

Zmiany prawa

Składki kontra badania

- Od 1 stycznia 2015 r. za członków rad nadzorczych będą opłacane składki na ubezpieczenia społeczne.
- Zmiany dotyczące oskładkowania więcej niż jednego zlecenia w zależności od osiąganego zarobku wejdą w życie dopiero od 1 stycznia 2016 r.
- Projekt nowelizacji kodeksu pracy zakłada, że od 1 kwietnia 2015 r. nowych pracowników nie zawsze trzeba będzie kierować na badania lekarskie.

ZMIANY W PRAWIE

W 2015 r. minimalnie 1750 zł

Od 1 stycznia 2015 r. minimalne wynagrodzenie będzie wynosiło 1750 zł brutto miesięcznie (do końca grudnia 2014 r. była to kwota 1680 zł). Najniższą stawkę ustalono w rozporządzeniu Rady Ministrów z 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (DzU z 2014 r., poz. 1220).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w III kwartale 2014 r.

Według Głównego Urzędu Statystycznego przeciętne miesięczne wynagrodzenie w III kwartale 2014 r. wyniosło 3781,14 zł brutto. Dlatego od 1 grudnia br. zmieniają się następujące stawki: kwoty graniczne zarobków powodujące zawieszenie lub zmniejszenie emerytur i rent; limit przychodu, którego przekroczenie skutkuje zawieszeniem renty socjalnej; minimalne wynagrodzenie pracowników młodocianych, najniższą podstawę wymiaru zasiłku należnego po ustaniu tytułu do ubezpieczenia chorobowego.

Najniższe wynagrodzenie pracowników młodocianych

Od 1 grudnia 2014 r. do 28 lutego 2015 r. minimalne wynagrodzenie pracowników młodocianych będzie wynosić:

- 151,25 zł – w pierwszym roku nauki,
- 189,06 zł – w drugim roku nauki,
- 226,87 zł – w trzecim roku nauki.

PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Umowy terminowe inaczej

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt zmian kodeksu pracy dotyczący zasad zawierania i wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Zgodnie z nim okres zatrudnienia na podstawie umowy zawartej na czas określony oraz łączny okres zaangażowania na mocy takich umów zawieranych kolejno między tymi samymi stronami nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy. Dodatkowo takich umów będzie można zawrzeć nie więcej niż trzy. Po przekroczeniu tego okresu albo limitu liczby umów, angaż terminowy będzie traktowany tak jak umowa na czas nieokreślony. Tych ograniczeń nie będzie jednak, gdy np. pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z jego okresowymi potrzebami.

Nowe przepisy mają także umożliwić wypowiedzanie umów terminowych. Długość okresu wypowiedzenia ma zależeć od okresu zatrudnienia u pracodawcy, tak jak przy umowach na czas nieokreślony.

Projekt przewiduje też zawarcie kolejnej umowy na okres próbny, jeżeli pracownika zatrudnia się w celu wykonywania pracy innego rodzaju. Możliwość taka nie wynika z obecnych przepisów, choć dopuścił ją Sąd Najwyższy (por. wyrok SN z 4 września 2013 r., II PK 358/12).

Badania lekarskie ważne u nowego pracodawcy

Nowy szef będzie mógł zatrudnić pracownika na podstawie ważnego i aktualnego (wydanego w czasie zatrudnienia u poprzednika) orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, jeśli będzie go zatrudniał na podobnej posadzie. Obecnie przy zmianie zatrudnienia pracownik musi ponownie wykonać badania lekarskie przed podjęciem pracy u nowego pracodawcy, nawet jeśli ma wykonywać takie same zadania.

Ustawa deregulacyjna ma wejść w życie 1 stycznia 2015 r., ale zmiana kodeksu pracy w zakresie badań BHP ma zacząć obowiązywać od 1 kwietnia 2015 r.

Składki emerytalne i rentowe od zleceń

Senat nie zgłosił poprawek do ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie z nowymi przepisami od 1 stycznia 2016 r. od umów-zleceń będą pobierane składki emerytalne i rentowe. Dotychczas przy wykonywaniu kilku zleceń opłaca się składki społeczne od umowy z najniższym wynagrodzeniem.

Projekt zakłada wprowadzenie progów dla podstawy wymiaru składek w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz sumowanie tych podstaw z kilku tytułów, jeżeli z jednego tytułu będzie niższa niż minimalne wynagrodzenie. Wymóg ubezpieczenia rozszerza się także na zbieg wykonywania zlecenia z inną działalnością.

Nowelizacja przewiduje natomiast, że już od 1 stycznia 2015 r. obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnemu i rentowym będą podlegać członkowie rad nadzorczych. Podstawę wymiaru ich składki stanowić będzie przychód uzyskiwany z racji pełnienia funkcji członka rady, a płatnikiem składek będzie podmiot, w którym działa ten organ. Obowiązek ubezpieczenia będzie dotyczyć wszystkich członków rad, którzy pobierają za to wynagrodzenie, bez względu na podleganie ubezpieczeniom z innego tytułu i pobieranie emerytury lub renty przez cały okres sprawowania funkcji.

Lżej zatrudniającym inwalidów

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Obecnie pracodawca, który przez 36 miesięcy zatrudnia osoby niepełnosprawne (m.in. bezrobotne lub poszukujące pracy, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy, zatrudnione przez pracodawcę, których niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia), może uzyskać pomoc w postaci zwrotu dodatkowych kosztów związanych z ich zatrudnieniem. Chodzi o dostosowanie pomieszczeń zakładu do potrzeb inwalidów, adaptację i zakup sprzętu lub urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie niepełnosprawnych w zakładzie.

