

NEWSLETTER PRAWA PRACY – MARZEC 2018

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

WYBRANE ORZECZENIA

- ZUS może podważyć samozatrudnienie, jeśli warunki pracy nie odpowiadają specyfice działalności gospodarczej.
- Im wyższe stanowisko, tym większe znaczenie zaufania do pracownika.
- Warto uważać na słowa przy zwalnianiu pracownika.
- Opodatkowanie ugody pozasądowej regulującej płatności związane z wypadkiem przy pracy.

AKTUALNOŚCI

- Rewolucyjne projekty Kodeksu Pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy.
- Pracownicze Plany Kapitałowe wydają się być nieuchronne.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Nowe stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Zasiłek chorobowy w miejsce wynagrodzenia chorobowego dla ciężarnej pracownicy.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

ZUS może podważyć samozatrudnienie, jeśli warunki pracy nie odpowiadają specyfice działalności gospodarczej – wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2018 r., sygn. akt II UK 711/16.

Sąd Najwyższy wydał ostatnio wyrok istotny z punktu widzenia pracodawców zatrudniających pracowników w oparciu o samozatrudnienie, w którym podważył zasadność takiej formy zatrudnienia w warunkach, w których pracownicy stale współpracują z jedną firmą i m.in. prowadzą działalność w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę.

Sprawa dotyczyła pracownicy jednego z popularnych w Polsce sieciowych sklepów spożywczych, prowadzonego w ramach franczyzy. Pracownica nawiązała kontakt z właścicielem sklepu, który poszukiwał osób do pracy mających zarejestrowaną działalność gospodarczą. Niedługo po tym fakcie, pracownica zarejestrowała działalność gospodarczą, wskazując, że jej przedmiotem będzie sprzedaż detaliczna prowadzona w sklepach spożywczych oraz podając jako siedzibę działalności – miejsce swojego zamieszkania. Po założeniu działalności, pracownica podpisała umowę o współpracę z właścicielem sklepu, na podstawie której otrzymywała stałe wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2.500 zł oraz wykonywała typowe obowiązki sprzedawcy. Usługi były świadczone na rachunek i w imieniu właściciela sklepu. Pracownica pracowała przez ściśle określoną w umowie liczbę godzin, w systemie zmianowym - wedle ustalonego przez właściciela sklepu grafiku. Takie same czynności w tym samym sklepie były również wykonywane przez inną osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Po pewnym czasie pracownica ta zaszła w ciążę, a chcąc uzyskać korzystny dla siebie zasiłek chorobowy i macierzyński, wyrejestrowała się z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego na działalności gospodarczej, a po krótkim czasie ponownie zarejestrowała – deklarując tym razem maksymalną możliwą podstawę wymiaru składki w kwocie 9.365 zł. Tak wysoka podstawa wymiaru zainteresowała kontrolerów ZUS, którzy uznali, że wypłata zasiłku jej się należy – **bo zarejestrowana działalność gospodarcza miała pozorny charakter**. ZUS uznał, że w istocie pracownica nie prowadziła działalności gospodarczej we własnym imieniu, a tym samym, że prowadzenie działalności gospodarczej nie stanowiło w jej przypadku tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Pracownica odwołała się od tej decyzji ZUS do Sądu Okręgowego, a ten ustalił, m.in. że warunki w jakich pracownica wykonywała pracę nie odpowiadają specyfice działalności gospodarczej.

Sąd Apelacyjny zgodził się z Sądem Okręgowym wskazując przy tym, że wyłącznym powodem rejestracji działalności gospodarczej przez pracownicę była chęć świadczenia usług na rzecz właściciela sklepu.

