

Zmiany przepisów, projekty, orzecznictwo

ZMIANY PRAWA

Wynagrodzenie minimalne w 2016 r.

Od 1 stycznia 2016 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie o 100 zł. Tak wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (DzU poz. 1385), które zostało ogłoszone 14 września 2015 r. Przyszłoroczna pensja będzie wyższa o 100 zł i wyniesie 1850 zł.

Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich

Z 1 stycznia 2016 r. wejdzie w życie ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 24 lipca 2014 r.

Zmiany polegają na zlikwidowaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski będzie wynosił:

- 32 tygodnie - przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 34 tygodnie w pozostałych przypadkach.

Łączny okres, w którym możliwe będzie łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynosić będzie:

- 64 tygodnie - przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 68 tygodni w pozostałych przypadkach.

Nowelizacja wydłuża także czas, w którym ojcowie będą mogli wykorzystać urlop ojcowski, z pierwszego roku życia dziecka do ukończenia przez nie 24 miesięcy. Wydłuża również z 14 do 21 dni czas na złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopów rodzicielskiego i wychowawczego. Urlopy rodzicielskie i wychowawcze można będzie wykorzystywać aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat.

Prawo restrukturyzacyjne

Z 1 stycznia 2016 r. wejdzie w życie ustawa z 15 maja 2015 r. - Prawo restrukturyzacyjne (DzU z 2015 r., poz. 978), mająca na celu wprowadzenie skutecznych instrumentów pozwalających na przeprowadzenie restrukturyzacji przedsiębiorstwa dłużnika i zapobieżenie jego likwidacji. Ma ona zachęcić przedsiębiorców, aby pomimo złej kondycji finansowej decydowali się na kontynuowanie działalności.

PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Przedsiębiorca na zasiłku macierzyńskim bez opłacania składki zdrowotnej

Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz zmieniającą ustawę o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (druk nr 3887).

Ustawa zakłada zwolnienie ubezpieczonych pobierających zasiłek macierzyński w wysokości, która nie przekracza kwoty świadczenia rodzicielskiego, prowadzących jednocześnie działalność gospodarczą, z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia zdrowotne.

Nowelizacja jest związana z wejściem w życie od 1 stycznia 2016 r. ustawy zmieniającej ustawę o świadczeniach rodzicielskich. Przewiduje ona prawo do świadczenia rodzicielskiego m.in. dla bezrobotnych, studentek, osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych nieobjętych dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. W wyniku wejścia w życie tej regulacji osoba prowadząca działalność gospodarczą i pobierająca jednocześnie zasiłek macierzyński, którego wysokość podwyższona zostanie do wysokości świadczenia rodzicielskiego, podlegałaby obowiązkowi opłacania składki zdrowotnej. Natomiast osoba, która nie wykazuje aktywności zawodowej, nie byłaby objęta takim obowiązkiem. W takiej sytuacji zasadne stało się podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do zrównania sytuacji prawnej osób prowadzących działalność gospodarczą z osobami, które nie wykazują żadnej aktywności zawodowej, tak aby nie znalazły się one w potencjalnie mniej korzystnej sytuacji finansowej.

Ustawę przekazano prezydentowi do podpisu.

Minimalna stawka godzinowa zleceniobiorcy

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przewiduje on, że dla

osób pracujących na podstawie umowy-zlecenia minimalne wynagrodzenie wyniesie 12 zł brutto za godzinę faktycznie wykonanego zlecenia. Miałoby to dotyczyć wyłącznie umów-zleceń, w których określono stawkę godzinową, stanowiącą podstawę do ustalenia wynagrodzenia zleceniobiorcy.

W uzasadnieniu do projektu wskazano, że w Polsce na umowach-zleceniach pracuje obecnie ok. 900 tys. osób. Umowy te stanowią znaczącą część wszystkich form zatrudnienia, a stosuje się je w dużej mierze w celu obejścia przepisów prawa pracy i obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników.

Projekt został skierowany do zaopiniowania przez Biuro Legislacyjne Kancelarii Sejmu oraz Biuro Analiz Sejmowych co do zgodności z prawem unijnym.

Umowa na piśmie przed podjęciem pracy

Do Sejmu wpłynął projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks karny, ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (druk nr 3839).

Proponowaną zmianą jest wprowadzenie do kodeksu pracy obowiązku zawarcia z pracownikiem umowy o pracę na piśmie najpóźniej dzień przed rozpoczęciem pracy przez pracownika. W razie niewykonania tego obowiązku pracodawca popełni wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za które grozi mu kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Projekt skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.

ORZECZNICTWO

Niebezpieczna przystań

Trybunał Sprawiedliwości UE stwierdził nieważność decyzji Komisji Europejskiej, zgodnie z którą amerykańskie firmy uczestniczące w programie „bezpiecznej przystani” (Safe Harbour) gwarantują odpowiedni stopień ochrony przekazywanych danych osobowych (sprawa pana Schrems). Wiele spółek polega na takiej

skargę, opierając się na decyzjach Komisji Europejskiej wskazujących, że „bezpieczna przystań” zapewnia odpowiedni poziom ochrony danych. Pan Schrems odwołał się do sądu. Sprawa trafiła do TSUE.

Trybunał Sprawiedliwości orzekł o nieważności „bezpiecznej przystani”. W efekcie irlandzki organ ds. ochrony danych osobowych musi ponownie rozpatrzyć skargę pana Schrems i po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego musi zdecydować, czy przeniesienia danych europejskich użytkowników Facebooka do USA powinno zostać zawieszony w związku z tym, że kraj ten nie zapewnia odpowiedniego poziomu ochrony danych osobowych.

Decyzja ta może mieć wpływ na przedsiębiorców UE, którzy korzystają z „bezpiecznych przystani” w USA, ponieważ USA może nie oferować odpowiedniej ochrony w rozumieniu unijnym i dalsze korzystanie z takich „bezpiecznych przystani” może zostać uznane za niezgodne z prawem.

TSUE zajmie się stosowaniem procedury zwolnień grupowych do wypowiedzeń zmieniających

Postanowieniem z 14 października 2015 r. (III PZP 1/15) Sąd Najwyższy w powiększonym składzie odmówił wydania uchwały, która rozstrzygałaby wątpliwość, czy przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych) stosuje się także w przypadku dokonywania wypowiedzeń zmieniających pracownikom warunków pracy. W sprawie ma się wypowiedzieć Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Od kilku lat w doktrynie i orzecznictwie toczy się spór, czy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, mający zamiar wypowiedzenia warunków pracy pracownikom (których liczba przekracza progi określone w ustawie o zwolnieniach grupowych), ma obowiązek stosować procedury określone w tej ustawie (a więc przeprowadzać tzw. procedurę zwolnień grupowych).

W wyroku z 17 maja 2007 r. (III BP 5/07) SN zajął stanowisko, że procedurę zwolnień grupowych stosuje się także do wypowiedzeń zmieniających. Kilka lat później, w wyroku z 30 września 2011 r. (III PK 14/11), zmodyfikował swoje stanowisko, stwierdzając, że nie w każdym przypadku dokonywania wypowiedzenia zmieniającego uzasadnione jest stosowanie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zagadnienie to po raz kolejny trafiło pod rozstrzygnięcie SN w 2014 r., na skutek pytania prawnego Sądu Okręgowego w Łodzi. Postanowieniem z 11 lutego 2015 r. (I PZP 7/14) SN poddał je pod rozstrzygnięcie powiększonego składu SN. Wskazał, że to zagadnienie prawne odnosi się w istocie do tego, czy wypowiedzenie zmieniające mieści się w pojęciu „zwolnienia” w rozumieniu przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych. SN podkreślił przy tym, że konieczne jest odwołanie się w tym zakresie do prawa Unii Europejskiej i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a w szczególności do przepisów dyrektywy Rady nr 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, jako że ustawa o zwolnieniach grupowych implementuje tę dyrektywę. Ustalenia wymaga znaczenie pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie oraz w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a w razie wątpliwości - skierowanie pytania w tej sprawie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

SN odmówił podjęcia uchwały, uznając, że w tej sprawie powinien się wypowiedzieć TSUE. Ani przepisy unijne, ani dotychczasowe orzecznictwo europejskiego Trybunału Sprawiedliwości nie przesądza jednoznacznie, czy konieczne jest przeprowadzanie procedury zwolnień grupowych w przypadku dokonywania wypowiedzeń zmieniających, których liczba przekracza progi określone w dyrektywie oraz w ustawie o zwolnieniach grupowych. Rozstrzygnięcia przez Trybunał wymaga w szczególności to, jak szeroko należy rozumieć pojęcie „zwolnienia” w świetle przepisów unijnych odnoszących się do zwolnień grupowych oraz czy pod tym pojęciem rozumie się również taką sytuację, kiedy stosunek pracy zostaje rozwiązany wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia, tj. w konsekwencji dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. ©

Przeгляд przygotowali:

— Sławomir Paruch,
radca prawny, partner w kancelarii
Raczkowski Paruch

— Robert Stępień,
prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

„bezpiecznej przystani”, aby zalegalizować transfer danych do USA. Teraz, po zapadnięciu przelomowej decyzji TSUE, te transfery mogą być zakwestionowane.

W sprawie Schrems, użytkownik Facebooka sprzeciwił się przesyłaniu jego danych do serwerów w USA. Zgłosił sprawę do irlandzkiego organu zajmującego się ochroną danych osobowych, który początkowo odrzucił jego