

SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Zmiany w prawie pracy, które weszły w życie na początku roku

W styczniu i lutym 2016 roku weszło w życie kilka znaczących nowelizacji przepisów z zakresu prawa pracy, w szczególności następujące:

- 1) Z dniem 2 stycznia 2016 r. dotychczasowy dodatkowy urlop macierzyński został włączony do urlopu rodzicielskiego, który wynosi obecnie 32 tygodnie (przy urodzeniu jednego dziecka). Urlop rodzicielski można wykorzystać w całości lub w częściach, do końca roku, w którym dziecko skończy 6 lat.
- 2) Od 1 stycznia 2016 r., jeżeli podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z umowy zlecenia (bądź umowy o świadczenie usług lub agencyjnej) będzie niższa niż minimalne wynagrodzenie, będzie trzeba odprowadzić składki także z innych tytułów (np. innej umowy zlecenia), tak aby łączna podstawa wymiaru składek nie była niższa niż minimalne wynagrodzenie. Ma to na celu objęcie zleceniobiorców ubezpieczeniem społecznym co najmniej na minimalnym poziomie, jednocześnie jednak skutkuje znacznym wzrostem kosztów pracy w niektórych branżach (takich jak ochrona mienia czy usługi sprzątanania).
- 3) Przy spełnieniu określonych warunków począwszy od 1 stycznia 2016 r. lekarze mogą wystawiać zaświadczenia lekarskie pracownikom w formie elektronicznej. Elektroniczne zaświadczenie jest natychmiast przekazywane do ZUS oraz pracodawcy, o ile pracodawca ma założony profil informacyjny płatnika składek. Pracodawcy rozliczający składki za co najmniej 6 osób są zobowiązani do założenia takiego profilu. Do końca 2017 roku mogą być wystawiane zaświadczenia zarówno w formie papierowej jak i elektronicznej, a od 1 stycznia 2018 r. wystawiane mają być wyłącznie zaświadczenia elektroniczne.
- 4) 22 lutego 2016 r. weszły w życie nowe przepisy dotyczące umów o pracę na czas określony. Okresy wypowiedzenia tych umów są według nowych regulacji takie same jak w przypadku umów na czas nieokreślony. Maksymalny łączny czas zatrudnienia pracownika na podstawie umów na czas określony u jednego pracodawcy wynosi 33 miesiące, a liczba takich umów nie może przekroczyć trzech. Nowe przepisy przewidują ściśle określone sytuacje, w których powyższe ograniczenia nie będą miały zastosowania, a także dość złożone przepisy przejściowe.

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z mec. Rochem Pałubickim (roch.palubicki@skselegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawę.



Inicjatywy dalszych zmian w prawie pracy

Przedstawiciele partii rządzącej proponują wprowadzenie szeregu zmian w przepisach z zakresu prawa pracy. Głównym celem zmian jest wzmocnienie pozycji pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Poniżej podsumowujemy najistotniejsze inicjatywy i zapowiedzi:

- 1) Od 1 lipca 2016 r. ma zacząć obowiązywać minimalna stawka wynagrodzenia za godzinę pracy w wysokości 12 złotych dla osób zatrudnionych przez przedsiębiorców na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, także jeżeli umowa jest wykonywana przez taką osobę osobiście w ramach działalności gospodarczej. Zasadniczo, przedsiębiorca będzie miał obowiązek prowadzenia ewidencji liczby godzin przepracowanych przez takie osoby. Państwowa Inspekcja Pracy będzie miała szerokie uprawnienia kontroli przestrzegania powyższych wymogów. Projekt ustawy nie trafił jeszcze do Sejmu.
- 2) Obniżeniu ma ulec wiek emerytalny. Przywrócone mają zostać poprzednie regulacje uprawniające kobiety do przejścia na emeryturę w wieku 60 lat, a mężczyzn w wieku 65 lat. Projekt ustawy przewiduje wejście nowych regulacji w życie 1 stycznia bieżącego roku, jednak prace legislacyjne w Sejmie trwają i zgodnie z wypowiedziami przedstawicieli rządu ustawa raczej nie wejdzie w życie w tym roku, gdyż w budżecie na ten rok nie przewidziano środków na wcześniejsze emerytury.
- 3) Zapowiadane jest dążenie do ustalenia wysokości wynagrodzenia minimalnego na poziomie 50% średniego wynagrodzenia osiąganego w sektorze przedsiębiorstw (obecnie oscyluje wokół 45%).
- 4) Zapowiadane jest ograniczenie wyjątków zezwalających na wykonywanie pracy w niedzielę i święta, w tym z uwagi na pracę zmianową. Zgodnie z doniesieniami prasowymi rząd aktualnie nie przewiduje zniesienia możliwości pracy w handlu w niedzielę, jednak rozważane jest wprowadzenie ograniczeń w tym zakresie.
- 5) Pod dyskusję wróciła kwestia przyznania inspektorom pracy uprawnienia do ustalania na mocy decyzji administracyjnej stosunku pracy z osobami fizycznymi współpracującymi z przedsiębiorcami na podstawie umów cywilnoprawnych.



Program działania PIP

Pod koniec zeszłego roku Główny Inspektor Pracy przedstawił program działań Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016-2018. Podczas kontroli PIP planuje zwracać szczególną uwagę m.in. na:

- a) umowy cywilnoprawne;
- b) czas pracy;
- c) stosowanie outsourcingu pracowniczego;
- d) sytuację pracowników tymczasowych;
- e) przestrzeganie nowych zasad zawierania i wypowiedzania umów o pracę na czas określony;
- f) działalność agencji zatrudnienia i legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców;
- g) ochronę zdrowia osób świadczących pracę w warunkach przekroczenia czynników szkodliwych.



Roch Palubicki
Partner, radca prawny
+48 61 856 04 14
roch.palubicki@skslegal.pl



Karolina Nowotna-Hartman
Radca prawny
+48 61 856 04 20
karolina.nowotna-hartman@skslegal.pl