W ocenie **SA za uznanie działalności gospodarczej za pozorną wskazuje:**

- 1) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wskazanym przez usługodawcę a nie w miejscu podanym w CEIDG;**
- 2) stałe wynagrodzenie zależne od liczby przepracowanych godzin;**
- 3) fakt sprawowania przez usługodawcę nadzoru nad pracą;**
- 4) narzucony przez usługodawcę sposób wykonywania pracy;**
- 5) wykonywanie pracy w imieniu i na ryzyko usługodawcy;**
- 6) brak odpowiedzialności usługobiorcy wobec osób trzecich oraz brak ryzyka gospodarczego.**

Dodatkowo Sąd Apelacyjny podkreślił, że pracownica nie prowadziła działalności w sposób racjonalny (nie miała zgromadzonych oszczędności na ten cel, nie inwestowała w działalność, nie szukała lokalu), a przy tym w początkowym okresie nie skorzystała z tzw. „małego ZUS”, a ostatecznie deklarując podstawę wymiaru do składek wyższą niż faktycznie uzyskiwane z działalności przychody. Był to dodatkowy argument za uznaniem pozorności prowadzenia działalności gospodarczej przez pracownicę i wskazujący, że została zgłoszona wyłącznie dla celów ubezpieczeniowych.

Sąd Najwyższy podzielił w całości wnioski ZUS oraz sądów orzekających w tej sprawie podkreślając, że bardzo ważne jest odróżnienie zdarzeń prawnych polegających na realizacji przez osobę fizyczną umowy na warunkach cywilnoprawnych od umowy zawartej z przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą. SN podkreślił przy tym, że **samo zarejestrowanie działalności gospodarczej, a następnie zawarcie „umowy o współpracę” nie powoduje, że świadczone na tej podstawie usługi powinny być uznane za świadczone przez przedsiębiorcę. Zdaniem SN osoba samozatrudniona traci status przedsiębiorcy, gdy odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat czynności oraz ich wykonywanie ponosi zlecający, są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego te czynności, a dodatkowo osoba samozatrudniona nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością gospodarczą.**

WYBRANE ORZECZENIA

Im wyższe stanowisko, tym większe znaczenie zaufania do pracownika – wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2018 r., sygn. akt II PK 75/17.

Powodem w sprawie był pracownik zajmujący w hierarchii firmy wysokie, kierownicze stanowisko. Pomiedzy mężczyzną a prezesem spółki - pracodawcą narastał konflikt, wynikający z kilku zdarzeń. Po pierwsze, prezes spółki zarzucał pracownikowi pewne przekroczenia w zakresie rozliczeń finansowych, polegające na wydawaniu i żądaniu od pracodawcy zwrotu większych kwot wydatkowanych na cele służbowe, niż pierwotnie ustalono. Przykładem był m.in. zakup przez pracownika drogiego szkolenia, w związku z którym strony umówiły się, że koszty szkolenia pracodawca zwróci w części, tymczasem pracownik zażądał zwrotu całej sumy. Konflikt zaostrzył się jednak przede wszystkim w związku z negatywnym rozpatrzeniem przez prezesa spółki wniosku pracownika o podwyżkę. Pracownik argumentował, że zarabia mniej niż pozostali kierownicy. Ponieważ jednak wynagrodzenia były zdaniem prezesa zróżnicowane z uwagi na fakt, że pozostali pracownicy posiadali udziały w spółce, których powód nie chciał w przeszłości kupić - odmówiono mu podwyżki. Pracownik nie zaakceptował decyzji i zwrócił się do całego zarządu o rozpatrzenie jego sprawy. Zanim do pewnych ustaleń doszło, prezes zarządu w imieniu pracodawcy podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem, powołując się na utratę zaufania. Pracownik odwołał się od wypowiedzenia do sądu, żądając przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd I instancji oddalił powództwo pracownika, wypowiedzenie uznając za zasadne. Inaczej sprawę ocenił Sąd II instancji. Uznał mianowicie, że co do zasady fakt wydatkowania przez powoda wyższych kwot na cele służbowe niż umówione, nie mógł być podstawą zwolnienia, bowiem działało się to za wiedzą prezesa (który ostatecznie owe nadmierne wydatki zwracał). Sąd uznał, że faktyczną przyczyną zwolnienia były żądania powoda dotyczące podwyżki, a te również zwolnienia uzasadnić nie mogą. Powód miał bowiem prawo walczyć o podwyżkę i kwestionować decyzję prezesa w tym zakresie. Przywrócenie pracownika Sąd uznał jednak za niecelowe z uwagi na konflikt między stronami, zasądając w miejsce przywrócenia odszkodowanie.

Ostatecznie sprawą zajął się Sąd Najwyższy, stając po stronie pracodawcy. Sąd Najwyższy wskazał, że bez wątpienia **pracownik ma prawo zabiegać i starać się o podwyżkę, również zwracając się o rozpatrzenie jego sprawy do właściwych organów. Takie zachowanie nie godzi w zaufanie pracodawcy do pracownika.** Jednocześnie wskazał jednak, że odmowa zakupu udziałów w spółce, szczególnie wiążąca pracownika z pracodawcą, może być powodem dywersyfikacji wynagrodzenia w stosunku do osób, które wykupiły udziały. Natomiast w ocenie Sądu Najwyższego, **wyraźne ignorowanie poleceń przełożonego co do wysokości środków pieniężnych, jakie mogą być wydatkowane na cele umówione z pracodawcą, a następnie próba obciążenia nieprzewidywanymi kosztami pracodawcy, można już uznać za praktykę podważającą zaufanie.** Na ocenę sprawy dodatkowo wpłynęło zachowanie pracownika na rozprawach, mające na celu eskalowanie konfliktu, a co za tym idzie – potwierdzające twierdzenia pracodawcy o utracie zaufania.

Warto uważać na słowa przy zwalnianiu pracownika – wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 stycznia 2018 r., sygn. V ACa 1023/17.

Jedna z ostatnich spraw, którą zajmował się Sąd Apelacyjny w Katowicach obrazuje, jak ważny jest ostrożny dobór słów przy zwalnianiu pracownika. Właścicielka pewnego sklepu zauważyła niewyjaśnione braki w asortymencie i podjęła decyzję o przeliczaniu towaru przed i po zmianach pracowników. Po jednej ze zmian, na której pracowała powódka okazało się, że brakuje sprzedawanej w sklepie biżuterii. Pracodawca zawiadomił o zaistniałej sytuacji policję, wskazując, że za kradzież może być odpowiedzialna pracownica. Kobieta przez kilka godzin unikała spotkania ze stróżami prawa, ostatecznie jednak podczas przeszukania jej mieszkania nie odnaleziono asortymentu sklepu. Postępowanie w sprawie kradzieży zostało umorzone z uwagi na niewykrycie sprawców. Pracownica oraz właścicielka sklepu rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron. Po pewnym czasie, pracownica wniosła przeciwko byłej pracodawczyni pozew z żądaniem publicznych (pisemnych i ustnych) przeprosin oraz zasądzenie kwoty 60.000 zł zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych tj. dobrego imienia. Powódka wskazała, że po pierwsze pozwana pomówiła ją o kradzież przed policją, a nadto w trakcie prywatnego spotkania stron dotyczącego zakończenia pracy miała powiedzieć do pracownicy, że ta „chyba jest kleptomanką”.

WYBRANE ORZECZENIA

Sąd I instancji oddalił powództwo w całości, przyjmując, że dobra osobiste powódki w ogóle nie zostały naruszone. Zeznania świadków potwierdziły, że pozwana nie wyrażała się negatywnie o powódce w obecności osób trzecich, nigdy też publicznie nie mówiła kogo podejrzewa o kradzież. W sytuacji wykrycia kradzieży towaru zawiadomienie policji przez pozwaną było prawidłowe i nie można uznać takiego postępowania za bezprawne. Fakt, iż właścicielka sklepu podała, że kradzieży mogła dokonać powódka był usprawiedliwiony, skoro braki biżuterii wykryto właśnie po zmianie powódki.

Co ciekawe, częściowo innego zdania był Sąd Apelacyjny. **Sąd odwoławczy uznał bowiem, że w sprawie doszło jednak do naruszenia dóbr osobistych.** Oczywiście, fakt zawiadomienia przez pozwaną organów ścigania o kradzieży nie stanowi naruszenia dóbr osobistych powódki, ale już użycie w trakcie rozmowy w stosunku do powódki określenia „kleptomanka” doprowadziło do naruszenia godności kobiety. **Jednocześnie jednak sędziowie stwierdzili, że żądanie powódki jest po prostu nieadekwatne do dokonanego naruszenia.** Biorąc pod uwagę, że do naruszenia doszło w prywatnej rozmowie stron (a brak dowodów, że użyte określenie dotarło do wiadomości niesprecyzowanego kręgu osób), nie ma podstaw do żądania od pozwanej publicznych przeprosin. **Środki ochrony dóbr osobistych muszą pozostawać w odpowiedniej proporcji do dokonanego naruszenia.** Niezasadnym było też żądanie zadośćuczynienia, bowiem powódka nie udowodniła, że wskutek zaistniałej sytuacji doznała szkody materialnej. W efekcie, również suma pieniężna nie została uznana za środek adekwatny dla usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego powódki przez pozwaną. Wyrok Sądu I instancji uległ zatem zmianie tylko w zakresie kosztów.

Opodatkowanie ugody pozasądowej regulującej płatności związane z wypadkiem przy pracy – Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 7 marca 2018 r., sygn. II FSK 573/16.

Pewien mężczyzna uległ ciężkiemu wypadkowi w pracy. Pracodawca po wypadku rozpoczął z przedstawicielem pracownika negocjacje mające na celu polubowne zakończenie spraw związanych z owym wypadkiem. Ostatecznie strony zawarły ugody pozasądową opiewającą na kwotę miliona złotych. Ugoda objęła zarówno odszkodowanie, jak też zadośćuczynienie związane z uszkodzeniem ciała i utratą zdrowia oraz skapitalizowaną rentę z tytułu utraty zdolności do pracy. Dokonując wypłaty uzgodnionej sumy, pracodawca potrącił jednak znaczną kwotę z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, z czym nie zgodził się poszkodowany.

Urząd Skarbowy rozpatrując stanowisko poszkodowanego uznał, że faktycznie, co do podatku potrąconego od sumy skapitalizowanej renty mężczyźnie należy się zwrot, albowiem w tym zakresie korzysta on ze zwolnienia wynikającego z ustawy PIT. Natomiast, zdaniem fiskusa, kwoty zadośćuczynienia i odszkodowania wynikające z ugody pozasądowej już ze zwolnienia podatkowego nie korzystają, a sumy te należy zakwalifikować jako przychód ze stosunku pracy. W efekcie poszkodowany odwołał się do sądu administracyjnego, argumentując, że wszystkie świadczenia, które **uzyskał na podstawie zawartej ugody wywodzą się i oparte są na przepisach prawa cywilnego, nie zaś przepisach prawa pracy** (art. 444 k.c. i następne). Jako wynikające z przepisów prawa cywilnego, odszkodowanie i zadośćuczynienie za uszkodzenie ciała i rozstrój zdrowia powinny zatem korzystać ze zwolnienia z art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy PIT.

Zarówno WSA jak i NSA uznały jednak, że podatek zasadnie potrącono. Najistotniejszym aspektem dla rozstrzygnięcia sprawy był właściwie jeden element: bezsporny fakt, iż **zadośćuczynienie oraz odszkodowanie pokrzywdzony uzyskał na podstawie ugody pozasądowej.** Zawarcie takiej ugody i konkretne ustalenia z niej wynikające, choć odnoszą się do instytucji prawa cywilnego, to jednak zależą od woli stron. Inaczej ujmując, wysokość oraz zasady ustalenia świadczenia nie są wprost i bezpośrednio zależne od treści przepisów ustawy lub przepisów wykonawczych, co stanowi przesłankę zastosowania zwolnienia z art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy PIT. Zgodnie z przepisami, tylko ugoda sądowa, a więc ugoda zweryfikowana przez sąd, umożliwia skorzystanie ze zwolnienia podatkowego. Choć sąd dostrzegł, że poszkodowany w skutek wypadku został bardzo mocno pokrzywdzony, to jednak nie uzasadnia to dywersyfikacji jego sytuacji od sytuacji innych podatników zawierających ugody pozasądowe.

AKTUALNOŚCI

Rewolucyjne projekty Kodeksu Pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy – projekty Kodeksu Pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy przyjęte przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy.

Informujemy, że w połowie marca, większością głosów, Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy przyjęła opracowany przez siebie projekt nowego Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy. W trakcie obrad Komisji przeciwko projektom zagłosowali eksperci należący do NSZZ "Solidarność", OPZZ i Pracodawców RP. Obecnie przygotowane projekty zostały skierowane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, gdzie będą przedmiotem dalszych prac.

Z projektami mogą zapoznać się Państwo pod następującymi linkami:

<http://static.presspublica.pl/red/rp/pdf/prawo/NowyKodeksPracyzuzasadnieniem%20%281%29.pdf>

<http://static.presspublica.pl/red/rp/pdf/prawo/NowyKodeksZbiorowegoPrawaPracyzuzasadnieniem.pdf>

Z uwagi na kompleksowość i rewolucyjny charakter proponowanych zmian, jak również krytyką ze strony pracodawców, organizacji pracowniczych oraz środowiska prawniczego, z jaką spotykają się wyżej wskazane projekty, na chwilę obecną chcielibyśmy wstrzymać się z komentarzem. Jest bowiem bardzo trudno przewidzieć w jakim kształcie i zakresie (jak również czy w ogóle) projekty zostaną zaakceptowane przez rząd, a dalej parlament. Szczegółowe omówienie proponowanych zmian w niniejszym newsletterze byłoby zatem nieco przedwcześnie.

Pracownicze Plany Kapitałowe wydają się być nieuchronne – relacja z konferencji i debaty eksperckiej dotyczącej rozwoju PPK w Polsce, która odbyła się we wtorek 27 marca 2018 r. w siedzibie GPW w Warszawie.

Byliśmy obecni na ważnej, z punktu widzenia aktualnych kierunków i postępów prac nad projektem ustawy o PPK, konferencji organizowanej przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie. Podczas spotkania głos zabrali m.in. przedstawiciele Ministerstwa Finansów, Giełdy, Polskiego Funduszu Rozwoju jak i przedstawiciele pracodawców (m.in. Konfederacji Lewiatan) oraz Towarzystw Inwestycyjnych.

Obecni na konferencji przedstawiciele projektodawców podkreślali, że PPK mają odbudowywać zaufanie Polaków do różnego typu produktów emerytalnych. Z sali oraz ust uczestników debaty padały jednak głosy zwracające uwagę na konieczność zagwarantowania w ustawie, że prywatne składki nie zostaną w przyszłości znacjonalizowane.

Ze strony przedstawicieli pracodawców padały krytyczne głosy dotyczące licznych obowiązków jakie mają zostać na nich nałożone (np. prowadzenia dodatkowych ewidencji, obowiązków informacyjnych wobec pracowników) oraz podkreślano rażącą surowość sankcji grożących pracodawcom, w tym sankcji karnych za nieprzestrzeganie przepisów ustawy. Mówiono również, iż z uwagi na to, że obecnie dominuje rynek pracownika, to PPK pomimo formalnego podziału składek pomiędzy pracowników a pracodawców, będzie realnie stanowiło w całości dodatkowy koszt pracodawcy, bowiem pobieranie składek od wynagrodzenia pracowników netto, pracodawca będzie zmuszony zrekompensować jego podwyższeniem, tak aby PPK było dla pracowników neutralne. Przedstawiciele TFI podkreślali natomiast, że projekt nie zawiera jeszcze precyzyjnych rozwiązań dotyczących obiegu informacji pomiędzy pracodawcami a TFI, co, zwłaszcza w obliczu wchodzących w życie nowych przepisów o ochronie danych osobowych, może być problematyczne.

Z przebiegu konferencji wynika jednak, że idea PPK – polegająca na wprowadzeniu powszechnego i prywatnego systemu oszczędzania emerytalnego Polaków znajduje pozytywny odbiór zarówno wśród przedstawicieli pracodawców, instytucji giełdowych jak i ekspertów. Każda z zainteresowanych stron ma swoje wnioski i uwagi co do projektu, które zgłoszono w procesie konsultacji. Atmosfera dotycząca PPK wskazuje zatem, że jego wejście w życie wydaje się przesądzone, a do ustalenia pozostanie jedynie zakres ostatecznego kompromisu oraz sam moment wejścia w życie ustawy.

Warto więc przypomnieć, że zgodnie z założeniami Ministerstwa Finansów - PPK ma być wprowadzony w życie 1 stycznia 2019. W opinii wyrażonej przez większość obecnych na sali ekspertów ten pierwotny termin może okazać się jednak trudny do zachowania. Mimo tych licznie wyrażanych obaw, obecna na konferencji Katarzyna Przewalska, zastępca dyrektora w MF, zapewniła, że Ministerstwo trzyma się pierwotnie ustalonych dat, a w przypadku osiągnięcia kompromisu - dzień 1 stycznia 2019 r. jako data wejścia w życie PPK jest datą absolutnie realną, a na dzień dzisiejszy MF nie rozważa opóźnienia wejścia w życie PPK. Podkreśliła również, że jeśli dyskusja nad PPK miałaby potrwać dłużej, to MF rozważy, czy pewne regulacje z projektu mogą być wdrożone w innym terminie. Ministerstwo Finansów będzie dążyć jednak do jak najszybszego wprowadzenia PPK w życie.

O tym, aby możliwie jak najszybciej wprowadzić PPK, mówili także uczestnicy debaty, a zwłaszcza przedstawiciele giełdy, podkreślając, że PPK stwarza nadzieję na ożywienie i stymulację rynku kapitałowego w Polsce, a także podniesienie stopy oszczędności Polaków. Jak wskazywali - taki dodatkowy zastrzyk gotówki dla giełdy jest dla niej bardzo ważny, zwłaszcza w świetle ostatnich zmian dotyczących likwidacji OFE.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Nowe stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe – Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

Ministerstwo Pracy przyjęło rozporządzenie częściowo zmieniające dotychczasowe stopy procentowe składek na ubezpieczenie wypadkowe. Od 1 kwietnia 2018 r. obowiązywać będzie zaktualizowany załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków. W załączniku tym określone są grupy działalności, kategorie ryzyka i stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe dla grup działalności. Wobec 4 grup działalności nastąpił wzrost kategorii ryzyka i tym samym wzrost stopy procentowej składki. Chodzi tu o grupy: działalności usługowej wspomagającej górnictwo i wydobywanie, działalności związanej z rekultywacją i pozostałej działalności usługowej związanej z gospodarką odpadami, transportu wodnego oraz działalności organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostałej działalności usługowej w zakresie rezerwacji i działalności z nią związanych. W stosunku do dotychczas obowiązującej regulacji tę samą kategorię ryzyka i tę samą stopę procentową składki zachowują 32 grupy działalności, dla pozostałych grup składki zostały obniżone.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Zasiłek chorobowy w miejsce wynagrodzenia chorobowego dla ciężarnej pracownicy – Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W Sejmie trwają prace nad projektem mającym na celu wsparcie na rynku sytuacji ciężarnych pracownic. W myśl planowanej nowelizacji, za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie pierwszych 33 dni tej niezdolności, **wypłacany będzie zasiłek chorobowy, a nie jak do tej pory 100% wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę**. Prawo do zasiłku chorobowego w okresie pierwszych 33 dni niezdolności pracownicy do pracy wskutek choroby przypadającej w czasie ciąży wynikać będzie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368). Projektowana regulacja będzie korzystna dla pracodawców, którzy nie będą zobowiązani do wypłacania wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% wynagrodzenia, gdyż koszt świadczenia chorobowego przejmie Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, który od pierwszego dnia choroby w czasie ciąży będzie wypłacać pracownicy zasiłek chorobowy.

KONTAKT



Adam Kostrzewa
adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

Oddział w Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział w Warszawie:
ul. Złota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:
ul. Więzienna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl