

Kodeks pracy 2016

- ▶ ujednolicony tekst ustawy – Kodeks pracy z oznaczonymi najnowszymi zmianami
- ▶ komentarz ekspertów dotyczący nowych przepisów
- ▶ najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego

Kodeks pracy 2016

- ▶ ujednolicony tekst ustawy – Kodeks pracy z oznaczonymi najnowszymi zmianami
- ▶ komentarz ekspertów dotyczący nowych przepisów
- ▶ najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego

DZIENNIK GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
www.dziennik.pl, www.gazetaprawna.pl, www.forsal.pl

Autorzy: Sławomir Paruch, Robert Stępień
Redaktor merytoryczny: Artur Borkowski, Anita Jackiewicz
Redaktor prowadzący: Mariusz Łukasik
Korekta: Mirosława Jasińska-Nowacka
Projekt graficzny okładki: Kinga Pisarczyk
DTP: Joanna Archacka

Biuro Obsługi Klienta: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 761 31 27, 801 626 666, e-mail: bok@infor.pl

© Copyright by INFOR Biznes Sp. z o.o.
Wydanie I/2016, styczeń 2016 r.

ISBN 978-83-65361-13-4

SPIS TREŚCI

Wstęp	6
Rozdział 1. Zmiany w prawie	8
Wynagrodzenie minimalne	8
Rozszerzony katalog prac wzbronionych kobietom	14
Zwolnienia lekarskie – e-zwolnienia	16
Uprawnienia rodzicielskie	18
Składki od umów-zleceń	23
Umowy terminowe	25
Rozdział 2. Najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego w 2015 roku	40
Dyrektor i kierownik to nie zawód	40
Premia uznaniowa nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę	41
Premia uznaniowa może być ekwiwalentem świadczenia regulaminowego	42
Nażalenie kary porządkowej nie wyklucza następczego rozwiązania umowy o pracę za to samo przewinienie	43
Słabe wyniki mogą uzasadniać wypowiedzenie	44
Wysokość odszkodowania nie musi być maksymalna	45
Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie może prowadzić do bezpodstawnego wzbogacenia	46
Zakaz konkurencji nie przechodzi na nowego pracodawcę	47
Umowa o świadczenie usług jako tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu	48
Brak informacji o liczbie członków oznacza brak szczególnej ochrony	49
Zagadnienie stosowania procedury zwolnień grupowych w przypadku wypowiedzeń zmieniających nadal nierozstrzygnięte	50
Rozdział 3. Praktyczne informacje	52
Problemy z ZUS	52
Kontrakt w Wielkiej Brytanii może wiązać się z przejściem pracowników – można tego uniknąć	55
Safe Harbour – „(Nie)bezpieczna przystań”	56
USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.)	57
DZIAŁ PIERWSZY. PRZEPISY OGÓLNE (art. 1–21)	60
Rozdział I. Przepisy wstępne	60
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	61
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	64
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	67
Rozdział III. (uchylony)	67
DZIAŁ DRUGI. STOSUNEK PRACY (art. 22–77)	67
Rozdział I. Przepisy ogólne	67
Rozdział II. Umowa o pracę	70
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	70
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	75
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	75
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	80

Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	83
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	85
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	87
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	87
Rozdział IIa. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej	89
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	90
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	94
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	94
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	96
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	97
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	97
DZIAŁ TRZECI. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA (art. 77¹-93) ...	97
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	97
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	99
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	101
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	104
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	105
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	105
DZIAŁ CZWARTY. OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA (art. 94-113³)	106
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	106
Rozdział II. Obowiązki pracownika	109
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	110
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	111
Rozdział IV. Regulamin pracy	113
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	114
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	114
DZIAŁ PIĄTY. ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW (art. 114-127)	116
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	116
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	118
DZIAŁ SZÓSTY. CZAS PRACY (art. 128-151¹²)	119
Rozdział I. Przepisy ogólne	119
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	120
Rozdział III. Okresy odpoczynku	121
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	122
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	127
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	130
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	131
DZIAŁ SIÓDMY. URLOPY PRACOWNICZE (art. 152-175)	134
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	134
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	140

DZIAŁ ÓSMY. UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM (art. 175 ¹ –189 ¹)	141
DZIAŁ DZIEWIĄTY. ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH (art. 190–206)	162
Rozdział I. Przepisy ogólne	162
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	164
Rozdział III. Doksztalcanie	164
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	165
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia	166
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	167
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	168
DZIAŁ DZIESIĄTY. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (art. 207–237 ¹⁵)	168
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	168
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	171
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	173
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne	174
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	175
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	178
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	182
Rozdział VIII. Szkolenie	185
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	186
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	188
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	189
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	191
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	191
DZIAŁ JEDENASTY. UKŁADY ZBIOROWE PRACY (art. 238–241 ³⁰)	192
Rozdział I. Przepisy ogólne	192
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	199
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	202
DZIAŁ DWUNASTY. ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY (art. 242–280)	205
Rozdział I. Przepisy ogólne	205
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	206
Rozdział III. Sądy pracy	208
DZIAŁ TRZYNASTY. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA (art. 281–290 ¹)	210
Rozdział II. (uchylony)	212
DZIAŁ CZTERNASTY. PRZEDAWNIEŃ ROSZCZEŃ (art. 291–295)	212
DZIAŁ CZTERNASTY ^a . (uchylony) (art. 295 ¹ –295 ²)	213
DZIAŁ PIĘTNASTY. PRZEPISY KOŃCOWE (art. 296–305)	214
INDEKS RZECZOWY	219

Wstęp

Oddajemy na Państwa ręce kolejne już wydanie komentarza do ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.: dalej: k.p.), uwzględniającego najważniejsze zmiany w przepisach prawa pracy, które miały miejsce na przestrzeni ostatniego roku.

Komentarz składa się z trzech części i obejmuje kolejno:

1. Komentarz do zmian w przepisach, które weszły lub wejdą w życie w 2016 r. Kolejno skomentowane zostały zmiany w regulacjach dotyczące w szczególności:

- wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę oraz wysokości innych świadczeń przyznawanych pracownikom a uzależnionych od wysokości tego wynagrodzenia;
- rozszerzonego katalogu prac wzbronionych kobietom w ciąży i kobietom karmiącym piersią oraz praktyczne tego konsekwencje;
- zasad wystawiania elektronicznych zwolnień lekarskich oraz obowiązków ciążących na pracodawcy w tym zakresie;
- uprawnień rodzicielskich;
- nowych zasad oskładkowania umów-zlecenia;
- zawierania oraz wypowiedzania umów o pracę na czas określony i inne zmiany dotyczące przepisów o umowach o pracę, które wejdą w życie z dniem 22 lutego 2016 r.

2. Komentarz do najważniejszych (w ocenie autorów niniejszego opracowania) orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w 2015 r., o przełomowym znaczeniu dla stosowania przepisów prawa pracy.

3. Praktyczne informacje dla przedsiębiorców dotyczące najbardziej aktualnych problemów z zakresu prawa pracy, w tym w szczególności dotyczące ZUS.

Ograniczenie zakresu przedmiotowego niniejszego opracowania wyłącznie do zagadnień dotyczących zmian w przepisach dokonanych na przestrzeni ostatniego roku jest uzasadnione periodycznym charakterem komentarza, który ukazuje się na przełomie każdego kolejnego roku kalendarzowego.

Chociaż w treści komentarza przytaczane są wyłącznie przepisy kodeksu pracy, obejmuje on również niektóre wspomniane wyżej zmiany regulacji po-

zakodeksowych, które mają szczególnie istotny wpływ na sytuację prawną pracodawców i pracowników. Podobnie zagadnienia poruszane w komentowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego odnoszą się nie tylko do przepisów kodeksu pracy, ale również do ważniejszych regulacji pozakodeksowych.

Sławomir Paruch

radca prawny,
Partner w Kancelarii „Raczkowski Paruch”

Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w Kancelarii „Raczkowski Paruch”
doktorant w Katedrze Prawa Pracy WPiA UW

Rozdział 1.

Zmiany w prawie

Wynagrodzenie minimalne

Kwota minimalnego wynagrodzenia w 2016 r. uległa podwyższeniu i wynosi 1850 zł brutto miesięcznie (w 2015 r. było to 1750 zł brutto miesięcznie). Wiąże się to z obowiązkiem zmiany umów o pracę (poprzez zawarcie odpowiedniego porozumienia zmieniającego) i dostosowania ich do nowej kwoty minimalnego wynagrodzenia. Dotyczyć to będzie wszystkich tych pracowników, których wynagrodzenie zostało określone w umowie o pracę konkretną kwotą odpowiadającą dotychczasowemu wynagrodzeniu minimalnemu (lub kwotą wyższą niż dotychczasowe wynagrodzenie minimalne, ale niższą niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w 2016 roku, czyli więcej niż 1750 zł, lecz mniej niż 1850 zł brutto miesięcznie).

W przypadku natomiast tych pracowników, dla których wysokość wynagrodzenia została określona w umowach o pracę poprzez użycie sformułowania „wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu minimalnemu”, bez wskazywania konkretnych wartości, nie ma konieczności zmiany umów. Należy przy tym podkreślić, że niezależnie od odpowiedniej zmiany umowy o pracę i dostosowania wysokości wynagrodzenia pracowników do nowego wynagrodzenia minimalnego pracowników od 1 stycznia 2016 r. tak czy inaczej obowiązuje (z mocy ustawy) nowe wynagrodzenie minimalne w wysokości 1850 zł brutto. A to oznacza, że pracodawca ma obowiązek wypłacania wynagrodzenia co najmniej w takiej wysokości (nawet jeśli istnieją mniej korzystne dla pracownika i niedostosowane do nowej wysokości wynagrodzenia minimalnego postanowienia umowy o pracę).

Wskutek podwyższenia wynagrodzenia minimalnego nastąpiła odpowiednia zmiana wysokości świadczeń, których poziom jest uzależniony od jego wysokości. Chodzi np. o dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas choroby (o którym mowa w art. 92 k.p.) oraz zasiłek chorobowy czy odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwota pensji minimalnej wpłynęła także na zmianę wysokości obciążeń publicznoprawnych odliczanych z wynagrodzenia za pracę (tj. zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne) oraz maksymalną dopuszczalną kwotę potrąceń z wynagrodzenia za pracę (dokonywanych na zasadach określonych w kodeksie pracy).

Dodatek za pracę w porze nocnej

Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje – oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę – dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151⁸ k.p.), za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Punktem wyjścia dla prawidłowego obliczenia wysokości tego dodatku jest ustalenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stawkę tę ustala się jako iloraz miesięcznego wynagrodzenia minimalnego (w 2016 r. w wysokości 1850 zł brutto) i liczby godzin wynikających z wymiaru czasu pracy pracownika w danym miesiącu.

Wymiar czasu pracy dla danego miesiąca ustala się, mnożąc liczbę pełnych tygodni przypadających w danym miesiącu przez 40 godzin (tj. przez średniotygodniową normę czasu pracy obowiązującą pracowników) i dodając do otrzymanego wyniku iloczyn 8 godzin (tj. liczby godzin wynikających z dobowej normy czasu pracy obowiązującej pracowników) i liczby dni pozostałych do końca danego miesiąca kalendarzowego, będących dla pracowników dniami pracy. Należy przy tym pamiętać o wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2012 r. (sygn. akt K 27/11, OTK-A 2012/9/102), zgodnie z którym każde święto (także przypadające w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy) zmniejsza wymiar czasu pracy w danym miesiącu o 8 godzin.

Wymiar czasu pracy dla poszczególnych miesięcy w 2016 r. został przedstawiony w tabeli 1 poniżej.

Tabela 1. Wymiar czasu pracy w 2016 roku			
MIESIĄC	LICZBA DNI	LICZBA GODZIN	LICZBA DNI WOLNYCH
styczeń	19 dni (po 8 godzin)	152	12
luty	21 dni (po 8 godzin)	168	8
marzec	22 dni (po 8 godzin)	176	9
kwiecień	21 dni (po 8 godzin)	168	9
maj	20 dni (po 8 godzin)	160	11
czerwiec	22 dni (po 8 godzin)	176	8
lipiec	21 dni (po 8 godzin)	168	10
sierpień	22 dni (po 8 godzin)	176	9
wrzesień	22 dni (po 8 godzin)	176	8
październik	21 dni (po 8 godzin)	168	10

listopad	20 dni (po 8 godzin)	160	10
grudzień	21 dni (po 8 godzin)	168	10
ŁĄCZNIE	252 dni (po 8 godzin)	2016	114

Po obliczeniu stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (zgodnie z instrukcją powyżej) dodatek za pracę w porze nocnej oblicza się jako 20% tej stawki za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Szczegółowe wyliczenia wysokości dodatku za godzinę pracy w porze nocnej w 2016 r. zostały przedstawione w tabeli 2 na następczej stronie.

PRZYKŁAD

Wyliczenie dodatku za pracę w porze nocnej

Pracownik świadczył pracę w porze nocnej w wymiarze 18 godzin w styczniu, 25 godzin w lutym oraz 15 godzin w marcu 2016 r. Dodatek za pracę w porze nocnej należy ustalić odrębnie dla każdego miesiąca, uwzględniając różny wymiar czasu pracy, a co za tym idzie – różną wysokość stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia minimalnego w poszczególnych miesiącach.

W styczniu stawka ta wynosi $1850 \text{ zł} : 152 \text{ godzin} = 12,17 \text{ zł}$ brutto. Zatem dodatek za godzinę pracy w porze nocnej w styczniu 2016 r. wynosi 2,43 zł brutto ($20\% \times 12,17 \text{ zł}$), co daje łączny dodatek za 18 godzin pracy w porze nocnej w styczniu 2016 r. w wysokości 43,74 zł brutto ($2,43 \text{ zł} \times 18 \text{ godzin}$).

W lutym stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi $1850 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 11,01 \text{ zł}$ brutto, a co za tym idzie dodatek za godzinę pracy w porze nocnej równy jest 2,20 zł brutto ($20\% \times 11,01 \text{ zł}$). To daje łączny dodatek w wysokości 55 zł brutto ($25 \text{ godzin} \times 2,20 \text{ zł}$).

W marcu stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi $1850 \text{ zł} : 176 \text{ godzin} = 10,51 \text{ zł}$ brutto, a dodatek za godzinę pracy w porze nocnej – 2,10 zł brutto ($20\% \times 10,51 \text{ zł}$). To daje łączny dodatek w wysokości 31,50 zł brutto ($15 \text{ godzin} \times 2,10 \text{ zł}$).

Tabela 2. Dodatek za pracę w porze nocnej w 2016 roku

MIESIĄC	WYMIAR CZASU PRACY	STAWKA GODZINOWA WYNIKAJĄCA Z MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA	DODATEK ZA GODZINĘ PRACY W PORZE NOCNEJ BRUTTO
styczeń	152 godziny	1850 zł : 152 godziny = 12,17 zł	2,43 zł
luty	168 godzin	1850 zł : 168 godzin = 11,01zł	2,20 zł
marzec	176 godzin	1850 zł : 176 godzin = 10,51 zł	2,10 zł
kwiecień	168 godzin	1850 zł : 168 godzin = 11,01 zł	2,20 zł
maj	160 godzin	1850 zł : 160 godzin = 11,56 zł	2,31 zł
czerwiec	176 godzin	1850 zł : 176 godzin = 10,51 zł	2,10 zł
lipiec	168 godzin	1850 zł : 168 godzin = 11,01 zł	2,20 zł
sierpień	176 godzin	1850 zł : 176 godzin = 10,51 zł	2,10 zł
wrzesień	176 godzin	1850 zł : 176 godzin = 10,51 zł	2,10 zł
październik	168 godzin	1850 zł : 168 godzin = 11,01 zł	2,20 zł
listopad	160 godzin	1850 zł : 160 godzin = 11,56 zł	2,31 zł
grudzień	168 godzin	1850 zł : 168 godzin = 11,01 zł	2,20 zł

Wynagrodzenie za czas choroby

Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę rośnie również najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących pracownikom (tj. zasiłku chorobowego oraz wynagrodzenia za czas choroby wypłacanego zgodnie z art. 92 k.p.).

W przypadku pracowników będących w pierwszym roku pracy zawodowej najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych w 2016 r. wynosi: 1277,09 zł [(tj. 80% minimalnego wynagrodzenia minus 13,71% z tych 80% wynagrodzenia minimalnego, tj. $80\% \times 1850 \text{ zł} = 1480 \text{ zł}$ i $1480 \text{ zł} - (13,71\% \times 1480 \text{ zł}) = 1480 \text{ zł} - 202,91 \text{ zł} = 1277,09 \text{ zł}$].

W przypadku pozostałych pracowników najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych w 2016 r. wynosi: 1596,36 zł [(tj. wynagrodzenie minimalne minus 13,71% z tego wynagrodzenia, tj. $1850 \text{ zł} - (13,71\% \times 1850 \text{ zł}) = 1850 \text{ zł} - 253,64 \text{ zł} = 1596,36 \text{ zł}$].

W przypadku pracowników wynagradzanych wynagrodzeniem minimalnym, którym pracodawca wypłaca świadczenia chorobowe na przełomie 2015/2016 r., po 1 stycznia 2016 r. pracodawca zobowiązany jest odpowiednio przeliczyć podstawę wymiaru tych świadczeń.

PRZYKŁAD

Zmiana podstawy wymiaru świadczeń chorobowych

Pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim od 16 grudnia 2015 r. do 10 stycznia 2016 r. Pracodawca wypłaca mu wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p. W związku z tym, że osoba ta otrzymuje wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, podstawa wymiaru wynagrodzenia za czas choroby za grudzień 2015 r. nie mogła być niższa od kwoty 1510,07 zł. Natomiast przy obliczaniu wynagrodzenia chorobowego za styczeń 2016 r. (oraz ewentualnie wynagrodzenia i zasiłku chorobowego za kolejne miesiące tego roku w przypadku przedłużenia choroby) podstawa ta nie może być niższa niż 1596,36 zł. Jeżeli płatnik wypłaci wynagrodzenie (zasiłek) w dotychczasowej wysokości (tj. przyjmując podstawę wymiaru taką samą jak za grudzień 2015 r.), w późniejszym okresie będzie musiał wyrównać zaniżone świadczenie oraz dokonać korekty złożonych za dany okres dokumentów rozliczeniowych.

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) maksymalna wysokość odprawy jest uzależniona od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w taki sposób, że nie może ona przekraczać 15-krotności tego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Maksymalna kwota odprawy w 2016 r. wynosi w związku z tym 27 750 zł brutto (15 x 1850 zł). Taka wysokość odprawy dotyczy wszystkich tych pracowników, z którymi stosunki pracy rozwiązały się lub rozwiążą po 31 grudnia 2015 r. (a zatem również tych, którym stosunek pracy został wypowiedziany jeszcze w 2015 r., ale ich okres wypowiedzenia upłynął lub upłynie po 31 grudnia 2015 r.).

PRZYKŁAD

Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Pracownik był zatrudniony w firmie przez 10 lat. Wysokość wynagrodzenia pracownika obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 10 000 zł brutto. Z dniem 31 marca 2016 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, działając w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W tym przypadku pracownikowi należy się odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy w maksymalnej wysokości 27 750 zł (odpowiadającej 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę). Zgodnie bowiem z ogólnymi zasadami ustalania wysokości odprawy, biorąc pod uwagę staż pracy pracownika, przysługuje mu odprawa w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (tj. $3 \times 10\,000\text{ zł} = 30\,000\text{ zł}$). Ponieważ kwota ta przekracza wysokość maksymalnej kwoty odprawy określonej ustawowo, należy wypłacić odprawę w maksymalnej dopuszczalnej wysokości, czyli 27 750 zł.

Składki na ubezpieczenia społeczne

Wzrost wynagrodzenia minimalnego do wysokości 1850 zł brutto miesięcznie spowodował odpowiedni wzrost wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, a co za tym idzie – wzrost kosztów zatrudniania pracownika (rozumianych jako koszty minimalne, tj. koszty zatrudniania pracownika wynagradzanego stawką minimalną). Wzrost kosztów zatrudnienia takiego pracownika w stosunku do 2015 r. przedstawia tabela 3 (w celu wyliczenia wzrostu kosztów po stronie pracodawcy w tabeli tej przedstawione zostały wyłącznie składki w części ponoszona przez pracodawcę).

Tabela 3. Wzrost kosztów zatrudniania pracownika dla pracodawcy (w porównaniu z 2015 rokiem)				
RODZAJ SKŁADKI	STOPA PRO-CENTOWA	WYSOKOŚĆ SKŁADKI (2015 r.)	WYSOKOŚĆ SKŁADKI (2016 r.)	WZROST SKŁADKI
emerytalna	9,76%	170,80 zł	180,56 zł	9,76 zł
rentowa	6,5%	113,75 zł	120,25 zł	6,5 zł
wypadkowa	1,93% (1,80%*)	33,78 zł (31,50 zł*)	35,71 zł (33,30 zł*)	1,93 zł (1,80 zł*)
Fundusz Pracy	2,45%	42,88 zł	45,33 zł	2,45 zł
FGŚP	0,10%	1,75 zł	1,85 zł	0,10 zł
ŁĄCZNIE		362,96 zł (360,68 zł*)	383,70 zł (381,29 zł*)	20,74 zł (20,61 zł*)

* dotyczy okresu od 1 kwietnia 2015 r. do 31 marca 2016 r.

Miesięczny wzrost kosztów zatrudnienia pracownika wynagradzanego wynagrodzeniem minimalnym wynosi zatem (w stosunku do 2015 r.) 120,74 zł (tj. wzrost wynagrodzenia minimalnego o 100 zł + związany z tym wzrost wyso-

kości składek na ubezpieczenia społeczne o 20,74 zł, w przypadku okresu od 1 kwietnia 2015 r. do 31 marca 2016 r. wzrost ten wynosi 120,61 zł).

Wyższe kwoty wolne od potrąceń

W związku ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r., począwszy od stycznia tego roku pracodawca ma obowiązek stosować wyższe kwoty wolne przy dokonywaniu obowiązkowych lub dobrowolnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę (owe kwoty wolne uzależnione są bowiem od wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę).

Istotne jest, że nowe, wyższe kwoty wolne należy stosować w każdym przypadku dokonywania potrącenia po 1 stycznia 2016 r., niezależnie od tego, czy potrącenie jest dokonywane z wynagrodzenia przysługującego za 2016, czy za 2015 rok (np. potrącenie z premii przysługującej pracownikowi za 2015 rok, ale wypłacanej w roku 2016; tak: pismo Głównego Inspektoratu Pracy z 26 stycznia 2011 r., GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP).

Rozszerzony katalog prac wzbronionych kobietom

Z dniem 13 listopada 2015 r. weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów z 13 października 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. z 2015 r. poz. 1737). Nowelizacja miała na celu wdrożenie zmian do dyrektywy Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, wprowadzonych na mocy dyrektywy 2014/27/UE.

Na mocy znowelizowanych przepisów zmienił się wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Zmiana dotyczy punktów VII oraz VIII załącznika do rozporządzenia. Rozszerzony został katalog prac wzbronionych kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym dziecko piersią związanych z kontaktem ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi i substancjami chemicznymi. Zgodnie z nowymi regulacjami kobiety w ciąży nie będą mogły wykonywać prac mogących narazić je na działanie określonych czynników biologicznych, jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego wskażą na zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwo kobiety albo niekorzystny wpływ tych czynników na ciążę lub karmienie dziecka piersią. Chodzi o czynniki mogące wywoływać u ludzi ciężkie choroby. Ponadto zmieniono wykaz prac narażających na działanie szkodliwych substancji chemicznych.

Powyższe zmiany mają wpływ na obowiązki pracodawcy w zakresie oceny i dokumentacji ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, sto-

sowania środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko oraz poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Zmiana przepisów może oznaczać ponadto konieczność zmiany warunków pracy kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią lub nawet obowiązek odsunięcia ich od określonej pracy. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracach wzbudzonych ze względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne (a więc w szczególności przy tych wymienionych w znowelizowanych przepisach rozporządzenia) jest zobowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w rozporządzeniu lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe (w szczególności ze względu na stan zdrowia pracownicy), pracodawca jest obowiązany przenieść taką pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości – zwolnić ją na niezbędny czas z obowiązku świadczenia pracy. Taka zmiana warunków pracy lub przeniesienie do innej pracy nie wymaga dokonywania wypowiedzenia zmieniającego ani zmiany umowy o pracę. Co więcej, jeżeli zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje z tego tytułu dodatek wyrównawczy.

Wykonanie przez pracodawcę opisanych powyżej obowiązków polegających na zmianie warunków pracy lub odsunięciu kobiet od pracy wykonywanej w narażeniu na czynniki szkodliwe wymienione w znowelizowanych przepisach rozporządzenia nie wymaga skierowania kobiet na badania lekarskie i jest niezależne od zaleceń wynikających z orzeczenia lekarskiego. Zakaz pracy kobiet w narażeniu na te czynniki wynika z samego rozporządzenia i ma charakter bezwzględny. Pracodawca nie może twierdzić, że skoro w orzeczeniu lekarskim nie było przeciwwskazań do wykonywania tego rodzaju pracy, to kobieta mogła ją wykonywać. Lekarz może stwierdzić przeciwwskazania do innego rodzaju prac, które nie są zabronione w świetle rozporządzenia. Nie ma natomiast obowiązku wskazywania przeciwwskazań dotyczących prac określonych w rozporządzeniu i zwykle tego nie robi – prace te są zakazane z mocy samego rozporządzenia.

Zmiana przepisów może również oznaczać konieczność odpowiedniego dostosowania regulaminów pracy. W treści regulaminu pracy powinny bowiem zostać określone te rodzaje prac, które zgodnie z wykazem załączonym

do omawianego rozporządzenia są wzbronione kobietom. Konieczność zmiany regulaminu pracy będzie uzależniona od tego, jaka dokładnie była jego treść.

Jeżeli regulamin odsyłał w tym zakresie do treści załącznika do omawianego rozporządzenia, wskazując jednocześnie, że każdorazowa zmiana rozporządzenia będzie powodowała zmianę regulaminu, to wprowadzenie dodatkowych zmian do regulaminu nie będzie wymagane.

Jeżeli natomiast wykaz prac wzbronionych kobietom został zdefiniowany w regulaminie pracy w sposób bardziej precyzyjny lub specyficzny dla danego zakładu, poprzez wskazanie w nim konkretnych stanowisk pracy występujących w strukturze organizacyjnej tego zakładu, na których praca kobiet jest wzbroniona w świetle przepisów rozporządzenia, może okazać się konieczna zmiana regulaminu. Będzie ona polegała na rozszerzeniu katalogu stanowisk pracy wzbronionych kobietom i uzupełnieniu go o te stanowiska, na których występuje narażenie na szkodliwe czynniki biologiczne i chemiczne uwzględnione w znowelizowanych przepisach.

Zwolnienia lekarskie – e-zwolnienia

Od 1 stycznia 2016 r. lekarze mogą wystawiać elektroniczne zwolnienia lekarskie, nazywane e-ZLA. Dotychczasowe zwolnienia papierowe będzie można stosować do końca 2017 roku. Od 1 stycznia 2018 r. będą wystawiane wyłącznie zwolnienia elektroniczne.

Zmiany mają na celu w szczególności:

- 1) poprawę efektywności procesu obsługi zwolnień lekarskich;
- 2) zniesienie obowiązku dostarczania płatnikowi składek zaświadczeń lekarskich przez ubezpieczonego;
- 3) automatyczne informowanie pracodawców o zwolnieniach lekarskich wystawionych pracownikom;
- 4) zwiększenie możliwości prowadzenia działań kontrolnych (elektroniczne zwolnienia lekarskie będą bowiem trafiały bezpośrednio do systemu informatycznego ZUS, co umożliwi szybsze podejmowanie przez pracowników tej instytucji kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień oraz kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy – ma to istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku zwolnień krótkoterminowych, w przypadku których kontrola była dotychczas znacznie utrudniona lub wręcz niemożliwa);
- 5) udostępnienie lekarzom wystawiającym zwolnienia lekarskie wglądu w poprzednie zwolnienia, a w szczególności dostępu do informacji, kiedy, na jaki okres i z powodu jakiego schorzenia zaświadczenia te zostały wystawione.

Zgodnie z nowymi przepisami, pracodawcy, którzy rozliczają składki za więcej niż pięć osób, musieli do 31 grudnia 2015 r. założyć konto na Platformie Usług Elektronicznych ZUS (PUE). Pozostali pracodawcy mogli taki profil utworzyć dobrowolnie. Jeśli się na to nie zdecydowali, musieli do końca 2015 roku poinformować pisemnie swoich pracowników o konieczności dostarczania wydruku zwolnienia w sytuacji, gdy lekarz wystawi je w formie elektronicznej.

PRZYKŁAD

Tworzenie konta na PUE

Pracodawca zatrudnia trzy osoby na podstawie umów o pracę. Czy w świetle znowelizowanych przepisów powinien utworzyć konto na PUE? Co jeśli tego nie zrobi?

W tym przypadku pracodawca nie ma takiego obowiązku, chyba że liczba zatrudnionych, od których będzie zobowiązany odprowadzać składki, wzrośnie do więcej niż 5. Niemniej jednak mimo braku takiego obowiązku może utworzyć takie konto, uzyskując dostęp do elektronicznych zwolnień lekarskich. Jeżeli go nie utworzy, powinien poinformować swoich pracowników o obowiązku każdorazowego przedkładania wydruków zwolnień lekarskich wystawianych w formie elektronicznej.

Jeśli pracodawca będzie posiadał profil na PUE, natychmiast otrzyma wiadomość o wystawieniu pracownikowi e-ZLA oraz samo zwolnienie. Nie będzie zatem obowiązywał dotychczasowy termin 7 dni na doręczenie pracodawcy zwolnienia lekarskiego przez pracownika.

Pracodawca będzie mógł drogą elektroniczną wystąpić do ZUS z wnioskiem o kontrolę prawidłowości wystawienia zwolnienia.

