

NEWSLETTER PRAWA PRACY – GRUDZIEŃ 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.

PRZEŁOMOWE ORZECZENIE

Opodatkowanie noclegów dla pracowników i zleceniobiorców

WYBRANE ORZECZENIA

- Bezpodstawne wzbogacenie pracownika po reklasyfikacji umowy.
- Pracownik nie straci urlopu tylko dlatego, że nie złożył wniosku.
- Dowodzenie czynów kwalifikowanych jako molestowanie seksualne w pracy.
- Główny księgowy odpowiada za prawidłowość księgowania w Spółce.

AKTUALNOŚCI

- Mniej rygorystyczne podejście skarbówki do rozliczania 50% KUP.
- Kwestia limitu 30-krotności składek na ZUS wyjaśniona.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Pracownicze Plany Kapitałowe z podpisem Prezydenta.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Wyższy odpis na ZFŚS od 2019 r.
- Za chorobowe w czasie ciąży odpowie ZUS.
- Kolejna próba skrócenia czasu pracy rodzica.

KONTAKT

PRZEŁOMOWE ORZECZENIE OPODATKOWANIE NOCLEGÓW DLA PRACOWNIKÓW I ZLECENIOBIORCÓW

Nowe orzeczenia w sprawie opodatkowania noclegów pracowniczych – wyroki NSA z 13 i 29 listopada 2018 r., sygn. II FSK 3247/16, II FSK 3248/16 i II FSK 799/18.

W ostatnich dniach Naczelny Sąd Administracyjny wydał trzy niekorzystne dla podatników orzeczenia dotyczące traktowania dla celów podatkowych noclegów zapewnianych pracownikom i zleceniobiorcom.

W wyroku z 29 listopada 2018 r. (sygn. II FSK 799/18) sąd przyznał rację organowi podatkowemu, który uznał, że bezpłatne zakwaterowanie pracownika oddelegowanego poza miejscowość, w której znajduje się zakład pracy, skutkuje powstaniem po jego stronie przychodu podlegającego opodatkowaniu powyżej kwoty korzystającej ze zwolnienia na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 19 ustawy o PIT. Co ciekawe pierwotnie organ podatkowy wydał korzystną dla pracodawcy interpretację, uznając że tego rodzaju świadczenie nie stanowi przysporzenia majątkowego opodatkowanego podatkiem dochodowym. Po niespełna roku organ z urzędu zmienił tę interpretację.

Z kolei w wyrokach z 13 listopada 2018 r. (sygn. II FSK 3247/16 i II FSK 3248/16) NSA orzekł, że **przychód podlegający opodatkowaniu powstaje również u zleceniobiorców, którym bezpłatne zakwaterowanie zapewnia zleceniodawca**. Zdaniem NSA charakter umowy zlecenia jest inny niż umowy o pracę, w związku z czym przy ocenie skutków podatkowych świadczeń dokonywanych na rzecz zleceniobiorców nie można kierować się tezami wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. K 7/13), zgodnie z którym świadczenia dokonywane przez pracodawcę w jego interesie nie skutkują powstaniem po stronie pracownika przychodu.

Nie opublikowano jeszcze pisemnych uzasadnień powołanych orzeczeń, niemniej jednak wskazują one na kształtowanie się **niekorzystnej dla podatników linii orzeczniczej** w zakresie opodatkowania świadczeń w postaci bezpłatnych noclegów pracowniczych. Jest to szczególnie niepokojące w odniesieniu do noclegów zapewnianych pracownikom delegowanym, ponieważ dotychczas duża część sądów, a nawet organów podatkowych, przyjmowała że tego rodzaju świadczenie nie skutkuje powstaniem u pracownika przychodu.

WYBRANE ORZECZENIA

Bezpodstawne wzbogacenie pracownika po reklasyfikacji umowy – wyrok Sądu Najwyższego z dn. 26 września 2018 r., sygn. II PK 151/17.

Sprawa rozpatrywana przez Sąd Najwyższy dotyczyła kobiety, która pracowała na podstawie umowy o dzieło. Po paru latach, sąd prawomocnie orzekł, iż w rzeczywistości strony łączył stosunek pracy. W efekcie pracodawca dokonał za pracownicę wpłat z tytułu zaległych składek za ubezpieczenia społeczne do ZUS. Następnie wystąpił przeciwko kobiecie o zwrot zapłaconych składek, w części w jakiej opłaty z tego tytułu obciążałyby pozwaną. Podstawą roszczenia były przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu. W odpowiedzi pracownica podnosiła wiele argumentów przeciw pracodawcy. Wskazywała np. iż zużyła korzyści wynikające z wynagrodzenia, jak również, że zasądzenie od niej zwrotu byłoby naruszeniem zasad współzycia społecznego. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, który poczynił na jej tle kilka niezwykle ciekawych spostrzeżeń.

Po pierwsze, Sąd Najwyższy wskazał, że płacony podatek dochodowy i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, **są częścią wynagrodzenia pracownika**. Z tej przyczyny, samo przekazanie pracownikowi wynagrodzenia niepomniejszonego o należne składki na ubezpieczenia społeczne nie prowadzi jeszcze do bezpodstawnego wzbogacenia się pracownika kosztem

pracodawcy. Do takiego wzbogacenia, dochodzi jednak w momencie, gdy pracodawca-płatnik opłaca w całości składkę na ubezpieczenia społeczne pracownika ze swoich środków. Przykładem takiej sytuacji jest sytuacja, gdy pracodawca opłaca za pracownika zaległe składki w wyniku reklasyfikacji umowy na stosunek pracy. W tym wypadku **bezpodstawne wzbogacenie polega na zaoszczędzeniu wydatku związanego z ustawowym obowiązkiem współfinansowania przez pracownika składki na ubezpieczenia społeczne**. Co istotne, **w przypadku takiej „oszczędności” pracownik nie może się skutecznie bronić zarzutem utraty lub zużycia korzyści** w taki sposób, że nie jest już wzbogacony (np. 409 KC). Jednocześnie Sąd stwierdził, że dochodzenie zwrotu należności składkowych nie można uznać za działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Skoro pracownik ma ustawowy obowiązek partycypacji w kosztach swojego ubezpieczenia społecznego, **to nie istnieje aksjologiczna podstawa do przerzucenia tego obowiązku na pracodawcę**. Zasady słuszności i sprawiedliwości przemawiają za tym, aby pracownik nie był zwolniony z konsekwencji, jakie w prawie ubezpieczeń społecznych wynikają z sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy. **Natomiast zasady współzycia społecznego sprzeciwiają się temu, aby pracownik został obciążony obowiązkiem spłaty należności jednorazowo**.

WYBRANE ORZECZENIA

Pracownik nie straci urlopu tylko dlatego, że nie złożył wniosku urlopowego – wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 6 listopada 2018 r., w sprawach C-619/16 i C-684/16.

TSUE zajmował się ostatnio pytaniami prejudycjalnymi skierowanymi do niego przez dwa niemieckie sądy. W pierwszej ze spraw, dotyczącej pracodawcy publicznego, wątpliwości niemieckiego sądu administracyjnego powstały na tle sporu aplikanta prawnego, który odbywał w administracji kraju związkowego płatną aplikację prawną. W ostatnich miesiącach aplikacji nie korzystał z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu. Po ukończeniu aplikacji, wystąpił do pracodawcy o zapłatę ekwiwalentu za ten niewykorzystany urlop, a ten odmówił zapłaty. Pracodawca powołał się na przepisy prawa niemieckiego, które nie zawierały regulacji przewidującej wypłacenie aplikantom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop do chwili ustania stosunku pracy. Z pracodawcą zgodził się niemiecki sąd I instancji oddalając żądanie aplikanta. Jednak Sąd odwoławczy, badając odwołanie podkreślił, że powództwo aplikanta mogłoby zostać uwzględnione, gdyby w sprawie bezpośrednio zastosowano np. art 7 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Przepis ten brzmi następująco: „2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”. Wobec powyższego sąd administracyjny zapytał TSUE czy cytowany wyżej przepis należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie obowiązywaniu ustawodawstwa lub praktyki krajowej, zgodnie z którymi prawo do ekwiwalentu pieniężnego w razie ustania stosunku pracy nie przysługuje, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o przyznanie mu corocznego płatnego urlopu, mimo że miał taką możliwość.

Druga ze spraw, dotyczyła pytania niemieckiego sądu pracy. Wątpliwości powstały na tle sprawy pewnego pracownika, który był zatrudniony przez prywatnego pracodawcę. Przed końcem zatrudnienia pracownika, pracodawca zwrócił się do niego o wykorzystanie urlopu przed ustaniem stosunku pracy, nie zmuszając go jednak do skorzystania z tego urlopu w terminach przez siebie wyznaczonych. Pracownik wziął dwa dni urlopu wypoczynkowego, a za pozostałe 51 dni niewykorzystanego urlopu zażądał wypłaty ekwiwalentu. Po bezskutecznym zażądaniu wniósł pozew o zasądzenie zapłaty i wygrał zarówno przed sądami I jak i II instancji. Pracodawca wniósł jednak rewizję, a sąd rozpoznający zapytał TSUE, czy np. art. 7 dyrektywy stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który jako sposób skorzystania z prawa do urlopu wypoczynkowego przewiduje, że pracownik musi złożyć wniosek o taki urlop z podaniem swoich preferencji co do terminu odpoczynku, aby prawo do urlopu nie przepadło bez

możliwości kompensaty wraz z końcem okresu rozliczeniowego, i który nie zobowiązuje pracodawcy do jednostronnego ustalenia w sposób wiążący dla pracownika, kiedy ma on wziąć urlop w okresie rozliczeniowym?

W obu powyższych sprawach TSUE stanął na stanowisku, że **pracownik w braku złożenia wniosku o udzielenie urlopu nie może automatycznie tracić przysługującego mu płatnego urlopu, a w związku z tym prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w razie ustania stosunku pracy**. TSUE podkreślił dodatkowo, że prawo do takiego urlopu może wygasnąć wyłącznie wtedy, gdy pracodawca rzeczywiście umożliwił pracownikowi skorzystanie z urlopu w odpowiednim czasie. Ciężar dowodu tej okoliczności spoczywa na pracodawcy. Powołując się na dotychczasowe orzecznictwo TSUE zwrócił uwagę, że to pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy, a tym samym ewentualny brak wniosków urlopowych mogłby wynikać z obawy o zastosowanie wobec niego przez pracodawcę negatywnych konsekwencji pogarszających jego zatrudnienie. Orzeczenia TSUE nie są jednak kategoryczne, wynika z nich również teza, że jeśli pracownik nie wnioskował o urlop w złej wierze, a pracodawca stworzył mu uprzednio rzeczywistą możliwość skorzystania z niego, to nic nie stoi na przeszkodzie utracie tego prawa przez pracownika, a w razie ustania stosunku pracy, utracie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. TSUE uzasadnił taki wniosek tym, że pracownicy mogliby nadużywać prawa i celowo gromadzić niewykorzystany urlop wyłącznie w celu zwiększenia wynagrodzenia w chwili ustania stosunku pracy. Byłoby to niezgodne z celami, którym służy ustanowienie prawa do corocznego płatnego urlopu. Zasady wynikające z obu orzeczeń dotyczą zarówno pracodawców publicznych jak i prywatnych.

Dowodzenie czynów kwalifikowanych jako molestowanie seksualne w pracy – wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2018 r., sygn. II PK 229/17.

Pewna kobieta wniosła przeciwko pracodawcy pozew o odszkodowanie za molestowanie seksualne, jakiego doświadczyła w pracy. Pracownica wskazała, że w trakcie jednego z wyjazdów służbowych otrzymywała od swojego przełożonego SMS-y o dwuznacznej treści. O sprawie nie powiadomiła wówczas pracodawcy, do sądu wystąpiła dopiero po dłuższym okresie od zdarzenia, rzekomo w wyniku warsztatów w sprawie dyskryminacji, w których brała udział. Rozpatrując sprawę Sąd I i II instancji uznały, że nie doszło do molestowania seksualnego. Do takiego orzeczenia w dużej mierze przyczyniło się ustalenie okoliczności, że kobietę oraz jej przełożonego łączył w przeszłości związek.

WYBRANE ORZECZENIA

Pełnomocnik kobiety wykazywał, że sądy niższych instancji nieprawidłowo zinterpretowały przepisy odnoszące się do molestowania seksualnego. Ostatecznie sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy podkreślił, że definicja ustawowa molestowania seksualnego z Kodeksu pracy obejmuje dwa elementy. Po pierwsze, **muszą wystąpić zachowania, choćby incydentalne, które mają charakter seksualny i naruszają godność osobistą molestowanej, czy to werbalnie czy niewerbalnie**, po drugie, **muszą to być działania niepożądane np. przez brak aprobaty lub sprzeciw**. Druga z przesłanek budziła w niniejszej sprawie wątpliwości, a okoliczność pozostawiania pracowników w nieformalnym związku miała niebagatelny wpływ na ocenę sprawy. Po zakończeniu związku współpracowników, może dojść co prawda do molestowania, jednak zdarzenie to powinny wykazywać przekonujące dowody. W niniejszej sprawie dowody przedstawione przez kobietę uznano za niewystraszające. Przykładowo, zabezpieczyła ona SMS-y otrzymywane od byłego partnera, ale nie przedstawiła w sądzie ani jednej ze swoich odpowiedzi. Sąd uznał, że sytuacja nie jest jednoznaczna, można bowiem uznać, że jedna ze stron postanowiła zakończyć związek i w efekcie doszło do konfliktu. Jeśli zaś sytuacja nie jest do końca jasna, w szczególności brak dowodów na wyraźny sprzeciw osoby rzekomo molestowanej, to fakt ten działa na jej niekorzyść. Skarga kasacyjna powódki podlegała z tych przyczyn oddaleniu.

Główny księgowy odpowiada za prawidłowość księgowania w Spółce – wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2018 r., sygn. I PK 167/17.

Rozpoznawana przez SN sprawa dotyczyła pracownika zatrudnionego w pewnej spółce w latach 2001-2007 na stanowisku głównego księgowego. W spółce tej w 2007 r. przeprowadzono kontrolę skarbową, która wykryła nieprawidłowości w zakresie zasad prowadzenia księgowości, ustalono niedopłatę podatku CIT za dwa lata, oraz nadpłatę tego podatku za jeden rok podatkowy. Z uwagi na wyniki kontroli Główny Księgowy został zwolniony, a Spółka musiała zapłacić ponad 20.000 zł na rzecz Urzędu Skarbowego. Nie mogła domagać się jednak zwrotu wpłaconej nadpłaty z uwagi na upływ 5 lat przedawnienia.

Z tych powodów Spółka pozwała byłego pracownika o zapłatę, twierdząc, że na zasadach wynikających z Kodeksu Pracy ponosi on odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną Spółce, bowiem została ona spowodowana z jego winy i wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (głównego księgowego).

Wysokość szkody określono jako sumę nieodzyskanej nadpłaty w CIT oraz naliczonych przez Urząd Skarbowy karnych odsetek od zaległości podatkowych.

Sąd I instancji zasądził odszkodowanie w kwocie dochodzonej przez Spółkę. Jednakże wskutek apelacji pracownika, Sąd II instancji zmienił ten wyrok i pomniejszył zasądzone odszkodowanie o kwotę nadpłaty, której nie zwrócił Urząd Skarbowy. Sąd ten doszedł do wniosku, że nadpłata była spowodowana błędem innego pracownika, za którego winę pozwany pracownik nie może ponosić materialnej odpowiedzialności. Pracownik nie pogodził się również z takim wyrokiem i wniósł skargę do SN, podnosząc, że za nieprawidłowości dotyczące rozliczeń CIT odpowiedzialność ponosi zarząd spółki, a nie on sam, bowiem zarząd o tych rozliczeniach wiedział, a wadliwe księgowanie w Spółce było powodowane błędami jego zastępcy, a on sam nigdy nie dokonywał czynności księgowania w systemie.

Sąd Najwyższy rozpoznając kasację podkreślił, że to główny księgowy ponosi odpowiedzialność za wadliwy system księgowania w Spółce, który sam wprowadził a zarząd Spółki nie miał wiedzy o nieprawidłowościach w CIT.

AKTUALNOŚCI

Mniej rygorystyczne podejście skarbowki do rozliczania 50% KUP – korzystna zmiana stanowiska w sprawie rozliczeń kosztów autorskich.

Kwestia prawa do stosowania zwiększonych 50% kosztów przychodu dla twórców budziła ostatnio szereg wątpliwości. W związku z wprowadzeniem przez ustawodawcę od 1 stycznia 2018 r. katalogu usług korzystających z 50% KUP istniały i nadal istnieją wątpliwości, które z profesji w nowym stanie prawnym podlegają takiej kwalifikacji. Dodatkowo sen z powiek pracodawców spędzały pojawiające się od połowy 2017 r. i w pierwszej połowie 2018 r. jednoznacznie niekorzystne interpretacje Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, które podważały dotychczas stosowaną przez pracodawców oraz wcześniej akceptowaną przez Sądy i Urzędy praktykę ustalania wynagrodzenia za pracę twórczą. Kwestionowany był np. procentowy rozdział czasu pracy na czynności twórcze i nietwórcze, i ustalanie wynagrodzenia autorskiego w oparciu o ewidencję czasu pracy twórczej itp. Niepokojące było, że tak radykalne stanowisko skarbowki wskazywało na początek silnego trendu orzeczniczego. Wymogi stawiane przez organy podatkowe dla wielu branż były wręcz nie do spełnienia, wymagały m.in. wyceny dzieł

AKTUALNOŚCI

wykonywanych przez pracowników, nierzadko wg. cen rynkowych. W ostatnim czasie dostrzec można jednak pozytywną zmianę w podejściu skarbówki do kwestii stosowania 50% KUP. Stanowisko prezentowane w najnowszych interpretacjach nie jest już tak katarygiczne. Dla przykładu w interpretacji z 31 października 2018 r. Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, sygn. 0115-KDIT2-1.4011.274.2018.2.JG, potwierdzono, że spółka może stosować 50% KUP do części wynagrodzenia pracownika, jeśli będzie to wynagrodzenie za stworzenie utworu. Warunkiem stosowania kosztów autorskich jest jednak zróżnicowanie w umowie o pracę wynagrodzenia na kwotę związaną z honorarium autorskim i pozostałą związaną ze zwykłymi czynnościami. Złagodzenie stanowiska administracji skarbowej należy ocenić pozytywnie, jednakże należy śledzić dalsze orzecznictwo skarbówki, aby stwierdzić, czy ta pozytywna zmiana utrwali się w trendzie orzeczniczym.

Kwestia limitu 30-krotności składek na ZUS wyjaśniona – ustawa znosząca limit składek ZUS od wynagrodzeń osób najlepiej zarabiających niekonstytucyjna.

Trybunał Konstytucyjny 14 listopada 2018 r., wydał wyrok w sprawie ustawy znoszącej górny limit składek na ZUS. Termin wydania orzeczenia był długo odkładany, a pracodawcy pozostawali w niepewności, co do wysokości ich budżetów płacowych na rok 2019. Ostatecznie przesądzono, że ustawa, która już od 1 stycznia 2019 r. znosić miała górny limit 30-krotności na składki ZUS jest niekonstytucyjna. Co istotne, przed TK nie była kwestionowana sama dopuszczalność zniesienia tego limitu, a o niezgodności z konstytucją ustawy przesądziły kwestie formalne. Chodziło o niedochowanie standardów procesu legislacyjnego, m.in. niewłaściwego trybu zaopiniowania ustawy przez Radę Dialogu Społecznego, związki zawodowe i organizacje pracodawców. Przeprowadzone (krótkie) konsultacje określono mianem fasadowych. W toku rozpraw przed TK pojawiła się również wątpliwość co do istnienia kworum w Senacie podczas samego głosowania nad ustawą. Orzeczenie TK jest niewątpliwie korzystne dla pracodawców, lecz nie można zapominać, że Trybunał nie odniósł się w ogóle do samej zasadności zniesienia limitu składek na ZUS.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Pracownicze Plany Kapitałowe z podpisem Prezydenta – Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

W dniu 19 listopada 2018 r. Prezydent RP, symbolicznie na sali notowań GPW w Warszawie, podpisał ustawę o Pracowniczych

Planach Kapitałowych. Ostateczny tekst ustawy został opublikowany w Dzienniku Ustaw z dnia 28 listopada 2018 r. Przypomnieć należy, że Prace nad ustawą były długotrwałe, co wynikało m.in. z ogromnego zainteresowania opinii społecznej. Do pierwotnego projektu ustawy zgłoszono rekordową wręcz liczbę uwag. Ustawa jest wynikiem konsensu rządu oraz partnerów społecznych. Mimo tego, zmiany w projekcie ustawy pojawiały się niemalże do samego końca prac parlamentarnych i były wynikiem trwających do ostatnich chwil uzgodnień co do ostatecznego kształtu tej ważnej dla pracowników i pracodawców ustawy.

Ustawa jest niezwykle istotna, bowiem wprowadza kolejny, obok obowiązujących już Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE) system, mający na celu zagwarantować realny wzrost wysokości przyszłych emerytur Polaków. W odróżnieniu jednak od PPE, PPK z założenia mają być powszechne. Wedle szacunków rządu system ma objąć około 11,5 mln pracowników. PPK mają być prywatne i dobrowolne, choć ustawa przewiduje mechanizmy powrotu do oszczędzania. W system PPK ma być również zaangażowane Państwo, zarówno finansowo jak i organizacyjnie.

Realnym skutkiem ustawy będzie dodatkowe obciążenie pracowników i pracodawców kosztami obowiązkowych składek. Ustawa zakłada procentowe przedziały wysokości wpłat na PPK, z tym, że co do zasady nie mogą być one niższe od tzw. wpłaty podstawowej. Zgodnie z ustawą, wysokość wpłat finansowana przez pracownika z jego wynagrodzenia może wynosić od minimalnie 2 do maksymalnie 4 proc. wynagrodzenia. Z kolei pracodawca obowiązany jest wpłacać składkę od 1,5 proc. do maksymalnie 4 proc. wynagrodzenia pracownika. Ustawa nakłada również na pracodawców dodatkowe obowiązki administracyjne związane z obsługą programu. Jak wynika z ustawy PPK będzie prowadzony przez Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych, zakłady ubezpieczeń i Powszechne Towarzystwa Emerytalne. Zakłada się, że środki zgromadzone w programie będą inwestowane na rynku kapitałowym, w ramach tzw. funduszy cyklu życia.

Ustawa wejdzie w życie 1 stycznia 2019 r. W odniesieniu do największych pracodawców (co najmniej 250 pracowników) zacznie obowiązywać już od 1 lipca 2019 r.

Wobec pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób - od 1 stycznia 2020 r., a wobec firm zatrudniających co najmniej 20 osób - od 1 lipca 2020 r.

Pozostałe podmioty będą musiały stosować ustawę od 1 stycznia 2021 r. Ten ostatni termin obowiązuje też podmioty należące do sektora finansów publicznych.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Wyższy odpis na ZFŚS od 2019 r. – Ustawa o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019.

Na podpis Prezydenta oczekuje obecnie Ustawa o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019, przewidująca zmianę m.in. w Ustawie o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Mianowicie, w 2018 r. do ustalenia odpisu na ZFŚS przyjmowane było przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w **drugim półroczu 2012 r., które wynosiło 3.161,77 zł.** Ustawa przewiduje natomiast odniesienie wysokości odpisu w 2019 r. do wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w **drugim półroczu 2013 r., które wynosiło 3.278,14 zł.** Pracodawcy muszą mieć zatem na uwadze, że powyższa zmiana wpłynie na podwyższenie wysokości odpisów na ZFŚS od początku 2019 r.

Za chorobowe w czasie ciąży odpowie ZUS – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W listopadzie Sejm zajął się ciekawym projektem nowelizacji, autorstwa posłów Kukiz'15. Zdaniem autorów projektu część ciężarnych pracownic przebywa niemal przez cały okres ciąży na zwolnieniu lekarskim, mimo że chętnie podjęłyby pracę, ale w nie pełnym wymiarze czasu pracy. Z tej przyczyny, posłowie proponują wprowadzenie do porządku prawnego instytucję tzw. „urlopu ciążowego”, który przysługiwałby wszystkim pracownikom przez cały okres trwania ciąży. W czasie trwania urlopu kobieta łączyłaby korzystanie z czasu wolnego z wykonywaniem pracy u pracodawcy w wymiarze nie niższym niż 1/5 i nie wyższym niż 4/5 pełnego wymiaru czasu pracy. Urlop ciążowy byłby udzielany na wniosek pracownicy w ciąży. Uznanie wniosku będzie zależało od decyzji pracodawcy,

jednak odmowa udzielenia urlopu pracownicy będzie podlegała weryfikacji - pracownicy ma przysługiwać odwołanie do sądu pracy wraz z żądaniem zasądzenia odszkodowania.

Projekt przewiduje również wprowadzenie tzw. „zasiłku ciążowego”. Istota tej instytucji sprowadza się do tego, że pracownica w ciąży będzie otrzymywać od pracodawcy proporcjonalną część wynagrodzenia (za pracę w zmniejszonym wymiarze czasu pracy). Za pozostałą część dotychczasowego wymiaru czasu pracy przysługiwać jej będzie, świadczenie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – zasiłek ciążowy.

Kolejna próba skrócenia czasu pracy rodzica – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy.

W dniu 23 listopada br. odbyło się w Sejmie pierwsze czytanie projektu ustawy posłów PSL, mające na celu skrócenia czasu pracy rodziców posiadających dzieci do 15. roku życia.

Co ciekawe, niemal tożsamy projekt PSL złożył w Sejmie w maju 2017 r., ale wówczas został on odrzucony już po pierwszym czytaniu. Aktualny projekt przewiduje, że w sytuacji, w której pracują oboje rodzice, **czas pracy jednego z nich powinien ulec skróceniu do 7 godzin dziennie. Skrócenie czasu pracy nie miałyby wiązać się z obniżeniem wynagrodzenia.**

Posłowie PSL wskazują, że aktualnie obowiązujące normy czasu pracy (przy doliczaniu czasu dojazdów z i do pracy) mogą znacząco utrudniać opiekę nad dziećmi. Przedstawiciele innych klubów parlamentarnych dostrzegają jednak wiele niekorzystnych skutków proponowanej nowelizacji, jak choćby zniechęcenie pracodawców do zatrudniania rodziców czy potencjalną dyskryminację osób niebędących rodzicami. Sceptyczne stanowisko wystosował również Główny Inspektorat Pracy.

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 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. Wieżenna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl