

SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Program partii Prawo i Sprawiedliwość w zakresie prawa pracy

Partia Prawo i Sprawiedliwość (PiS) w ostatnich wyborach parlamentarnych uzyskała większość parlamentarną pozwalającą na sprawowanie samodzielnych rządów. Umożliwia to szybkie przeprowadzenie zmian w prawie. Poniżej przedstawiamy niektóre zapowiedzi PiS w zakresie zmian z zakresu prawa pracy:

- wprowadzenie w stosunku do umów cywilnoprawnych takich zasad opłacania składek na ubezpieczenia społeczne jak w przypadku umów o pracę;
- przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do kontrolowania zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych oraz współpracy z tzw. osobami samozatrudnionymi, a także uprawnienia do ustalenia istnienia stosunku pracy;
- zagwarantowanie płacy minimalnej na poziomie co najmniej 50% średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej;
- zapewnienie pracownikom możliwości korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem nieprzerwanie aż do ukończenia przez dziecko 6. roku życia;
- wyeliminowanie możliwości stosowania wydłużonych do 12 miesięcy okresów rozliczeniowych;
- ograniczenie ilości wyjątków dopuszczających pracę w niedzielę i święta.

Obecnie czeka na podpis Prezydenta ustawa z dnia 25 listopada 2015 r. realizująca postulaty PiS. Wprowadza ona nowe zasady opodatkowania świadczeń wypłacanych m.in. przez spółki z udziałem Skarbu Państwa uznanych za nadmierne.

Jesteśmy do Państwa dyspozycji, gdyby potrzebowali Państwo wsparcia w toku przeprowadzenia audytu wewnętrznego omówionych tutaj zagadnień.



Roch Pałubicki
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

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 którejkolwiek 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@skslegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawę.



Uchwała SN – składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń członków Zarządu

W uchwale z dnia 17 czerwca 2015 r. (III UZP 2/15) podjętej w składzie 7 sędziów Sąd Najwyższy uznał, że charakter relacji pomiędzy członkiem zarządu i spółką oraz czynności dokonywanych przez niego w ramach zarządzania spółką nie są zgodne z cechami charakterystycznymi dla działalności gospodarczej, takimi jak działanie we własnym imieniu oraz na własne ryzyko. Dlatego wynagrodzenie, jakie prowadzący działalność gospodarczą członek zarządu uzyskuje na podstawie zawartej ze spółką umowy należy traktować jako przychód z umowy zlecenia, a nie z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. W praktyce oznacza to, że płatnikiem składek od wynagrodzenia członka zarządu jest spółka oraz że składki należy wyliczyć według przychodu rzeczywistego, a nie deklarowanego. W uchwale SN potwierdził stanowisko wyrażone w wyroku SN z 12 listopada 2014 r., a nadając jej moc zasady prawnej, w praktyce uniemożliwił zajmowanie odmiennego stanowiska w sporach z ZUS przed sądami niższych instancji i samym SN.

Nowe przepisy dotyczące oskładkowania umów zlecenia od 1 stycznia 2016 r.

Dnia 1 stycznia 2016 r. wchodzi w życie nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która wprowadza istotne zmiany w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne od umów cywilnoprawnych: agencyjnej, zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Dotychczas, w razie zawarcia przez jedną osobę więcej niż jednej z takich umów, obowiązującym tytułem ubezpieczenia była najwcześniejsza z umów lub inna, jeżeli zostanie wskazana. Najczęściej wybierano umowę przewidującą najniższe wynagrodzenie, aby odprowadzać możliwie najniższe składki. Od 1 stycznia 2016 r., jeżeli podstawa wymiaru składek z jednej z ww. umów cywilnoprawnych będzie niższa niż minimalne wynagrodzenie, będzie trzeba odprowadzić składki także z innych tytułów, tak aby łączna podstawa wymiaru składek nie była niższa niż minimalne wynagrodzenie.



Wyrok SN – jak należy rozumieć obowiązek przeciwdziałania mobbingowi

W wyroku z dnia 21 kwietnia 2015 r. (II PK 149/14) SN analizował roszczenie pracownicy, która żądała odszkodowania i zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w wyniku mobbingu. Pracodawca wykazywał, że po skardze pracownicy przeprowadził rozmowy z pracownikami oraz audyt, dopełniając wynikającego z Kodeksu pracy obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. SN uznał jednak, że obowiązek pracodawcy nie ogranicza się do przeciwdziałania stwierdzonym przypadkom mobbingu. Powinien on obejmować również działania profilaktyczne. Następne działania pracodawcy (po stwierdzeniu zachowań współpracowników o charakterze mobbingu), które nie przyniosły realnych efektów, nie mogą zwolnić pracodawcy z odpowiedzialności przewidzianej w Kodeksie pracy.

