



Najnowsze zmiany przepisów obowiązujące od 2016r.- wybrane zagadnienia

Najnowsze zmiany przepisów dot. umów zleceń

- » **Od 1.01.2015r** – wprowadzono obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe **członków rad nadzorczych** (nie dotyczy to ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego) – niezależnie od posiadania innych tytułów do ubezpieczenia społecznego np. umowy o pracę. Z obowiązku ubezpieczeń nie są zwolnieni nawet Ci, którzy mają ustalone prawo do emerytury lub renty.
- » **Od 01.01.2016r** – wprowadzone zostanie obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe dotyczące **wszystkich umów zleceń** zawieranych ze zleceniodawcą, dopóki łączna wartość z tych umów nie przekroczy wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obecnie możliwe jest odprowadzanie składek tylko od jednej umowy zlecenia, nawet jeżeli przewiduje ona bardzo niskie wynagrodzenie.
- » *(zmiana dotyczyć będzie również umów agencyjnych lub innych o świadczenie usług, do których mają zastosowanie przepisy o umowach zlecenia).*



Przykłady:

» I. Umowy zlecenia :

umowa 1 – 300 zł

umowa 2 – 500 zł

umowa 3 - 500 zł

Suma umów to 1300 zł , tj. kwota niższa od minimalnego wynagrodzenia, stąd też będzie oskładkowana w całości.

Niezależnie od tego czy umowy są zawarte z jednym , czy z kilkoma płatnikami .

» II. Umowy zlecenia:

» Umowa 1 - 600 zł

» Umowa 2 – 1350 zł

» Umowa 3 – 1000 zł

Składki będą opłacane od umowy 1 i 2 – bo ich suma jest wyższa niż minimalne wynagrodzenie, a każda z osobna jest niższa. Przy założeniu, że minimalne w 2016 będzie niższe niż 1950 zł.



Przykłady:

» III. Umowy zlecenia :

umowa 1 – 3000 zł

umowa 2 – 2000 zł

umowa 3 - 1950 zł

W tym przypadku wystarczy oskładkowanie jednej z nich ,
choćby tej najniższej (1950 zł), bo z tej umowy wynagrodzenie
jest już w wysokości co najmniej minimalnego.

Problemem będzie wymiana informacji pomiędzy
zleceniodawcami a zleceniobiorcą.



Uchwalone zmiany –

Dz.U. 2015 poz. 1220 - obow. od 22. 02. 2016r

Główne zmiany dotyczą:

- 1) *ograniczenie rodzajów umów o pracę do trzech - w miejsce obecnych czterech, w tym czas ich trwania - do 33 m-cy;*
- 2) *dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny;*
- 3) *zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony przez wprowadzenie bardziej skutecznego sposobu limitowania tych umów;*
- 4) *uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie, jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony;*
- 5) *umożliwienie pracodawcy jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa;*
- 6) *likwidacji umów na czas wykonania określonej pracy.*



Zmiany przepisów, dotyczą :

Art.. 25¹ k.p. *Okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, także łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów między stronami tego samego stosunku pracy, nie może przekraczać **33 miesięcy**, a łączna liczba takich umów nie może przekraczać - trzech umów.*

- » § 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.
- » § 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż ten, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik odpowiednio, od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- » **+ przepisy przejściowe art. 13 - art. 15**

ustawy z 25.06.2015 o zmianie ustawy- kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015 poz.1220).



Zmian przepisów

W nowym brzmieniu:

Art.. 25¹ k.p. § 4 – Przepisu par. 1 nie stosuje się do umów zawartych na czas określony :

- *W celu zastępstwa,*
- *W celu wykonania pracy w charakterze dorywczym lub sezonowym*
- *W celu wykonania pracy przez okres kadencji*
- *Gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie , które uzasadniają zatrudnianie na czas określony, w związku z określonymi potrzebami pracodawcy.*
- *{ dodatkowo wprowadza się wymóg określania w umowie celu lub innych okoliczności , które obiektywnie uzasadniają zawarcie takiej umowy}*

§ 5 – Pracodawca zawiadamia PIP w formie pisemnej lub elektronicznej o zawarciu umowy (przykład ost.) wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy , w terminie 5 dni rob. od dnia jej zawarcia.

- ***Nie wykonanie tego obowiązku - ma stanowić wykroczenie (art.281 pkt.1a).***



Zmian przepisów

» W ustawie z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.2) art. 631 otrzymuje brzmienie:

„Art. 63, k.p.c. - W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz *o ustalenie, że w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w art. 25. 1 § 4 Kodeksu pracy została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony*, inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach na każdym stadium postępowania.”



Zmian przepisów

W nowym brzmieniu : Art. 25 - § 2 - Umowę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju.

§ 3 ust.1 - Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania innego rodzaju pracy.


ust. 2 - Po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony do wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tych okolicznościach dopuszczalne jest nie więcej niż jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.”.....



Uchwalone zmiany - urlop macierzyński dla ojca

Ostatnia zmiana: ustawa z dnia 15.05.2015r, o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego..... - **Dz.U. 2015 poz. 1066** - z mocą obowiązującą od 1.01.2016r., z wyjątkiem art. 2.

Zmiany dotyczą samotnych ojców - m.in.:

- **art. 2 ww. ustawy – przepis obowiązujący od 14.08.2015r**
(tj. po upływie 2 tyg. od dnia ogłoszenia)
- **W art. 180 k.p.** – w razie zgonu pracownicy lub porzucenia przez nią dziecka w czasie urlopu macierzyńskiego – pracownikowi ojcu dziecka przysługuje prawo do niewykorzystanej części urlopu tego urlopu,. Dotyczy to również pracownicy z orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, której stan zdrowia uniemożliwia do sprawowania opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu 8 tyg. urlopu mac.
- **Dodaje się art. 182^{1b} k.p.**- w razie zgonu matki dziecka niebędącej pracownicą albo porzucenia dziecka lub prawo do pozostałej części urlopu przysługuje ojcu dziecka- pracownikowi. 
- **Dotyczy to również** dodatkowego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Oczekiwane zmiany przepisów

Zmiany wynikające ze zmiany ustawy z dnia 24.07.2015 K.p. - z mocą obow. od 1.01.2016r (**Dz.U. 2015 poz. 1268**)

Zmiany dotyczą - m.in.:

- 1/ *likwidacji dodatkowych urlopów macierzyńskich i włączenie do urlopów rodzicielskich wydłużając je - do 32 tyg. i do 34 tyg.*
- 2/ *wydłużenia okresu urlopu ojcowskiego – z 12 m-cy życie dziecka do 24 m-cy życia dziecka i dzielenie tego urlopu na 2 części , w tygodniach.*
- 3/ *wydłużenia okresu składania wniosków z o urlop rodzicielskiego z 14 dni do 21 dni.*
- 4/ *obowiązku uwzględnienie wniosku pracownika wychowującego dziecko do 14 roku życia w zakresie zmian w organizacji czasu pracy – chyba, że nie ma takiej możliwości ze względu na organizację pracy, pozostawiając 2 dni opieki, w wymiarze godzinowym 16 godz.*
- 5/ *ujednoczenia zasad dotyczących urlopu rodzicielskiego i wychowawczego, które dotyczą minimalnej długości części tych urlopów, możliwości korzystania z urlopów przez oboje rodziców jednocześnie.*



Zmian dotyczące urlopów rodzicielskich

» Ponadto:

» Nowe przepisy umożliwią rodzicom korzystanie z urlopów rodzicielskich i wychowawczych do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat, a zatem również na początku nauki w szkole. Rodzice, którzy wrócą do pracy przed ukończeniem przez dziecko 1 roku życia, będą mogli wykorzystać pozostałą część urlopu rodzicielskiego (do 16 tygodni, w 2 częściach) w okresie późniejszym – do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat.

» Dodano- Art. 182^{1b}. 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej

» Dla rodziców, którzy nie chcą rezygnować z pracy, przewidziano wydłużenie możliwości połączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze do 64 tygodni (z obecnych 32 tygodni).



Zmian od 1.01.2016r dotyczące urlopów rodzicielskich

Łączenie pracy z urlopem rodzicielskim (w nowym ujęciu):

- » Dla rodziców, którzy nie chcą rezygnować z pracy, przewidziano wydłużenie możliwości połączenia urlopu rodzicielskiego z pracą u dotychczasowego pracodawcy w niepełnym wymiarze - do 64 tygodni (z obecnych 32 tygodni).
- » Wówczas urlop rodzicielski wydłuża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy w trakcie łącznego korzystania z urlopu lub jego części - nie dł. niż do 64 tygodni.

» **Przykład :**

» Praca $\frac{1}{2}$ etatu + urlop rodzicielski w całości 32 tyg.=

32 tyg. x $\frac{1}{2}$ = 16 tyg. ; 32 tyg.+ 16 tyg. = 48 tyg. urlop rodzicielski ogółem.



Zmian od 1.01.2016r dotyczące urlopów rodzicielskich

Dzielenie urlopu rodzicielskiego:

» ...Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej.

Żadna część urlopu rodz. nie może być krótsza niż 8 tyg. **za wyjątkiem** :

- Gdy część urlopu może być krótsza niż 8 tyg. :

1/ urodzenie 1 dziecka przy jednym porodzie – wówczas I-sza część urlopu rodz. Nie może być krótsza niż 6 tyg.

2/ przyjęcie dziecka na wychowanie w wieku 7 lat – I-sza część urlopu nie może być krótsza niż 3 tyg.



Zmian od 1.01.2016r dotyczące urlopów rodzicielskich

Dzielenie urlopu rodzicielskiego:

Przykład: dzielenia urlopu rodzicielskiego przy 1 dziecku ur. przy jednym porodzie.

- 1. 6 tygodni – I część - bezpośrednio po urlopie macierzyńskim,*
- 2. 8 tygodni – II część - urlopu rodzicielskiego,*
- 3. 2 tygodnie – III część – urlopu rodzicielskiego.*
- 4. 16 tygodni – IV część – do wykorzystani, gdy dziecko ukończy 3 lata i rozpocznie przedszkole.*

można też zaplanować tą część do wykorzystania przed rozpoczęciem szkoły do uk. 6 lat przez dziecko.

