

W telegraficznym skrócie

ZMIANY W PRZEPISACH

Usługi na odległość w niedziele i święta

4 marca 2014 r. wejdzie w życie nowelizacja kodeksu pracy rozszerzająca katalog prac dozwolonych w święta i niedziele. Dopuszczalna w te dni będzie praca polegająca na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Polski, a także praca zapewniająca możliwość świadczenia tego rodzaju usług. Warunkiem będzie to, aby dni będące w Polsce dniami ustawowo wolnymi od pracy (niedziele i święta) były pracujące w kraju zagranicznego kontrahenta.

Wyższe dopłaty do pensji niepełnosprawnych

Od 1 kwietnia 2014 r. zakłady pracy chronionej i „zwykli” pracodawcy (z otwartego rynku pracy) będą otrzymywać z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w tej samej wysokości. Zrównanie to będzie w większości przypadków związane z obniżkami. Miesięczne dopłaty wyniosą:

- 1800 zł - przy znacznym stopniu niepełnosprawności,
- 1125 zł - przy umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- 450 zł - przy lekkim stopniu niepełnosprawności.

Dopłaty te będą wyższe o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, wobec których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz niewidomych. Od stycznia do marca 2014 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje w stawkach obowiązujących w 2013 r.

Nowa ustawa o cudzoziemcach

Od 1 maja 2014 r. wejdzie w życie nowa ustawa o cudzoziemcach. Nowością jest przyznanie jednego zezwolenia - zarówno na pobyt, jak i na pracę w Polsce. Cudzoziemiec będzie mógł się ubiegać o nie w zakresie jednej procedury.

Obecnie to pracodawca, który chce zatrudnić w Polsce obco-krajowca, musi ubiegać się dla niego o zezwolenie na pracę. Dopiero po jego uzyskaniu cudzoziemiec może wystąpić o zezwolenie na pobyt.

Procedura wydawania zezwoleń na pracę nie zostanie zlikwidowana. Pracodawca nadal będzie mógł się starać o zezwolenie na pracę, które będzie uprawniało m.in. do ubiegania się o wizę dla cudzoziemca chcącego pracować w Polsce.

Niższe chorobowe dla służb mundurowych

Najpóźniej 1 lipca 2014 r. wejdą w życie przepisy obniżające o 20 proc. wysokość uposażenia chorych funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych. Pełne uposażenie za czas choroby (w wysokości 100 proc. wynagrodzenia) otrzymają tylko ci policjanci (oraz przedstawiciele innych służb mundurowych), którzy udowodnią związek niezdolności do pracy ze służbą. W innych przypadkach świadczenie wyniesie 80 proc. wynagrodzenia. Tak wynika z ustawy z 24 stycznia 2014 r. o zmianie ustawy o Policji, ustawy o Straży Granicznej, ustawy o Państwowej Straży Pożarnej. Wykaz chorób zawodowych, uprawniających do pełnego uposażenia chorobowego, zostanie ustalony w oparciu na przepisach ustawy o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą, nad którą obecnie pracuje Sejm.

PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Oskładkowanie umów cywilnoprawnych

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt zmian w oskładkowaniu umów cywilnoprawnych. Dotyczy on objęcia obowiązkiem składkowym przychodów osiąganych z tytułu umów-zleceń - do wysokości odpowiadającej minimalnemu

wynagrodzeniu za pracę, oraz umów o dzieło. W przypadku umów o dzieło resort pracy przewiduje, że składka emerytalna będzie musiała być odprowadzana za te osoby, dla których kontrakt ten będzie stanowił jedyne źródło dochodu. Oskładkowanie dzieł ma zapewnić z jednej strony ochronę ubezpieczeniową pracujących, a z drugiej - umożliwić ZUS kontrolę, czy pracodawcy, stosując te umowy cywilnoprawne, nie obchodzą przepisów o zatrudnianiu na podstawie umowy o pracę. Propozycje opracowane przez Ministerstwo Pracy trafiły do Komisji Trójstronnej.

Zatrudnianie osób w wieku 50+

Sejmowa podkomisja ds. rynku pracy zakończyła prace nad projektem nowelizacji ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. DzU z 2013 r., poz. 674 ze zm.). Zgodnie z projektem pracodawca, który zatrudni ponad 50-letniego bezrobotnego, będzie mógł otrzymać dofinansowanie do jego wynagrodzenia w wysokości połowy płacy minimalnej. Przekazany do Sejmu projekt rządowy przewidywał, że dotacja ta miałaby wynosić 30 proc. płacy minimalnej. Propozycje podkomisji ds. rynku pracy będą teraz rozpatrywane przez sejmową Komisję Polityki Społecznej i Rodziny.

Zmiany w aktywizacji bezrobotnych

Projekt nowelizacji ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. DzU z 2013 r., poz. 674 ze zm.), przyjęty przez sejmową podkomisję ds. rynku pracy, zakłada wprowadzenie (obok mechanizmów dotyczących zatrudniania osób powyżej 50. roku życia) kilka innych zmian. Wyszczególnione zostały m.in. rodzaje profili, które będą przypisywane osobom bezrobotnym w celu ustalenia odpowiednich dla nich metod pomocy. Ma to związek z profilowaniem bezrobotnych zaproponowanym przez rząd.

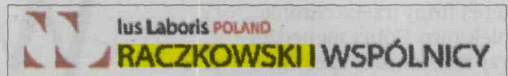
Wprowadzono również modyfikacje dotyczące składu rad rynku pracy, które mają funkcjonować jako nowe organy doradcze na szczeblu lokalnym, regionalnym i centralnym. Uzupełniono go m.in. o przedstawicieli nauki, organizacji rolniczych i pozarządowych. Ze składu rad usunięto zaś skarbników powiatów i województw oraz zrezygnowano z zapisu, że przewodniczącym nowych ciał doradczych miałyby być odpowiednio starosta, marszałek województwa i minister pracy. Funkcję tę będzie sprawować osoba wybrana spośród członków. Związki zawodowe i organizacje pracodawców samodzielnie będą wybierać delegata do rady. Przedstawiciele organizacji związkowych oraz organizacji pracodawcy zasiadający w radach będą wybierani we własnym zakresie przez te organizacje.

Podkomisja zaproponowała także wydłużenie z 30 do 60 dni terminu, w którym urzędy pracy byłyby zobowiązane do przygotowania dla bezrobotnego indywidualnego planu działania. Termin ten ma być liczony od dnia ustalenia profilu dla bezrobotnego.

Zmiany dotyczą też szkoleń dla bezrobotnych. Proponuje się wprowadzenie zapisu, że ich koszty nie będą mogły przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę na jedną osobę w ciągu trzech lat.

Wypełnianie druków do PFRON

Zmienia się zasady sporządzania dokumentów, które pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych mają obowiązek składać do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Zmianę przewiduje projekt nowelizacji rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (DzU nr 8, poz. 43 ze zm.). Wynika to z konieczności ich dostosowania do zmian polegających m.in. na zrównaniu od kwietnia br. dopłat dla pracodawców, bez względu na ich status. Wzór tego formularza, jak również wniosku Wn-D, które są określone w załącznikach do nowelizowanego rozporządzenia, nie ulegną zmianom. Wydłużony zostanie natomiast czas, w jakim pracodawcy będą musieli przekazać te wnioski do PFRON, aby uzyskać dopłaty do wynagrodzeń. Obecnie muszą to zrobić do 20. dnia miesiąca przypadającego po tym, na który ma być przyznana pomoc. Po zmianie termin ten zostanie przesunięty na 25. dnia kolejnego miesiąca.



NAJNOWSZE ORZECZENIA

Lenistwo nie zwalnia z terminowej wypłaty pensji

Pracodawca nie może tłumaczyć opóźnień w wypłacie wynagrodzenia tym, że pracownik nienależycie wykonywał swoje obowiązki. W takiej sytuacji zatrudniony ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Tak orzekł **Sąd Najwyższy w wyroku z 24 października 2013 r. (II PK 25/13)**.

Zgodnie z art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W omawianej sprawie pracodawca nie wywiązywał się z tego obowiązku. W ocenie SN bez znaczenia jest fakt niewywiązywania się przez pracownika z obowiązków. W tej sytuacji pracodawca mógł skorzystać ze środków prawnych przewidzianych w k.p. na wypadek naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności miał prawo rozwiązać umowę o pracę. Nie miał natomiast prawa stosować sankcji w postaci zaprzestania wypłaty pensji. W tych okolicznościach rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia SN uznał za uzasadnione.

Praca w samorządzie bez dodatku za nadgodziny

Trybunał Konstytucyjny 21 stycznia 2014 r. rozpatrywał pytanie Sądu Rejonowego w Gliwicach dotyczące prawa pracownika samorządowego do dodatku za godziny nadliczbowe. Według TK obecny przepis w tej sprawie jest zgodny z Konstytucją (**P 26/12**). Główny zarzut niekonstytucyjności dotyczył zróżnicowania prawa do pensji za godziny nadliczbowe pracowników samorządowych w porównaniu z zatrudnionymi poza tą sferą, podlegającymi przepisom kodeksu pracy. Art. 42 ust. 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (DzU nr 223, poz. 1458 ze zm.) przewiduje prawo pracownika do rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych - według jego wyboru - w postaci „normalnego” wynagrodzenia za pracę (bez dodatku) albo czasu wolnego w wymiarze przepracowanych godzin nadliczbowych. Tymczasem k.p. w art. 151¹ przyznaje podlegającemu mu pracownikowi w takiej sytuacji prawo do wynagrodzenia z dodatkiem 50 proc. lub 100 proc. bądź czasu wolnego w takim samym wymiarze (jeśli udzielany jest na wniosek pracownika) albo w zwiększonym o 50 proc. wymiarze (gdy udziela go szef z własnej inicjatywy). TK uznał, że zaskarżony przepis nie narusza zasady równości. Istnieje bowiem różnica między ich pracą a osób podlegających k.p. Pracownicy samorządowi należą do szerszej kategorii pracowników służby publicznej i wykonują pracę na rzecz państwa oraz społeczności lokalnych, która ma charakter misji publicznej. Dlatego przyjmuje się, że w ich przypadku indywidualny interes powinien ustąpić przed interesem publicznym. Wyraża się to m.in. w większej dyspozycyjności oraz w tym, że w razie gdy wymaga tego interes publiczny, powinni wykonywać obowiązki również poza normalnymi godzinami urzędowania, nie oczekując szczególnej rekompensaty.

Zamiast protokołu z wypadku ocena sądu pracy

Sąd pracy jest uprawniony do oceny, czy dane zdarzenie należało uznać za wypadek przy pracy i czy poszkodowany ma prawo do jednorazowego odszkodowania. Tak orzekł **Sąd Najwyższy w uchwale z 11 lutego 2014 r. (I UZP 4/13)**.

W orzecznictwie ukształtowały się dwa odmienne stanowiska. Zgodnie z pierwszym w postępowaniu prowadzonym na skutek odwołania od decyzji ZUS odmawiającej prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy sąd pracy bada jedynie, czy ZUS zasadnie odmówił świadczenia. Druga koncepcja zakłada zaś, że sąd pracy powinien zbadać wszelkie przesłanki, czy dane zdarzenie było wypadkiem przy pracy, i że ma prawo sprostować protokół powypadkowy. Sprawa z odwołania od decyzji ZUS nie jest więc sprawą tylko między poszkodowanym pracownikiem a ZUS. Zainteresowanym jest również pracodawca, który powinien zostać zawiadomiony o postępowaniu.

—Sławomir Paruch, radca prawny,
partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy
Robert Stępień, aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy