

Zmiany prawa

Badania i firmowe auta

- Od stycznia 2015 r. korzystającemu z samochodu służbowego do celów prywatnych do podstawy opodatkowania wliczony zostanie jeden z dwóch ryczałtów.
- Za trzy miesiące nowo przyjętego pracownika nie zawsze trzeba będzie kierować na badania lekarskie.
- Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca musi udowodnić przyczynę odmowy przywrócenia pracownika do pracy.

ZMIANY W PRZEPISACH

Oskładkowanie umów-zleceń i rad nadzorczych

Prezydent podpisał nowelizację ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Przewiduje ona w szczególności zmiany w zasadach odprowadzania składek ZUS od umów-zleceń. Obecnie możliwe jest odprowadzanie składek tylko od jednej umowy-zlecenia, nawet jeśli przewiduje ona znikome wynagrodzenie. Zgodnie z nowymi przepisami obowiązek odprowadzania składek emerytalno-rentowych będzie dotyczył wszystkich umów-zleceń zawieranych ze zleceniobiorcą, dopóki łączna wysokość wynagrodzenia wynikająca z tych umów nie przekroczy wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nowe zasady wejdą w życie za rok, 1 stycznia 2016 r.

Nowelizacja przepisów przewiduje ponadto 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-zleceń czy etatu), jak również bez względu na to, czy pobierają emeryturę albo rentę. Podstawę wymiaru składek stanowi przychód osiągany 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. Zmiany wejdą w życie już 1 stycznia 2015 r.

Badania wstępne nie zawsze konieczne

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 zatrudni pracownika na tym samym lub na innym stanowisku, na którym warunki pracy odpowiadają tym, w jakich ta osoba wykonywała pracę na poprzednim stanowisku.

Podatek za prywatny użytek samochodu służbowego

1 stycznia 2015 r. wejdą 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).

PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Nowe zasady terminowego zatrudnienia

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. 25¹ § 1 k.p.:
■ okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas okre-

ślony, 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 zawrzeć nie więcej niż trzy terminowe umowy. Przekroczenie któregośkolwiek z tych limitów (co do liczby umów lub czasu trwania) byłoby równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

Od powyższej zasady projekt przewiduje jednak dużo wyjątków. W szczególności ograniczenia co do liczby terminowych umów oraz maksymalnego czasu ich trwania nie dotyczyłyby przypadków, gdy są zawierane:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji lub w przypadku prac o charakterze dorywczym i sezonowym,
- gdy obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy uzasadniają zatrudnianie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy.

Największe wątpliwości budzi czwarte proponowane wyłączenie. 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.

Propozycje zmian odnoszą się również do 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) oraz zwalniania z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Rekompensowanie pracy w dni wolne

Obecne przepisy przewidują tylko jeden sposób rekompensowania 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. 151¹ § 1 k.p. Jak wynika z art. 151¹ k.p., w zamian pracodawca powinien udzielić podwładnemu 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 rekompensować tę pracę dodatkowym dniem w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. (tj. 100-procentowym) za każdą godzinę pracy w dniu wolnym od pracy. Taką formę rekompensaty będzie też można stosować, gdy to zatrudniony wystąpi z wnioskiem o wypłatę dodatku zamiast dnia wolnego. Obecnie taka możliwość istnieje jedynie w przypadku pracy w niedziele i święta (art. 151¹ § 3 k.p.). Inicjatywa zmiany przepisów ma na celu ujednoczenie regulacji w tym zakresie.

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 urlopu macierzyńskiego zarezerwowanego wyłącznie dla niej. Projekt ustawy zakłada, że w przypadku 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.

NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Pracodawca musi udowodnić powód odmowy przywrócenia do pracy

Domagając się orzeczenia przez sąd o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodo-

wania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, pracodawca powinien wykazać okoliczności, które przesądzą o niecelowości przywrócenia. Samo wdanie się przez pracodawcę w spór i przedstawienie argumentów i okoliczności potwierdzających prawidłowość decyzji o rozwiązaniu z podwładnym umowy nie jest wystarczające, a sąd nie ma kompetencji do poszukiwania z własnej inicjatywy podstaw uzasadniających odmowę przywrócenia pracownika do pracy. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 5 sierpnia 2014 r. (I PK 41/14).

Jak podkreślił SN, sąd może, na podstawie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p., nie uwzględnić roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i zasądzić w jego miejsce odszkodowanie, jeżeli „ustali, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe”. Sformułowanie „ustali” wymaga udowodnienia okoliczności przesądzających o niecelowości przywrócenia do pracy. Dlatego obok okoliczności potwierdzających prawidłowość dokonanego rozwiązania umowy o pracę pracodawca ma obowiązek wykazać dodatkowo okoliczności uzasadniające odmowę przywrócenia do pracy i zasądzenie roszczenia alternatywnego.

Oceniając zasadność zasądzenia przywrócenia do pracy lub ewentualnie w to miejsce odszkodowania, sąd bierze pod uwagę w szczególności następujące okoliczności:

- rodzaj przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, charakter i stopień naruszenia obowiązków,
- podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (tj. czy powodem jest bezzasadność przyczyn rozwiązania umowy, czy też jedynie uchybienia formalne pracodawcy),
- potencjalne skutki przywrócenia dla obu stron stosunku pracy itd.

INNE WAŻNE SPRAWY

Wymiar czasu pracy w 2015 r.

Wymiar czasu pracy dla danego miesiąca ustala się, mnożąc liczbę pełnych tygodni przypadających w danym miesiącu przez 40 godzin (tj. przez średniotygodniową normę czasu pracy obowiązującą pracowników) i dodając do otrzymanego wyniku iloczyn 8 godzin (tj. liczby godzin wynikających z dobowej normy czasu pracy obowiązującej pracowników) i liczby dni pozostałych do końca danego miesiąca kalendarzowego, będących dla pracowników dniami pracy. Należy przy tym pamiętać o wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 r. (K 27/11), zgodnie z którym każde święto – także występujące w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy (innym niż niedziela) – zmniejsza wymiar czasu pracy w danym miesiącu o 8 godzin.

Wymiar czasu pracy w kolejnych miesiącach 2015 r.

MIĘSIĄC	LICZBA DNI	LICZBA GODZIN
styczeń	20 dni (po 8 godzin)	160 godzin
luty	20 dni (po 8 godzin)	160 godzin
marzec	22 dni (po 8 godzin)	176 godzin
kwiecień	21 dni (po 8 godzin)	168 godzin
maj	20 dni (po 8 godzin)	160 godzin
czerwiec	21 dni (po 8 godzin)	168 godzin
lipiec	23 dni (po 8 godzin)	184 godziny
sierpień	20 dni (po 8 godzin)	160 godzin
wrzesień	22 dni (po 8 godzin)	176 godzin
październik	22 dni (po 8 godzin)	176 godzin
listopad	20 dni (po 8 godzin)	160 godzin
grudzień	21 dni (po 8 godzin)	168 godzin
ŁĄCZNIE	252 dni (po 8 godzin)	2016 godzin