Nowe przepisy rozszerzają krąg niepełnosprawnych, za których pracodawca będzie mógł otrzymać ten zwrot. Zaproponowano, aby objął on wszystkich niepełnosprawnych zaangażowanych przez pracodawcę, a nie tylko tych, których inwalidztwo powstało w trakcie zatrudnienia.

Zmieniono także przepisy o zwrocie dodatkowych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej. Po zmianach prowadzący zpchr będzie mógł dostać zwrot kosztów budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu, a nie – jak dotychczas – kosztów ich budowy lub rozbudowy. Zmieni się też refundacja z PFRON kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych.

Rozwiązania te powinny wejść w życie 1 stycznia 2015 r.

NAJWAŻNIEJSZE ORZECZENIA

Wypowiedzenia zmieniające mogą oznaczać restrukturyzację

Dokonane niemal wszystkim pracownikom wypowiedzenia zmieniające z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki został on zawarty, mogą być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa. Warunek – doprowadziły do rozwiązania większości stosunków pracy z tymi, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia na warunkach wynikających z powszechnych przepisów. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 27 maja 2014 r. (III PK 236/13).

Pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających z układu zbiorowego zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim objętym postanowieniami rozwiązywanego układu. W tej sprawie do rozwiązania angażu doprowadziły maso-

we wypowiedzenia zmieniające, które zawierały propozycje dalszego zatrudnienia niepoddające się ocenie. Zaproponowane zmiany zmierzały do przekształcenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, wynikających z korzystniejszych postanowień układu, na warunki wynikające z powszechnych przepisów, a zatem mniej korzystne. Niemał pewne było, że wielu pracowników ich nie zaakceptuje. Nie znając nowych warunków, które jedynie ogólnikowo odnosiły się do powszechnych przepisów, pracownicy mogli odmawiać ich przyjęcia. Takie rozwiązania stosunków pracy mogą być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących firmy i mogą uzasadniać przyznanie pracownikom prawa do odprowy.

Dyscyplinarka za przeciek

Przed przejściem do konkurencji pracownica wysłała bazę klientów dotychczasowej firmy na swoje prywatne konto e-mailowe. SN, rozpatrując rozwiązanie z kobietą umowy bez wypowiedzenia, uznał jej działanie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Baza klientów stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa. Tworzy się ją latami, poprzedzają to analizy rynku. To nie są dane ogólnodostępne i mają swoją wartość. Powinno to być oczywiste dla pracownika. Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 11 września 2014 r. (II PK 49/14).

Cała rada podpisuje umowę z prezesem

Umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może przewidywać, że w kontraktach zawieranych z członkiem zarządu spółkę reprezentuje wyłącznie przewodniczący rady nadzorczej, a nie cała rada. Umowa zawarta przez tak reprezentowaną spółkę jest nieważna w świetle art. 58 § 1 k.c. Narusza wynikającą z art. 210 § 1 k.s.h. bezwzględnie obowiązującą zasadę reprezentacji spółki kapitałowej przy zawieraniu umów z członkiem zarządu, zgodnie z którą spółkę reprezentuje jej rada nadzorcza. Taki wniosek wynika z wyroku SN z 29 stycznia 2014 r. (II PK 124/13).

INNE ZAGADNIENIA

Ciężarne pracujące na zastępstwo

Do resortu pracy trafiła interpelacja (nr 27640) w sprawie naruszenia prawa kobiet zatrudnionych na zastępstwo do ochrony w czasie ciąży. Zgłaszający ją poseł Stanisław Szwed zauważył, że art. 177 k.p. odwołuje się do wszystkich umów o pracę – na czas nieokreślony, na czas określony i na zastępstwo.

Ochrona macierzyństwa powinna być rzeczą nadrzędną i niezależną od rodzaju umowy o pracę – uważa poseł. Mimo to art. 177 § 3 k.p. wyłącza regułę przedłużania umowy o pracę wobec ciężarnej pracownicy zatrudnionej na umowie o pracę na zastępstwo. Obecnie, jeżeli zastępowany wróci do pracy, stosunek pracy zastępującej, przyjętej na czas zastępstwa, rozwiąże się bez względu na stan ciąży i jej zaawansowanie.

Zdaniem posła wszystkim kobietom w ciąży powinno się zapewnić zabezpieczenie społeczne, a przede wszystkim prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego. Umowy o pracę na zastępstwo należy przedłużyć ciężarnym do dnia porodu, tak jak te na czas określony.

Odpowiadający na interpelację sekretarz stanu w MPiPS Jacek Męcina wskazał, że wobec szczególnej roli, jaką pełni w stosunkach pracy umowa o pracę na zastępstwo, nie jest konieczna modyfikacja obowiązującej pracodawców do przedłużania zastępowującym stosunku pracy do dnia porodu. Umowa ta jest ściśle powiązana ze stosunkiem pracy osoby zastępowanej, rozwiązuje się z chwilą powrotu pracownika do pracy. Szczególny charakter tych umów od samego początku nie gwarantuje zastępowanemu stałego zatrudnienia ani nawet pewności o czasie trwania tak nawiązanego stosunku pracy. Taki charakter umowy na zastępstwo uzasadnia odmienne ukształtowanie sytuacji prawnej pracownik w ciąży.

Sławomir Paruch, radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Robert Stepien, aplikant radcowski, prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy