

# Zmiany przepisów, projekty, orzecznictwo

## ZMIANY PRAWA

### Znowelizowany katalog prac wzbronionych kobietom w ciąży

13 listopada 2015 r. weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z 13 października 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (DzU z 2015 r., poz. 1737). Zgodnie z nowymi regulacjami kobiety w ciąży nie mogą wykonywać prac mogących narazić je na określone czynniki biologiczne, jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa kobiety albo niekorzystny wpływ na ciążę lub karmienie dziecka piersią. Chodzi zatem o czynniki mogące wywoływać u ludzi ciężkie choroby. Ponadto zmieniono wykaz prac narażających na działanie szkodliwych substancji chemicznych. Rozporządzenie wdraża regulacje unijne.

### Refundacja części kosztów wynagrodzenia

21 listopada 2015 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2015, poz. 1814) polegająca na refundacji pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne przez 12 miesięcy za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Zmiana skierowana jest do osób bezrobotnych do 30. roku życia. Celem tego rozwiązania jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób młodych przez gwarantowanie refundacji części kosztów. Zmiana ta ma na celu eliminację zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych i popularyzowania zatrudniania w oparciu o umowy o pracę. Refundację będzie można uzyskać od 1 stycznia 2016 r.

## PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

### Minimalna stawka godzinowa przy umowach-zleceniach

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przewiduje on, że w ramach umowy-zlecenia minimalne wynagrodzenie wyniesie 12 zł brutto za godzinę faktycznie wykonanego zlecenia. Miałyby 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 około 900 tys. osób. Umowy takie 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 nadal znajduje się w fazie do zaopiniowania przez Biuro Legislacyjne Kancelarii Sejmu oraz Biuro Analiz Sejmowych co do zgodności z prawem unijnym.

### Nowe zasady dotyczące umów o praktykę absolwencką

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o praktykach absolwenckich oraz niektórych innych ustaw. Realizuje on Zalecenie Rady UE z 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości dla staży (DzU C 88 z 27 marca 2014, s. 1). Ma na celu poprawę jakości staży funkcjonujących na rynku, ułatwienie przechodzenia z etapu zdobywania wykształcenia do etapu życia zawodowego i zwiększenie szansy młodzieży na rynku pracy.

Większość postulatów z Zalecenia Rady jest już odzwierciedlona w ustawie o praktykach absolwenckich, jednak projekt uzupełnia te kwestie. Kluczową propozycją zmianą jest wskazanie, że praktyka absolwencka może być odbywana tylko odpłatnie. Nowelizacja określa jednocześnie minimalną wysokość świadczenia pieniężnego, jakie powinien otrzymać praktykant, tj. co najmniej 20 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ma to na celu uniknięcie sytuacji, w której podmiot przyjmujący praktykanta nie wypłaca mu żadnego świadczenia lub jedynie kwotę symboliczną. Projekt zobowiązuje ponadto podmiot przyjmujący na praktykę do wyznaczenia osoby, która będzie pełnić funkcję opiekuna praktykanta. Opiekun ma kierować wykonywaniem zadań przez praktykanta oraz monitorować i oceniać jego postępy. Może on sprawować opiekę maksymalnie nad trzema praktykantami. Co więcej, podmiot przyjmujący na praktykę będzie zobowiązany do wystawienia mu pisemnego zaświadczenia o odbyciu praktyki, niezależnie od tego, czy praktykant wystąpi z takim wnioskiem.

Projekt został skierowany do zaopiniowania przez Biuro Legislacyjne oraz Biuro Analiz Sejmowych. Obecnie został zwrócony do przedstawicieli wnioskodawców z wnioskiem o uzupełnienie uzasadnienia.

### Umowa na piśmie przed rozpoczęciem 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 nadal znajduje się na etapie pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.

## NAJCIEKAWSZE ORZECZENIA

### Nieustalenie odszkodowania a nieważność umowy o zakazie konkurencji

Nieustalenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania lub ustalenie odszkodowania w wysokości niższej niż wynikająca z obowiązujących przepisów nie powoduje nieważności takiej umowy. Postanowienie umowy niezgodne z przepisami kodeksu pracy zostaje zastąpione odpowiednim przepisem tego aktu. Tak orzekł SN w wyroku z 22 lipca 2015 r. (I PK 252/14).

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 kodeksu pracy w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określa się w szczególności wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w związku z obowiązkiem powstrzymania

się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Zgodnie z § 3 tego przepisu odszkodowanie to nie może być niższe niż 25 proc. wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Komentowane orzeczenie potwierdza, że nieokreślenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania lub określenie go w wysokości niższej niż wynikająca z obowiązujących przepisów powoduje nieważność takiej umowy w rozumieniu art. 58 kodeksu cywilnego.

Komentowane orzeczenie ma istotne znaczenie w tym sporze. Sąd Najwyższy zwraca uwagę na semiimperatywny charakter art. 101<sup>2</sup> § 3 kodeksu pracy, co oznacza, że przepis ten wyznacza minimalny standard dotyczący wysokości odszkodowania. W konsekwencji w sytuacji nieokreślenia odszkodowania w umowie lub określenia go w wysokości niższej niż ustawowa automatycznie stosuje się ten przepis. Nie stosuje się natomiast sankcji nieważności. Nie zmienia to oczywiście faktu, że należy prawidłowo określać w umowie wysokość odszkodowania. Pozwoli to uniknąć ryzyka kwestionowania takiej umowy przed sądem.

### Umowa o świadczenie usług jako tytuł do ubezpieczeń dla członka zarządu spółki akcyjnej

Tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 121). Tak orzekł Sąd Najwyższy w uchwale z 17 czerwca 2015 r. (III UZP 2/15).

Zdaniem SN o tytule ubezpieczenia decyduje to, czy menedżer (prezes) jest faktycznie samodzielnym przedsiębiorcą. O takiej samodzielności nie może być mowy w przypadku członków zarządu spółki kapitałowej, którzy nie działają we własnym imieniu, ale w imieniu spółki. Powiązanie menedżera z zarządzanym przedsiębiorstwem stosunkami organizacyjnymi przez członka zarządu w zarządzie wyłącza traktowanie go jako samodzielnego podmiotu w stosunku kontraktowym. W konsekwencji członek zarządu spółki kapitałowej związany z nią kontraktem menedżerskim nie jest samodzielnym przedsiębiorcą bezpośrednio uprawnionym lub zobowiązanym działaniami we własnym imieniu (por. wyrok z 12 listopada 2014 r., I UK 126/14).

Taka argumentacja, mimo że budzi poważne wątpliwości, zdobywa ostatnio coraz większe uznanie w orzecznictwie, przez co jej zwalczanie staje się coraz trudniejsze. Podobne stanowisko prezentuje ZUS, wskazując, że każda umowa o zarządzanie, nawet wykonywana w ramach działalności gospodarczej, stanowi tytuł do ubezpieczenia jako umowa-zlecenie albo inna umowa o świadczenie usług.

### Premia uznaniowa to nie składnik wynagrodzenia za pracę

Premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego i nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę. Nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego, a co za tym idzie - nie należy jej uwzględniać w szczególności przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalnej. Tak orzekł Sąd Najwyższy wyroku z 21 stycznia 2015 r. (II PK 56/14).

SN wskazał, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop bierze się pod uwagę wyłącznie te świadczenia, które stanowią składniki wynagrodzenia. Ponieważ tzw. premia uznaniowa (jeżeli nie ma charakteru roszczeniowego, tak jak w omawianej sprawie) nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę, to nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego (wynagrodzenia służącego do ustalenia ekwiwalentu za urlop). W konsekwencji nie powinna być również uwzględniana przy ustalaniu wysokości odprawy emerytalnej, do której stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Pogląd wyrażony przez SN opiera się na założeniu, że tzw. premia uznaniowa nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę. Podobny pogląd SN wyraził w wyroku z 23 maja 2014 r. (II PK 273/13, MoPr 2014, nr 7, s. 338). Potwierdził w nim dobrowolny i uznaniowy charakter nagrody, podkreślając, że w odróżnieniu od premii nagroda nie stanowi wynagrodzenia za pracę wykonaną w określonym czasie. Jak wskazał, nagrodę należy traktować jako szczególne uprawnienie pracodawcy do wyróżnienia niektórych pracowników, odrębne w stosunku do wynagrodzenia za pracę określonego w umowie o pracę. Oznacza to w szczególności, że do nagród nie stosuje się przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia. Pracodawca może również uzależnić wypłatę nagrody od spełnienia określonego warunku, jeśli nie sprzeciwia się to obowiązującym przepisom i nie prowadzi do ich obejścia. W szczególności może uzależnić wypłatę nagrody od pozostawania przez pracownika w zatrudnieniu. ©

Przeegląd przygotowali:

- Sławomir Paruch,

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch

- Robert Stepien, prawnik

w kancelarii Raczkowski Paruch

wania się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Zgodnie z § 3 tego przepisu odszkodowanie to nie może być niższe niż 25 proc. wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Komentowane orzeczenie potwierdza, że nieokreślenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania lub określenie go w wysokości niższej niż wynikająca z obowiązujących przepisów powoduje nieważność takiej umowy. Postanowienie umowy niezgodne z przepisami kodeksu pracy zostaje zastąpione odpowiednim przepisem tego aktu. Tak orzekł SN w wyroku z 22 lipca 2015 r. (I PK 252/14).