



Prawo pracy na co dzień... i na przełomie roku

DANE | Biura rachunkowe zajmują się także sprawami kadrowymi i płacowymi swoich klientów. Będą musiały ustalić zasady współpracy pod kątem prawidłowej realizacji formalności, wynikających z przepisów o płacy minimalnej i stawce godzinowej.

ELŻBIETA MŁYNARSKA-WELPA

Zdarza się, że niektóre zmiany w prawie pracy przechodzą bez większego echa, gdyż jest ich bardzo dużo i nie zawsze pracodawcy nadążają z ich śledzeniem.

Rok 2016 pod tym względem nie był spokojnym okresem, gdyż analizując liczbę wersji kodeksu pracy (k.p.) można byłoby dojść do wniosku, że „zmiana goni zmianę...”. Nie inaczej zapowiada się początek roku 2017, ale te wszystkie nowelizacje przedsiębiorcy powinni koniecznie zauważyć, gdyż są one bardzo istotne i znacząco wpłyną na działalność niemal każdego zakładu pracy.

Znacznie szerszy wymiar

W pierwszej kolejności warto wspomnieć o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. 1 stycznia 2017 r. weszły w życie przepisy ustawy z 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (DzU poz. 1265). Ta nowelizacja ma wyjątkowy charakter, ponieważ ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę utożsamiana jest przez większość przedsiębiorców z aktem prawnym dotyczącym osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, czyli pracowników. Natomiast od 1 stycznia 2017 r. wpływa ona także na relacje cywilnoprawne w obszarze, który do tej pory nie był poruszony w jakimkolwiek akcie prawnym. Chodzi o zawieranie przez przedsiębiorców umów zlecenia i umów o świadczenie usług z osobami fizycznymi nieprowadzącymi działalności gospodarczej, a także z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą niezatrudniającymi pracowników i niezawierającymi umów ze zleceniobiorcami tak, aby mieli oni zagwarantowane minimalne wynagrodzenie godzinowe za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług. Ustawa o wynagrodzeniu minimalnym określa zakres nowego uregulowania, wskazuje wyjątki, do których nie ma zastosowania, ale przede wszystkim wymusza na przedsiębiorcach nowe spojrzenie na zawartość umów, na podstawie których rozliczają i wypłacają wynagrodzenia dla osób, które jeszcze do końca 2016 r. nie miały gwarancji ustawowej minimalnego poziomu wynagrodzenia.

Ile na fakturze

Chociaż w omawianej ustawie nie ma zapisów, zgodnie z którymi zleceniobiorca lub osoba samozatrudniona miałaby prawo żądać comiesięcznie kwoty 2000 zł, tak jak to dotyczy pracowników, ale z jej brzmienia wynika obowiązek zapłaty wynagrodzenia na poziomie nie niższym niż 13 zł za każdą godzinę wykonywania

zlecenia lub świadczenia usług. Spór czy chodzi o kwotę brutto, czy netto wydaje się być prosty do rozstrzygnięcia, gdyż wobec osób nieprowadzących działalności gospodarczej będziemy posługiwać się minimalną stawką godzinową na poziomie 13 zł brutto, a tym, którzy za wykonane usługi wystawiają faktury naliczyć musimy nie mniej niż 13 zł netto (przed naliczeniem VAT) wynagrodzenia do wypłaty. Jednak to i tak nie daje odpowiedzi na pytanie wielu przedsiębiorców: skąd oni mają wziąć pieniądze na podwyżki wynagrodzeń tam, gdzie do tej pory stawki były dużo niższe... a wykonujący zlecenie lub świadczenie usługi akceptowali takie warunki współpracy? Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w znalezionym od 1 stycznia 2017 r. brzmieniu, nakłada na strony dodatkowe obowiązki związane z potwierdzeniem liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, jak również dokumentowania tych informacji przez trzy lata.

Mniej dokumentów

Zupełnie inny wydźwięk dla przedsiębiorców zdaje się mieć ustawa z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (dalej: „ustawa nowelizująca”), która wpływa na wiele aktów prawnych, ale w tym artykule uwaga poświęcona zostanie zmianom w ustawie z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (DzU z 2016 r. poz. 1666 i 2138) oraz w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (DzU z 2016 r. poz. 800 i 1984). Ustawa nowelizująca pozwala m.in. przedsiębiorstwom na zmniejszenie obowiązków związanych z tworzeniem aktów wewnętrznych, jak również kosztów prowadzonej działalności socjalnej, jeśli poziom zatrudnienia nie przekracza 50 osób. W szczególności ustawa nowelizująca:

1. zmienia zasady wydawania świadectw pracy (art. 2 pkt 2 ustawy nowelizującej - zmiana art. 97 k.p.) poprzez umożliwienie niewydawania pracownikowi świadectw pracy za zakończone okresy pracy w ramach umów terminowych (po 24 miesiącach), jak również daje możliwość niewydawania świadectwa pracy, jeżeli pracodawca zamierza nawiązać z pracownikiem kolejny stosunek pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego,

2. podwyższa próg liczby pracowników z 20 do 50, z którym wiąże się obowiązek tworzenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania (art. 2 pkt 1 i 3 ustawy nowelizującej) dla zakładów pracy nieobjętych układem zbiorowym pracy,

3. znosi obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: zfs) przez pracodawców zatrudniających 20 pracowników

w przeliczeniu na pełen etat i obowiązek ten przenosi na pracodawców zatrudniających 50 pracowników w przeliczeniu na pełen etat (art. 4 ustawy nowelizującej),

4. wprowadza wymóg formy pisemnej pod rygorem nieważności dla umowy o współodpowiedzialności materialnej przy łącznym powierzeniu mienia (art. 2 pkt 4 ustawy nowelizującej - zmiana art. 125 k.p.),

5. wydłuża termin na odwołanie do sądu od rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy bez wypowiedzenia lub jej wygaśnięcia, z obecnych 7/14 dni do 21 dni (art. 2 pkt 5 ustawy nowelizującej - zmiana art. 264 k.p.), jak również wydłuża termin na wniesienie żądania nawiązania umowy o pracę w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Regulacje przejściowe

Ustawodawca, wprowadzając w życie ustawę nowelizującą, przewidział przepisy przejściowe dotyczące wydawania świadectw pracy (art. 22 ustawy nowelizującej) oraz wydłużenia terminów na odwołanie do sądu (art. 24 ustawy nowelizującej). W świetle art. 22 ust. 1 należy pamiętać, że jeżeli 1 stycznia 2017 r. nie upłynął termin na wydanie świadectwa pracy, zgodnie z dotychczas obowiązującym art. 97 § 11 k.p., pracodawca wydaje pracownikowi świadectwo pracy za zakończone okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy, w terminie sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Przed upływem tego terminu pracownik może żądać wydania świadectwa pracy za zakończone w dniu wejścia w życie nowelizacji okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano mu świadectwa pracy. W takim przypadku pracodawca jest zobowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu siedmiu dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika w tej sprawie. Wraz ze zmianą brzmienia kodeksu pracy wchodzi w życie rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie świadectwa pracy

•KOLEJNE ZMIANY TUŻ, TUŻ

Wiele ustaw, nad których projektami toczyły się dyskusje w 2016 r., jeszcze nie ujrzało światła dziennego i ich ścieżka legislacyjna nie dobiegła końca. Oznacza to, że przed nami nie tylko oczekiwana na 2018 rok zmiana kodeksu pracy, ale także wielu innych przepisów, w tym wykonawczych do obecnych regulacji, które poznawać będziemy w kolejnych miesiącach 2017 r. Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom środowiska księgowych, w celu poszerzenia i doskonalenia ich kwalifikacji zawodowych oraz wiedzy z rachunkowości i dziedzin pokrewnych, od wielu lat prowadzi na terenie całego kraju szkolenia gruntownie przygotowujące do zawodu księgowego i zawodów dotyczących obsługi procesów kadrowo-płacowych. Wszyscy wiemy jak ważne jest doskonalenie i aktualizacja wiedzy w tak zmiennym środowisku prawnym, w jakim dzisiaj działamy. W ofercie Stowarzyszenia Księgowych w Polsce znajduje się kilkanaście kursów i szkoleń, m.in. z zakresu zmian w prawie pracy, ubezpieczeń, podatków, płac, jak i zawierania oraz rozliczania umów cywilnoprawnych, organizowanych we współpracy z wykwalifikowanymi wykładowcami, ekspertami z danej dziedziny. ■

z 30 grudnia 2016 r. zastępujące dotychczasowe rozporządzenie w tej sprawie z 15 maja 1996 r.

W praktyce bezpośrednim skutkiem ustawy nowelizującej będzie nierealizowanie, niezrozumiałego dla wielu pracowników, obowiązku wydawania im świadectwa pracy, gdy ich zatrudnienie w danym zakładzie nadal trwa. Zgodnie z przepisem przejściowym (art. 24 ustawy nowelizującej), nowe terminy odwołań od wypowiedzeń dotyczą również spraw rozpoczętych przed 1 stycznia 2017 r., których terminy nie upłynęły przed tym dniem, co oznacza konieczność uzupełnienia tej informacji pracownikom, którzy otrzymali dokumenty ze wskazaniem innego terminu na odwołanie.

Po co wyrzucać istniejące regulaminy

Mimo iż od 1 stycznia 2017 r. zmienił się limit stanu zatrudnienia, od którego zależy obowiązek wprowadzania regulaminów pracy i wynagradzania, to może się okazać, że nie będzie on miał dużego wpływu na działające zakłady pracy. Wydaje się, że nie tylko pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników będą takie regulaminy posiadać, gdyż obowiązujące do końca grudnia 2016 r. przepisy powodowały, że regulaminy pracy i regulaminy wynagradzania musieli tworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Trudno więc sobie wyobrazić, że 1 stycznia 2017 r. przedsiębiorcy postanowią je wyrzucić i nie będą korzystać z wypracowanych przez lata rozwiązań. Jednak warto wiedzieć, że w 2017 r. także nie każdy pracodawca, zatrudniający co najmniej 20, ale mniej niż 50 pracowników, będzie zwolniony z obowiązku wprowadzenia tych regulaminów. Jeśli bowiem zakładowa organizacja związkowa, działająca u tych pracodawców, wystąpi z wnioskiem o ustalenie regulaminów pracy i wynagradzania, wówczas obowiązkiem pracodawcy będzie ich utworzenie. Może to także oznaczać, że zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem, aby posiadanych regulaminów nie likwidować. Nie ma bowiem przeszkód

prawnych, aby pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników posiadali regulaminy pracy i wynagradzania.

Co z funduszem

Kolejnym nietrywającym zadaniem dla przedsiębiorców będzie skorzystanie z nowelizacji dotyczącej działalności socjalnej. W myśl ustawy nowelizującej do tworzenia zfs są obecnie zobowiązani pracodawcy zatrudniający, według stanu na 1 stycznia danego roku, co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Natomiast pracodawcy zatrudniający, według stanu na 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, będą tworzyli ZFSS na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

Od 1 stycznia 2017 r. wzrósł odpis podstawowy na jednego zatrudnionego w tzw. normalnych warunkach pracy do kwoty 1185,66 zł, co może powodować zwiększenie kosztów działalności socjalnej. Trzeba jednak pamiętać, że przedsiębiorcy mogli i nadal mogą z tej działalności zrezygnować, jeśli poinformują swoich pracowników o podjętej decyzji do końca stycznia danego roku kalendarzowego. Przed zmianą przepisów zfs musieli tworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Nie ma jednak przeszkód, żeby po zmianie przepisów pracodawcy zatrudniający, według stanu na 1 stycznia danego roku, mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzyli zfs lub wypłacali świadczenie urlopowe, albo podejmowali decyzję o nietworzeniu funduszu i niewypłaceniu świadczenia urlopowego. Należy tylko pamiętać, że postanowienia w sprawie nietworzenia funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się w układzie zbiorowym pracy.

Z kolei u pracodawców, u których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego powinny być zawierane w regulaminie wynagradzania. W praktyce może to oznaczać, że chociaż wielu pracodawców nie musi tworzyć zfs, to pozostanie przy jego tworzeniu. Będzie to albo wynikiem brzmienia art. 4 ustawy nowelizującej, z którego wynika, że pracodawcy zatrudniający, według stanu na 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą zfs na wniosek zakładowej organizacji związkowej albo świadomym działaniem mającym na celu utrzymanie dotychczasowego pakietu świadczeń okołopłacowych dla pracowników, których w ostatnich miesiącach coraz trudniej zrekrutować i utrzymać. ©

Autorka jest specjalistką prawa pracy, członkiem i wykładowcą Stowarzyszenia Księgowych w Polsce