

Zmiany przepisów i orzecznictwo

ZMIANY PRAWA

Wyższe wynagrodzenie minimalne

Od 1 stycznia 2016 r. wzrosła kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, która wynosi 1850 zł brutto miesięcznie (w 2015 r. było to 1750 zł brutto). Na tym poziomie określiło je rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (DzU z 2015 r., poz. 1385).

Wiąże się to z koniecznością zmiany umów o pracę (poprzez zawarcie odpowiedniego porozumienia zmieniającego) u tych pracowników, których wynagrodzenie zostało określone w umowie o pracę konkretną kwotą odpowiadającą ubiegłorocznemu wynagrodzeniu minimalnemu (lub kwotą wyższą niż dawne wynagrodzenie minimalne, ale niższą niż wynagrodzenie minimalne z 2016 r.).

Wskutek wzrostu wynagrodzenia minimalnego odpowiednio zmieniła się też wysokość świadczeń, które zależą od tej nowej wysokości. Chodzi np. o dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas choroby (o którym mowa w art. 92 k.p.) oraz zasiłek chorobowy czy odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

E-zwolnienia lekarskie

Od 1 stycznia 2016 r. lekarze mogą wystawiać elektroniczne zwolnienia lekarskie, nazywane e-ZLA. Dotychczasowe druki papierowe będzie można stosować do końca 2017 r. Od 1 stycznia 2018 r. będą funkcjonowały wyłącznie elektroniczne zwolnienia lekarskie.

Zgodnie z nowymi przepisami pracodawcy, którzy rozliczają składki za więcej niż pięć osób, musieli do 31 grudnia 2015 r. założyć konto na platformie usług elektronicznych ZUS (PUE). Pozostali pracodawcy mogą taki profil utworzyć dobrowolnie. Jeśli się na to nie zdecydowali, do końca 2015 r. mieli obowiązek poinformować pisemnie pracowników o konieczności dostarczania wydruku zwolnienia, gdy lekarz wystawi je w formie elektronicznej (a więc zgodnie z zasadami obowiązującymi do końca grudnia 2015 r.).

Uprawnienia rodzicielskie po nowemu

2 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 24 lipca 2015 r. (DzU z 2015 r., poz. 1268).

Zmiany polegają w szczególności na zlikwidowaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski wynosi obecnie 32 tygodnie (wcześniej było 26 tygodni) z tytułu urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, a 34 tygodnie w pozostałych przypadkach.

Łączny okres, w którym możliwe jest łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynosi 64 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 68 tygodni w pozostałych przypadkach.

Nowelizacja wydłużyła także okres, w którym ojcowie mogą wziąć urlop ojcowski. Mają na to czas do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy (zamiast dawnych 12 miesięcy jego życia).

Nowelizacja kodeksu wydłużyła też z 14 do 21 dni czas na złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego. Urlopy rodzicielskie i wychowawcze można będzie wykorzystywać aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat.

Oskładkowane zlecenia

Z początkiem nowego roku weszły w życie przepisy dotyczące oskładkowania umów-zleceń. Zgodnie z nimi obowiązek odprowadzania składek emerytalno-rentowych obejmuje wszystkie umowy-zlecenia zawierane ze zleceniobiorcą dopóty, dopóki łączna wysokość wynagrodzenia wynikającego z tych umów nie przekroczy minimalnego wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji zleceniobiorcy, u których podstawa wymiaru składek społecznych w miesiącu będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, spełniają warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami z innych tytułów, będą podlegać ubezpieczeniom również z tych innych tytułów (w szczególności z innych umów-zleceń).

Według regulacji funkcjonujących do końca ubiegłego roku osoba, która pracowała na podstawie kilku zleceń, obowiązkowo podlegała ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu tej umowy, którą zawarła najwcześniej. Wprawdzie przysługiwało jej prawo do objęcia ubezpieczeniem również z tytułu pozostałych umów, ale wyłącznie na wniosek. Ubezpieczony miał przy tym znaczną swobodę w wyborze tytułu ubezpieczenia - mógł wybrać wszystkie, tylko niektóre lub zmienić tytuł ubezpieczenia. Prowadziło to do sytuacji, że ubezpieczeni decydowali się na najniższą podstawę ubezpieczenia i płacili niewielkie składki ZUS.

Od 1 stycznia 2016 r. nie ma już takiej możliwości.

Rewolucja z umowami na czas określony

22 lutego 2016 r. (z zastrzeżeniem nielicznych wyjątków) wejdą w życie znówelizowane przepisy kodeksu pracy, wprowadzone ustawą z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2015 r., poz. 1220). Dotyczą one w szczególności zatrudniania na podstawie umów o pracę na czas określony. Oto najważniejsze zmiany:

1) z katalogu umów o pracę usunięto umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy oraz umowy na zastępstwo.

2) doprecyzowano dopuszczalność ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny.

W myśl znówelizowanych przepisów umowa na okres próbny może być ponownie zawarta, jeżeli pracownik ma zostać zatrudniony przy wykonywaniu pracy innego rodzaju niż na podstawie pierwszej takiej umowy. Ponadto przy ponownym zatrudnieniu tego samego pracownika po upływie co najmniej trzech lat od rozwiązania poprzedniej umowy o pracę pracodawca może zawrzeć z tą osobą powtórny umowę o pracę na okres próbny.

3) ustawa ogranicza zatrudnianie na podstawie umów o pracę na czas określony zarówno co do dopuszczalnej liczby umów, jak i co do czasu trwania zatrudnienia na podstawie tego rodzaju umów.

Okres zatrudnienia na czas określony nie będzie mógł - co do zasady - przekroczyć 33 miesięcy, niezależnie od tego, czy będzie to jedna umowa czy kilka kolejnych umów. Przy czym zawarcie czwartej takiej umowy będzie równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Z upływem tego 33-miesięcznego okresu umowa o pracę będzie wywoływała takie skutki jak umowa na czas nieokreślony.

4) ograniczenia te odnoszą się do sytuacji, w których zatrudnienie na podstawie umów na

czas określony nie jest obiektywnie uzasadnione i jest wynikiem uznaniowej decyzji pracodawcy. Ograniczeń nie stosuje się natomiast w takich przypadkach, w których zawarcie umowy o pracę na czas określony jest szczególnie uzasadnione okolicznościami wymienionymi w znówelizowanych przepisach. Dotyczy to umów zawieranych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, w celu wykonania prac dorywczych lub sezonowych, na okres kadencji lub gdy po stronie pracodawcy występują obiektywne przyczyny uzasadniające zatrudnienie terminowe.

5) okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony będą takie same jak przy wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony. Ich długość będzie zależała od stażu pracy pracownika u pracodawcy i będzie wynosiła odpowiednio dwa tygodnie, miesiąc albo trzy miesiące. Nadal natomiast przy wypowiedzaniu takich umów nie będzie trzeba wskazywać przyczyny wypowiedzenia ani konsultować wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową.

6) potwierdzone zostało uprawnienie pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

NAJCIEKAWSZE ORZECZENIA

Dłuższe wypowiedzenie nie zawsze z wyższą wypłatą

Odszkodowanie z art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygoru przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Jeśli więc wydłużając okres wypowiedzenia, strony nie przewidziały odszkodowania w wysokości nawiązującej do tego okresu, pracownik może domagać się tylko odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 176/14).

W tym orzeczeniu Sąd Najwyższy zmodyfikował dotychczasowe zapatrywanie. Zgodnie z nim, jeśli układ zbiorowy wprowadza dłuższy niż wynikający z ustawy okres wypowiedzenia, nie normując jednak w sposób wyraźny wysokości odszkodowania przysługującego za okres wypowiedzenia, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia przewidziany układem zbiorowym pracy.

Słusznie Sąd Najwyższy stwierdził, że tezy tej nie zastosuje się w każdym przypadku wydłużenia okresu wypowiedzenia. Jeżeli strony nie postanowiły, że wydłużony okres wypowiedzenia oznacza wyższe odszkodowanie, to tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne pozwalają odstąpić od wykładni językowej.

To istotna wskazówka dla pracodawców, którzy decydują się na modyfikację ustawowych zasad wypowiedzania umowy przez przyznanie w umowach o pracę lub regulacjach wewnątrzzakładowych dłuższych okresów wypowiedzenia, niż to wynika z ustawy. Wydłużając okres wypowiedzenia, warto postanowić, czy jednocześnie zwiększa to odszkodowanie czy też będzie się ono należało pracownikowi w wysokości ustawowej. Pozwoli to uniknąć przynajmniej części sporów w tym zakresie w przyszłości.

ZUS pochylił się nad każdym punktem angażu

Organ rentowy ma kompetencje zbadać zarówno tytuł zawarcia umowy o pracę, jak i ważność jej poszczególnych części. Takie stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Rzeszowie w wyroku z 4 listopada 2015 r. (III AUa 632/15).

Do tej pory orzecznictwo nie miało wątpliwości. ZUS ma prawo kwestionować podstawę wymiaru składek społecznych, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że stanowiące tę podstawę wynagrodzenie wypłacono na mocy umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia przepisów. Teraz jednak sąd poszedł dalej. Istnieje bowiem różnica między dopuszczalnością zakwestionowania umowy jako całości ze względu na jej cel, polegający wyłącznie na objęciu ochroną ubezpieczeniową a nie świadczeniu pracy (umowa pozorna), a uprawnieniem do przegądania się jej poszczególnym postanowieniom. ©

Przełęcz przygotował

—Robert Stepień, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch