

NEWSLETTER PRAWA PRACY – LIPIEC 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

- Outsourcing pracowniczy może być bardzo ryzykowny.
- Zakres odszkodowania za zwolnienie osoby korzystającej z ochrony w związku z obniżeniem etatu.
- Brak zgody związków nie zawsze zablokuje zmianę regulaminu wynagradzania.
- Zmiana osoby przełożonej lub w kierownictwie pracodawcy a początek biegu terminu na wręczenie dyscyplinarki.

AKTUALNOŚCI

- Nadal nie wiadomo co z górnym limitem składek ZUS.
- Pracownicze Plany Kapitałowe najwcześniej od lipca 2019 r. Znamy kolejny (nowy) projekt ustawy.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Związki zawodowe nie tylko dla etatowców – ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Umożliwienie umownego wydłużenia okresu rozliczeniowego zleceniobiorców.
- Zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wystawi nie tylko lekarz.
- Nowa ustawa regulująca rynek pracy.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Outsourcing pracowniczy może być bardzo ryzykowny – Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 lipca 2018 r., sygn. I FSK 1567/16.

Outsourcing pracowniczy jest coraz powszechniej stosowaną przez pracodawców metodą optymalizacji kosztów prowadzonej działalności. Kształtująca się ostatnio linia orzeczenia sądów administracyjnych (zob. np. wyroki NSA o sygn. I FSK 2460/15 II FSK 1474/16) prowadzi do wniosku, że nierozważnie stosowany - może stanowić dla pracodawców źródło dodatkowych kłopotów.

Sprawy rozstrzygane w ostatnim czasie przez sądy dotyczą przede wszystkim tych pracodawców, którzy konstrukcję outsourcingu wykorzystywali wyłącznie dla celów oszczędności podatkowych oraz redukcji kosztów zatrudnienia. Podważana jest praktyka, która polegała na przekazywaniu własnych pracowników outsourcerowi, a następnie „oddelegowaniu” ich przez outsourcera do pracy u poprzedniego pracodawcy. Organy, w toku prowadzonych kontroli zarzucają pracodawcom, że taki outsourcing jest pozorny lub ma za cel wyłącznie obejście prawa. Taka niekorzystna decyzja organów oznacza dla pracodawców spore koszty. Urzędy skarbowe nie zgadzają się na zaliczenie do kosztów podatkowych wartości usług zakwestionowanego outsourcingu, jak też nie zgadzają się na odliczenie VAT z faktur otrzymanych od outsourcera. W zakresie kosztów pracy - podważenie outsourcingu oznacza konieczność zapłaty składek ZUS od pracowników „przekazanych” outsourcerowi.

Wskazany przez nas wyrok NSA wpisuje się w tę niekorzystną dla pracodawców linię orzeczniczą. Sprawa bezpośrednio dotyczyła sporu na gruncie odliczenia przez pracodawcę VAT z faktur wystawianych przez firmę outsourcingową. Również w tym przypadku najpierw zawarto porozumienie, na mocy którego wszyscy pracownicy zostali przekazani firmie outsourcingowej w trybie art. 231 KP, a następnie zawarto umowę o świadczenie usług, na mocy której, ci sami pracownicy byli „oddelegowani” do pracy u swego poprzedniego pracodawcy. Organy podatkowe oraz orzekające w sprawie Wojewódzki i Naczelny Sąd Administracyjny uznały, że cała konstrukcja miała charakter pozorny, a w sprawie nigdy nie doszło do faktycznego przejścia zakładu pracy w trybie art. 231 KP. Sądy podkreślały, że sytuacja „przekazanych” pracowników po rzekomym przejściu była identyczna jak dotychczas. Nadal wykonywali pracę w tym samym miejscu, a o warunkach i czasie pracy decydował ich pierwotny, a nie obecny pracodawca.

Sądy wskazywały dodatkowo, że nie zostało spełnione również kryterium tożsamości, bowiem pierwszy pracodawca

prowadził działalność w branży spożywczej, a firma outsourcingowa zajmowała się outsourcingiem pracowników. NSA pozbawił również pracodawcy nadziei na powołanie się na istnienie dobrej wiary, bowiem oczywiste było, że strony były świadome pozorności całej konstrukcji oraz jej celu. Bezskuteczną formą obrony okazała się również próba przekonania sądów, iż spółka padła ofiarą nieuczciwej praktyki rynkowej stosowanej przez firmę outsourcingową.

Zakres odszkodowania za zwolnienie osoby korzystającej z ochrony w związku z obniżeniem etatu – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2018 r., sygn. akt II PK 175/17.

Pracownica pewnej spółki była przez długi okres nieobecna w pracy, z uwagi na przebywanie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim oraz na urlopie wychowawczym. Po pewnym czasie, zwróciła się do pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z urlopu wychowawczego, zgodnie z art. 1867 KP. Pomimo skutecznego doręczenia wniosku pracodawcy, pracodawca przesłał kobiecie SMS z informacją, że zostaje ona zwolniona z pracy w trybie natychmiastowym z powodu długotrwałej nieobecności związanej z chorobą. Kobieta odwołała się do sądu, żądając przywrócenia do pracy.

Sąd I instancji uwzględnił powództwo kobiety, przywrócił ją do pracy i zasądził na jej rzecz odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy. Jednakże, Sąd II instancji przyznane powódce odszkodowanie znacznie obniżył – do kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu za 3 miesiące pozostawania bez pracy. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, który podzielił stanowisko Sądu II instancji.

Sąd Najwyższy nie miał wątpliwości, że zwolnienie pracownicy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, bo w okresie ochronnym, a na dodatek w nieprawidłowej formie (SMS). Sąd zwrócił jednak uwagę na treść art. 57 KP, który w przypadku przywrócenia do pracy, nakłada obowiązek wypłaty przez pracodawcę odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy tylko w określonych przypadkach (np. gdy umowę rozwiązano z pracownikiem w wieku przedemerytalnym, z pracownicą w ciąży lub na urlopie macierzyńskim). Ponadto, przepis ten odwołuje się do sytuacji „gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego”. W ocenie SN sformułowanie to **odnosi się do ochrony wynikającej z przepisu szczególnego będącego przepisem pozakodeksowym**. W art. 57 KP jednoznacznie bowiem wymieniono osoby, które na podstawie kodeksowych przepisów są chronione i przysługuje im wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

WYBRANE ORZECZENIA

Przepis nie odnosi się zaś do przypadku określonego w art. 1868 KP, czyli osoby, która korzysta z ochrony przez zwolnieniem w związku z obniżeniem etatu w okresie kiedy przysługuje jej prawo do urlopu wychowawczego. W tej sytuacji, powódce przysługiwało jedynie trzymiesięczne wynagrodzenie w ramach odszkodowania.

Brak zgody związków nie zawsze zablokuje zmianę regulaminu wynagradzania – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 r., sygn. akt II PK 60/17.

Sąd Najwyższy pochylił się ostatnio nad istotnym, z punktu widzenia praktyki, problemem czy dopuszczalne jest jednostronne uchylene przez pracodawcę obowiązującego regulaminu wynagradzania i wprowadzenie nowego w przypadku jednolitego negatywnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych wobec proponowanej zmiany.

Sprawa dotyczyła pracodawcy, u którego od 2010 r. obowiązywał wprowadzony jednostronnie regulamin wynagradzania. W 2013 r. pracodawca na spotkaniu ze związkami zawodowymi przedstawił założenia dotyczące zmian regulaminu wynagradzania, które to zmiany byłyby dla pracowników niekorzystne (globalnie obniżając wynagrodzenie załogi o ok. 30%). Co istotne, propozycja obniżenia wynagrodzeń była motywowana pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej pracodawcy i warunków makroekonomicznych, w których działał. Związki nie przystały jednak na propozycję zmian, zajmując jednolite negatywne stanowisko oraz licząc na to, że pracodawca przedstawi kolejny projekt zmian do ich akceptacji. Tak się jednak nie stało, a pracodawca uchylił obowiązujący od 2010 r. regulamin wynagradzania oraz szczegółowe zadania do regulaminów premiowania pracowników, podejmując jednocześnie uchwałę dotyczącą ramowych wytycznych dotyczących warunków wynagradzania pracowników po uchyleniu regulaminu wynagradzania do czasu wprowadzenia nowego. Pracownicy otrzymali wypowiedzenia zmieniające będące konsekwencją uchylenia regulaminu wynagradzania. Od tegoż wypowiedzenia zmieniającego do sądu pracy odwołała się jedna z pracownic żądając przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Argumentowała, że jednostronne uchylene regulaminu wynagrodzenia przez pracodawcę w przypadku braku zgody związków było niedopuszczalne. Sądy I oraz II instancji przyznały rację pracownicy wskazując, że u pracodawcy nadal obowiązuje regulamin wynagradzania z 2010 r., a ramowe wytyczne dot. wynagradzania pracowników nie są wiążącym aktem prawnym.

Pracodawca nie godził się z takim niekorzystnym rozstrzygnięciem Sądów – składając skargę kasacyjną do SN, w której argumentował, że **nie można twierdzić, że regulamin wynagradzania ma charakter „wieczysty”**, a tym samym, że nie można go uchylić w jakiegokolwiek sytuacji bez zgody związków zawodowych. Pracodawca podkreślał również, że decyzja o zmianie regulaminu wynagradzania była motywowana pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej, a obniżenie kosztów pracy było racjonalnym działaniem w trudniejszych dla niego czasach.

Sąd Najwyższy przychylił się do argumentów pracodawcy i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi odwoławczemu. W uzasadnieniu wyroku SN przywołał standard konstytucyjny wprowadzony wyrokiem TK z 18 listopada 2002 r. (sygn. K 37/01), z którego wynika, że wieczysty charakter takich źródeł prawa pracy, jak układy zbiorowe stanowi nieproporcjonalne ograniczenie wolności prowadzenia działalności gospodarczej i ogranicza zasadę równości stron w rokowaniach. SN podkreślił, że standard ten, choć odnoszący się do układów zbiorowych pracy – znajduje również zastosowanie w zakresie dotyczącym „wieczystego” obowiązywania regulaminów wynagradzania. Zdaniem SN przyznanie wieczystego charakteru regulaminowi wynagradzania narusza tak samo Konstytucję jak „wieczysty” charakter układu zbiorowego. Dalej SN podkreślił, że **wymóg uzgodnienia ze związkami zawodowymi treści nowego regulaminu (sprowadzający się na uzyskanie zgody związków na zastąpienie dotychczasowego regulaminu nowym), nie oznacza zakazu uchylania regulaminu przez pracodawcę w sytuacji niemożności przekonania związków co do obiektywnej konieczności wprowadzenia stosownych zmian.** SN słusznie zauważył, że niedostatek regulacji kodeksowej w zakresie uchylania regulaminu wynagradzania, przemawia za poddaniem zachowania pracodawcy polegającego na uchyleniu dotychczasowego regulaminu przy braku zgody związków na wprowadzenie nowego kontroli sądowej w sprawach indywidualnych, w których pracownicy kwestionują dokonane wypowiedzenia zmieniające zrealizowane w wyniku uchylenia regulaminu wynagradzania. Sądowa kontrola winna się odbywać zawsze z uwzględnieniem cytowanego wyżej standardu konstytucyjnego. SN wskazał również, że **pracodawca znajdujący się przez dłuższy czas w trudnej sytuacji ekonomicznej, który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zmiany regulaminu wynagradzania, celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swojego prawa, gdy uchyla regulamin wynagradzania mimo negatywnego stanowiska związków.**

WYBRANE ORZECZENIA

Zmiana osoby przełożonej lub w kierownictwie pracodawcy a początek biegu terminu na wręczenie dyscyplinarki – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., sygn. akt II PK 21/17.

Sprawa dotyczyła pracownicy zatrudnionej jako księgowa w pewnej szkole wyższej. Sądy ustaliły, że pracownica dokonywała wypłat z kasy pracodawcy na rzecz firmy świadczącej usługi dla pracodawcy. Na wyraźne polecenie przełożonego (kancelaria uczelni), pracownica gotówkę przekazywała do jego rąk, lecz w dokumentach księgowych jako odbiorcę gotówki podawała dane kontrahenta uczelni. Przełożony po odebraniu gotówki od pracownicy przekazywał pieniądze kontrahentowi, a następnie przedstawiał pracownicy dokumenty potwierdzające odbiór gotówki przez kontrahenta. Proceder ten był częsty i powtarzalny. W grudniu 2014 r. nastąpiła zmiana na stanowisku kanclerza, a z księgową i poprzednim kanclerzem rozwiązano umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu redukcji zatrudnienia. Jeszcze w styczniu 2015 r. po przeprowadzeniu audytu na uczelni wyszedł na jaw proceder związany z nieprawidłową wypłatą gotówki. Po ujawnieniu tych okoliczności pracownica została natychmiast zwolniona dyscyplinarnie, od którego to zwolnienia odwołała się do Sądu żądając odszkodowania. Sądy obu instancji oddaliły roszczenie pracownicy stojąc na stanowisku, że dyscyplinarka była uzasadniona, ponieważ pracownica wypłacała pieniądze do rąk swojego przełożonego, mimo że co innego wskazywała w dokumentach księgowych. W ocenie sądów należy oceniać to jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci starannego i sumiennego wykonywania pracy, a nadto było to sprzeczne z normami Kodeksu Zawodowej Etyki w Rachunkowości, którego pracownica jako księgowa winna przestrzegać. Zdaniem Sądów pracownicy nie usprawiedliwiał również fakt, że praktyka była częsta, a pracownica działała na polecenie przełożonego realizując polecenia służbowe. Działanie pracownicy zostało ocenione jako naruszające interesy pracodawcy.

Powódka zaskarżyła takie rozstrzygnięcie do SN. Jako jeden z argumentów pracownica wskazała, że 30-dniowy termin na wręczenie jej dyscyplinarki został przez uczelnię naruszony, bowiem pracodawca o „procederze” dotyczącym wypłat dowiedział się dużo wcześniej w osobie jej bezpośredniego przełożonego (kancelaria uczelni), który nadto ten proceder powodował. Zdaniem pracownicy termin należało liczyć co najmniej od lipca 2014 r, kiedy takie wypłaty miały miejsce, a nie od momentu, kiedy na uczelni doszło do zmiany kanclerza i przeprowadzono audyt.

Sąd Najwyższy zgodził się z pracownicą i uznał kanclerza uczelni za osobę reprezentującą pracodawcę. Podkreślił, że będąc kanclerzem miał on wiedzę o stanie finansów uczelni, a tym samym wiedział o okolicznościach podanych jako przyczyna uzasadniająca dyscyplinarne zwolnienie pracownicy. SN podkreślił, że **zmiana osoby przełożonej lub w kierownictwie pracodawcy nie ma wpływu na początek ani na koniec miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Decydujące jest, czy pracodawca w ogóle uzyskał wiadomość o okolicznościach uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie.** SN zwrócił uwagę, że sprawa mogłaby zostać oceniona inaczej, gdyby pracownicy i kanclerzowi zarzucono działanie w zмовie, co jednak nie miało miejsca. Odnosząc się do przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia SN wskazał, że powódka nie podała nieprawdy w księgowym dokumencie wypłat, a jego treść mogła być co najwyżej oceniona jako niepełna, bowiem nie zawierała informacji, iż wypłata gotówki odbywała się za pośrednictwem kanclerza. SN podkreślił wreszcie, że pracownica działała w zaufaniu do przełożonego, a pieniądze były przez niego faktycznie przekazywane kontrahentom.

AKTUALNOŚCI

Nadal nie wiadomo co z górnym limitem składek ZUS – TK odwołał rozprawę w sprawie górnego limitu składek ZUS, apel pracodawców do rządu o utrzymanie limitu.

Trybunał Konstytucyjny odwołał zaplanowaną na dzień 10 lipca 2018 r. rozprawę, podczas której miał się zająć się wnioskiem Prezydenta o zbadanie konstytucyjności ustawy znoszącej górny limit składek ZUS. Co prawda zastrzeżenia jakie kierował Prezydent dotyczyły uchybień procesu legislacyjnego podczas prac nad ustawą, a nie samego rozwiązania polegającego na eliminacji górnego limitu składek ZUS, to jednak od rozpoznania sprawy przez TK zależą dalsze losy tej nowelizacji. Trybunał Konstytucyjny nie wskazał jeszcze nowego terminu na zajęcie się sprawą. Taki stan rzeczy rodzi dużą wątpliwość wśród pracodawców, którzy nadal nie mogą być pewni co do kosztów zatrudnienia w 2019 r., bowiem ustawa zakłada zniesienie górnego limitu składek już od 1 stycznia 2019 r.

Z uwagi na powyższe okoliczności organizacje pracodawców w tym m.in. Pracodawcy RP, Konfederacja Lewiatan, Business Centre Club, Związek Rzemiosła Polskiego, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców w ostatnich dniach wystosowały apel do rządu postulujący przyjęcie przez rząd zobowiązania o utrzymaniu górnego limitu podstawy składek na ubezpieczenie społeczne, przynajmniej do 2020 roku i podjęcia rzeczowych rozmów z partnerami społecznymi.

AKTUALNOŚCI

Pracownicze Plany Kapitałowe najwcześniej od lipca 2019 r. – znamy kolejny (nowy) projekt ustawy.

W poprzednim newsletterze pisaliśmy, że Ministerstwo Finansów opublikowało drugą wersję projektu ustawy o PPK, która uwzględniała liczne postulaty zainteresowanych stron. Od tego czasu sytuacja znów uległa zmianie, a we wtorek 17 lipca br. opublikowano kolejną, trzecią już wersję projektu ustawy wprowadzającej PPK. Z informacji płynących z Ministerstwa wynika, że ma być to już ostatnia wersja projektu, choć biorąc pod uwagę dotychczasową dynamikę, nie jest wykluczone, że zostaną wprowadzone dalsze zmiany.

Najistotniejszą informacją jest jednak to, że nowym, planowanym terminem wejścia w życie ustawy jest dzień 1 lipca 2019 r. – potwierdziły się zatem przewidywania, że pierwotnie planowany przez Ministerstwo Finansów termin 1 stycznia 2019 r. był zbyt optymistyczny na wprowadzenie tak istotnej ustawy. Aktualny projekt wprowadza korzystną dla sektora finansowego regulację wyłączającą opodatkowanie środków na PPK z podstawy opodatkowania podatkiem bankowym, co może przyczynić się na mniejsze koszty obsługi programu.

Istotną dla pracodawców informacją jest to, iż w nowym projekcie w sposób bardziej liberalny uregulowano zwolnienie od obowiązku tworzenia PPK. Zgodnie z nowym projektem pracodawcy nie będą obligowani do tworzenia PPK, jeśli będą prowadzić u siebie PPE odprowadzając pracownikom składki w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia i jeśli do PPE przystąpiło co najmniej 25 % osób zatrudnionych. Wcześniej warunkiem była partycypacja co najmniej 50% pracowników.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Związki zawodowe nie tylko dla etatowców – ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

Podpisana przez Prezydenta w dniu 25 lipca 2018 r. ustawa jest przede wszystkim efektem precedensowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (sygn. akt K 1/13), na mocy którego uznano **prawo osób wykonujących pracę zarobkową do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych bez względu na podstawę prawną zatrudnienia**. Zasadniczym celem ustawy jest więc stworzenie ram prawnych do wykonania w/w wyroku. W myśl ustawy, osobą wykonującą pracę zarobkową jest zarówno pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy, jak też osoba świadcząca pracę za

wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Przyjęte w ustawie zapisy przyznają prawo tworzenia organizacji związkowych i wstępowania do nich wszystkim tym osobom. Ustawa wprowadza nadto mechanizmy ochronne na wypadek nierównego traktowania z powodu przynależności związkowej. Istotną zmianą jest również możliwość uwzględnienia innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową w liczbie osób warunkujących uzyskanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej, jeżeli te osoby świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Z praktycznego punktu widzenia znaczenie ma również zmiana polegająca na wprowadzeniu możliwości uwzględnienia osoby należącej do kilku organizacji związkowych u danego pracodawcy tylko jako członka jednej, wskazanej przez nią organizacji związkowej; jak również wprowadzenie procedury weryfikacji liczebności zakładowej organizacji związkowej (obecnie pracodawcy nie przysługują żadne instrumenty weryfikacji danych liczbowych przekazanych mu przez zakładową organizację związkową). Dodatkowo ustawa podwyższa progi reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych – z 7% do 8% dla organizacji wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego i ich organizacji członkowskich oraz z 10% do 15% dla pozostałych organizacji.

Warto zwrócić uwagę na rozwiązanie polegające na wprowadzeniu terminów na przedstawienie stanowiska organizacji związkowej w sprawie wypowiedzenia umowy działaczowi związkowemu. Do kontrowersyjnych rozwiązań ustawy należy zaliczyć przyznanie możliwości dochodzenia przez inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową 6-miesięcznej rekompensaty za rozwiązanie lub wypowiedzenie przez pracodawcę umowy bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej.

Ustawa zasadniczo wchodzi w życie z dn. 1 stycznia 2019 r., zawarto tu również przepisy przejściowe. Związki zawodowe, istniejące w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, powinny dostosować swoje statuty do zmian w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

Umożliwienie umownego wydłużenia okresu rozliczeniowego zleceniobiorców – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W ostatnim czasie grupa posłów wniosła do sejmu projekt ustawy, mającej na celu nowelizację ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Posłowie chcą doprecyzowania art. 8a ust 6 ustawy, który obecnie gwarantuje, że osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej na czas dłuższy niż 1 miesiąc mają prawo otrzymywać wynagrodzenie w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu.

Proponowana zmiana ma natomiast umożliwić wypłatę wynagrodzenia **wyższego** niż wynagrodzenie w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej w terminie ustalonym między stronami a nie minimum raz w miesiącu. Pozwoli to na ustalanie przez strony w umowie cywilnoprawnej elastycznych okresów rozliczeniowych, co zdaniem wnioskujących przyczyni się do usprawnienia procedury rozliczania i wypłaty wynagrodzenia.

Zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wystawi nie tylko lekarz – rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Rząd proponuje nowelizację, która ma odciążyć lekarzy i zoptymalizować ich czas pracy. Z tej przyczyny planuje się wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą do wystawiania zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy będą uprawnione również osoby inne niż lekarz.

W myśl nowelizacji, zaświadczenia lekarskie będą mogły wystawiać osoby wykonujące zawód medyczny zgodnie z brzmieniem ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej lub wykonujące czynności pomocnicze przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w art. 24 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Osoby te będą działać na podstawie osobnego upoważnienia udzielonego przez lekarza i wyłącznie na podstawie dokumentacji medycznej sporządzonej przez lekarzy. Upoważnienie będzie czasowe (do 12 miesięcy), a informacja o jego udzieleniu będzie przekazywana do ZUS. ZUS ma również posiadać uprawnienie

do cofnięcia upoważnienia udzielonego wystawiającemu zaświadczenie lekarskie w przypadku powtarzających się nieprawidłowości. Możliwe będzie również wygaszenie takiego upoważnienia.

Ustawa dostosowuje również przepisy do niedawnego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który uznał za niezgodne z Konstytucją przepisy, przewidujące obligatoryjne zamieszczenie symbolu przyczyny niepełnosprawności, a w konsekwencji rodzaju choroby, w szczególności choroby psychicznej, jako przyczyny niepełnosprawności w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności.

Nowa ustawa regulująca rynek pracy – projekt ustawy o rynku pracy.

Ministerstwo Pracy przedstawiło projekt ustawy, która ma uchylić i zastąpić ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Planowane zmiany mają być obszerne, choć w części bazować na aktualnych przepisach prawa, w tym doprecyzowywać je i uzupełniać. Wprowadzenie nowych przepisów ma przede wszystkim służyć:

1. lepszemu dostosowaniu oferowanych form pomocy i działań na rzecz bezrobotnych m.in. ułatwienie dostępu do różnych form pomocy wszystkim bezrobotnym i wzmocnienie współpracy urzędów pracy z pracodawcami w zakresie poszukiwania odpowiednich kandydatów do pracy,
2. efektywniejsze wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących z wykorzystaniem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) m.in. poprzez umożliwienie dofinansowania kształcenia (oprócz pracowników i pracodawcy) także osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i wprowadzenie mechanizmów uniemożliwiających stosowanie staży zamiast zatrudnienia, powiązanie staży z zatrudnieniem po nim oraz sankcjonowanie naruszeń przepisów czy uzgodnień dot. staży dla bezrobotnych,
3. ułatwieniu osobom powracającym do kraju z zagranicy rozpoczęcie działalności gospodarczej,
4. poprawie sytuacji osób lub podmiotów korzystających ze środków Funduszu Pracy na podejmowanie działalności gospodarczej lub na tworzenie miejsc pracy dla osób skierowanych przez powiatowy urząd pracy,
5. doprecyzowaniu niektórych przepisów w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom, w tym m.in. **wydłużenie okresu pracy** wykonywanej bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemców z wybranych państw **do 12 miesięcy w ciągu kolejnych 18 miesięcy**.

NOTATKI

Autorzy opracowania: aplikanci adwokacy Dominika Olczyk i Piotr Piotrowski, Junior Associates. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

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

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

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