (DzU z 2014 r., poz. 1220).

PROJEKTY ZMIAN PRZEPISÓW

Nowe zasady terminowego zatrudnienia

Na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej opublikowany został projekt zmian do kodeksu pracy, dotyczący zasad zawierania i wypowiedzania umów o pracę na czas określony.

Zgodnie z założeniami projektu okres zatrudnienia na podstawie terminowej umowy o pracę nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy. Limit ten będzie też obowiązywał przy zatrudnieniu jednej osoby na podstawie kilku takich umów. Ponadto nie będzie ich można zawrzeć więcej niż trzy. Po przekroczeniu okresu lub limitu liczby umów umowa będzie traktowana jak angaż na czas nieokreślony.

Powyższe ograniczenia nie będą jednak obowiązywać pracodawcy, który wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, uzasadniające zatrudnianie na dłuższy czas określony w związku z czasowymi potrzebami pracodawcy.

Nowe przepisy mają też umożliwić wypowiedzanie umów zawartych na czas określony. Długość okresu wypowiedzenia miałaby zależeć od stażu pracy w konkretnej firmie, analogicznie jak w przypadku umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony.

Projekt przewiduje ponadto możliwość zawarcia kolejnej umowy na okres próbny, aby zatrudnić pracownika do wykonywania pracy innego rodzaju. Choć taka możliwość nie wynika z aktualnie obowiązujących przepisów, to została dopuszczona przez Sąd Najwyższy (por. wyrok z 4 września 2013 r., II PK 358/12).

Rekompensowanie pracy w dni wolne

Obecne przepisy przewidują tylko jeden sposób zrekompensovania zatrudnionym pracy wykonywanej w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (a więc najczęściej w tzw. wolną sobotę) ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. Jak wynika z art. 151[3] k.p., w zamian pracodawca powinien mu udzielić innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Posłowie przedstawili projekt zmian do kodeksu pracy w tym zakresie (druk nr 2777). Propozycja poselska zakłada, że w razie braku możliwości udzielenia w takim przypadku dnia wolnego od pracy pracodawca będzie mógł zrekompensovować taką pracę dodatkami do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151[1] § 1 pkt 1 k.p. (tj. dodatkiem 100-procentowym) za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy. Taką formę rekompensaty będzie też można stosować, gdy to pracownik wystąpi z wnioskiem o wypłatę dodatku zamiast dnia wolnego. Obecnie taka możliwość istnieje jedynie w przypadku pracy w niedziele i święta (art. 151[11] § 3 k.p.). Inicjatywa zmiany przepisów ma na celu ujednoczenie regulacji w tym zakresie.

Opinię w sprawie projektu przedstawił główny inspektor pracy (GIP). Jego zdaniem proponowana zmiana nie budzi zastrzeżeń w zakresie, w jakim przewiduje możliwość wypłacenia dodatku do pensji za każdą godzinę pracy w dniu wolnym, jeśli nie ma możliwości udzielenia w zamian innego dnia wolnego od pracy (np. z powodu choroby pracownika lub pracy w dniu wolnym przypadającym na koniec okresu rozliczeniowego). Wątpliwości budzi natomiast rozwiązanie polegające na umożliwieniu rekompensowania pracy w dniu wolnym przez zapłatę dodatku do wynagrodzenia na wniosek pracownika. Sytuacje, w których pracodawca nie będzie miał możliwości udzielenia inne-

go dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, należy bowiem traktować jako wyjątkowe (a więc występujące sporadycznie). Natomiast wprowadzenie możliwości wypłaty dodatku na wniosek pracownika może doprowadzić do przyjęcia powszechnej praktyki rekompensowania pracy w dniu wolnym dodatkiem, a tym samym naruszania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, o której mowa w art. 129 § 1 k.p.

Oskładkowanie zleceń

Sejm uchwalił zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych (druk nr 2242). Od 1 stycznia 2016 r. obowiązek odprowadzania składek emerytalnych i rentowych ma dotyczyć wszystkich umów-zleceń od kwoty co najmniej równej wysokości wynagrodzenia minimalnego (w 2014 r. – 1680 zł, a od 1 stycznia 2015 r. – 1750 zł).

Nowelizacja przewiduje również, że od 1 stycznia 2015 r. obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym będą podlegać członkowie rad nadzorczych. Składki na ich ubezpieczenia społeczne mają być opłacane niezależnie od tego, czy podlegają im z innych tytułów (np. od umów-zleceń), jak również bez względu na to, czy pobierają emeryturę albo rentę. Podstawę wymiaru składek ma stanowić przychód z tytułu zasiadania w radzie nadzorczej, a płatnikiem będzie podmiot, w którym działa rada. Do tej pory za członków rad nadzorczych odprowadzana była wyłącznie składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Ustawa trafi teraz do Senatu.

Urlop rodzicielski dla samotnego ojca

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy, która przewiduje, że z urlopów rodzicielskich będą mogli korzystać także samotni ojcowie. Obecnie prawo do urlopu ojca jest prawem pochodnym, ponieważ zależy od nabycia uprawnień przez matkę. Ojciec może więc skorzystać z tych urlopów pod warunkiem, że matka pracuje i wykorzysta pierwsze 14 tygodni zarezerwowanego wyłącznie dla niej urlopu macierzyńskiego. Projekt ustawy zakłada, że w razie śmierci matki, porzucenia przez nią dziecka lub gdy jej stan nie pozwala na opiekę nad dzieckiem, z urlopu rodzicielskiego będzie mógł skorzystać ojciec dziecka lub inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny.

Zmiany obejmą również zasady obliczania podstawy wymiaru zasiłku w przypadku okresu ubezpieczenia chorobowego krótszego niż 12-miesięczny dla osób prowadzących pozarolniczą działalność oraz innych grup zawodowych, dla których podstawą wymiaru składek jest kwota deklarowana.

Okrojona archiwizacja akt pracowniczych

Rada Ministrów chce ograniczyć obowiązki pracodawców w zakresie archiwizowania dokumentacji pracowniczej. Zamierza zlikwidować obowiązek przechowywania dokumentów przez 50 lat, ograniczając go jedynie do tych wybranych. Propozycja jest taka, aby przez 50 lat archiwizować tylko te dokumenty, które mogą mieć znaczenie z punktu widzenia prawa do emerytury (w szczególności: umowa o pracę, umowa o zakazie konkurencji, umowa o dokształcanie pracownika, świadectwo pracy uzupełnione o dane zapisane obecnie w RP-7, czyli np. wysokość wypłaconego wynagrodzenia). Zmienione przepisy mają szczegółowo wymieniać te dokumenty. W pozostałym zakresie zasadą ma być przechowywanie dokumentów pracowniczych maksymalnie przez pięć lat od ustania zatrudnienia.

Nie wiadomo jeszcze, kiedy rozpoczyna się właściwie prace nad projektem ustawy.

NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Umowy z nieobecny nie można rozwiązać po jego powrocie

Pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia, jeśli jego niezdolność do pracy z powodu cho-

roby trwał dłużej niż okresy wskazane w art. 53 § 1 k.p. Taka możliwość ustaje jednak, jeżeli podwładny stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Innymi słowy, rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. nie jest możliwe, jeżeli pracownik odzyskał zdolność do pracy i fizycznie pojawił się w tej pracy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 21 maja 2014 r. (I PK 290/13).

Wypłatę pensji można uznać za nieuzasadnioną

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia już nabytego. Nie ma natomiast problemu, aby strony stosunku pracy zawarły porozumienie o obniżeniu wysokości poborów pracownika ze skutkiem na przyszłość, tj. od dnia jego zawarcia.

W przypadku zaś nabytego już prawa do wynagrodzenia zasadność wypłaty na rzecz pracownika określonych składników wynagrodzenia (w tej konkretnej sprawie nagrody jubileuszowej) można oceniać w świetle art. 8 k.p. (tj. w świetle zasad współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do tego konkretnego składnika pensji). Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 13 marca 2014 r. (I PK 189/13). SN dopuszcza taką możliwość pomimo obowiązywania zakazu zrzeczenia się wynagrodzenia. Pogląd taki był aprobowany już we wcześniejszych orzeczeniach SN (np. wyroki z 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11; z 9 lutego 2007 r., I BP 15/06 czy z 15 listopada 2006 r., I BP 12/06). Dotyczy to przypadków, w których działanie pracownika zmierzające do uzyskania określonego składnika wynagrodzenia (nagrody jubileuszowej, rekompensaty wynikającej z porozumienia zbiorowego) zostało ocenione jako nieuczciwe. Tytułem przykładu można wskazać sytuację, w której pracownik najpierw zrzekł się nagrody jubileuszowej czy innego świadczenia, mając na celu uzyskanie określonych korzyści od pracodawcy, a następnie zażądał zapłaty tego świadczenia. Mimo że zrzeczenie się przez pracownika świadczenia jest nieskuteczne, SN dopuszcza w takich przypadkach możliwość odmowy wypłaty świadczenia, z powołaniem się na względy o charakterze słusnościowym. Wszystko zależy od okoliczności konkretnej sprawy i mieści się w granicach uznania sądu.

Konieczny jest czasowy lub miejscowy związek wypadku z pracą

Związek pomiędzy wypadkiem a pracą sprowadza się do związku czasowego lub miejscowego.

W tym pierwszym przypadku chodzi o to, że zdarzenie będące przyczyną wypadku musi nastąpić w czasie pracy. Nie chodzi przy tym wyłącznie o czas efektywnego świadczenia pracy, ale również o czas pozostawania do dyspozycji pracodawcy.

Miejscowy związek ma miejsce, gdy zdarzenie będące przyczyną wypadku nastąpiło w miejscu wykonywania pracy lub w miejscu zakreślonym strefą zagrożenia stwarzanego przez pracę. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 27 maja 2014 r. (I PK 275/13).

Porozumienie zbiorowe można zawrzeć w czasie strajku

Strony mogą zawierać porozumienia zbiorowe kończące rokowania lub mediacje na każdym etapie prowadzenia sporu zbiorowego, również na etapie strajku, akcji protestacyjnej czy po ich zakończeniu. W każdym przypadku będzie to porozumienie oparte na ustawie, stanowiące źródło prawa pracy. Wynika to z tego, że rokowania i mediacje nie są ograniczone czasowo i można je prowadzić na każdym etapie sporu zbiorowego. Jest to wyraz tzw. zasady pokoju społecznego, będącej jedną z naczelnych zasad prowadzenia sporów zbiorowych i nakazującej rozstrzyganie sporów w pierwszej kolejności metodami pokojowymi. Takie stanowisko zajął SN w wyroku 8 lipca 2014 r. (I PK 312/13).