Jeśli natomiast pracodawca pacjenta nie będzie posiadał profilu na PUE (dotyczy to tych pracodawców, w przypadku których jego utworzenie jest dobrowolne), nie będzie możliwe przekazanie mu elektronicznego zwolnienia. W takiej sytuacji lekarz będzie musiał przekazać pacjentowi wydruk zwolnienia. Ten wydruk pracownik będzie musiał dostarczyć swojemu pracodawcy (na analogicznych zasadach jak dotychczas).

Podobnie będzie w przypadku, gdy wystawienie elektronicznego zwolnienia nie będzie możliwe (np. z powodu braku dostępu do internetu w trakcie

wizyty lekarskiej bądź innych problemów technicznych). W takiej sytuacji lekarz będzie miał obowiązek wystawić i przekazać pracownikowi zwolnienie na formularzu wydrukowanym z systemu, opatrzonym podpisem i pieczętą lekarza. Takie papierowe zwolnienie pracownik musi doręczyć pracodawcy albo ZUS-owi na analogicznych zasadach, jak dotychczas. Natomiast lekarz będzie zobowiązany w terminie 3 dni roboczych (od wystawienia albo ustania przyczyn uniemożliwiających przekazanie zwolnienia) przesłać zwolnienie elektronicznie do ZUS.

PRZYKŁAD

Tworzenie konta na PUE

Pracownik zgłosił się do lekarza. Lekarz wystawił zwolnienie lekarskie. Z uwagi na problemy z dostępem do internetu nie miał jednak możliwości wystawienia elektronicznego zwolnienia (mimo że pracodawca zatrudniający pracownika ma konto na PUE). Co w takim przypadku powinien zrobić lekarz? Jakie obowiązki ma pracownik?

W takiej sytuacji lekarz powinien wystawić pracownikowi papierowe zwolnienie i następnie w terminie 3 dni roboczych od dnia jego wystawienia (lub od dnia ustania przyczyn uniemożliwiających przekazanie zwolnienia) przesłać zwolnienie elektronicznie do ZUS. Pracownik ma natomiast obowiązek doręczenia papierowego zwolnienia pracodawcy lub ZUS-owi.

Uprawnienia rodzicielskie

Z dniem 2 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z 24 lipca 2014 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1268), która między innymi wprowadziła spore modyfikacje do przysługujących pracownikom uprawnień rodzicielskich.

Zlikwidowanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dłuższy urlop rodzicielski

Zmiany polegają w szczególności na zlikwidowaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski według nowych zasad trwa 32 tygodnie (poprzednio było to 26 tygodni) przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie, a 34 tygodnie w pozostałych przypadkach.

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego nadal można łączyć z wykonywaniem pracy, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Efektem nowelizacji jest wydłużenie czasu, przez który jest to dopuszczalne. Łączny okres, w którym możliwe jest łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy wynosi:

- 64 tygodnie przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 68 tygodni w pozostałych przypadkach.

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu (w związku z łączeniem go z pracą na rzecz pracodawcy), stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Jeśli w wyniku takich obliczeń pojawi się liczba, która nie odpowiada wielokrotności tygodnia, urlopu udziela się dodatkowo w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

PRZYKŁAD

Łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy i wymiar urlopu
Pracownica przez 10 tygodni korzystała z urlopu rodzicielskiego, łącząc jednocześnie korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy w wymiarze $\frac{3}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy. W pozostałej części urlop rodzicielski był wykorzystywany w pełnym wymiarze czasu pracy (tzn. pracownica nie pracowała w czasie korzystania z urlopu). Jaki będzie łączny czas korzystania z urlopu rodzicielskiego przez pracownicę?

Łączny czas korzystania z urlopu rodzicielskiego będzie obejmował w omawianym przypadku 39 tygodni i 2 dni, z czego 10 tygodni to czas, w którym pracownica korzystała z tego urlopu, łącząc jego wykorzystywanie z jednoczesnym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy. Można to obliczyć poprzez pomnożenie 10 tygodni przez wymiar czasu pracy pracownicy ($\frac{3}{4}$), co daje 7,5 tygodnia. Ponieważ w przypadku wymiaru urlopu nieodpowiadającego wielokrotności tygodnia urlopu udziela się w dniach, pracownicy będzie przysługiwało dodatkowo 2,5 dnia urlopu, a mając na uwadze, że niepełne dni się pomija, będą to w praktyce 2 dni (a więc łącznie 7 tygodni i 2 dni).

Urlop rodzicielski, który poprzednio przysługiwał bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego, zgodnie z nowymi przepisami może być udzielony po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo

zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Niemniej jednak urlop rodzicielski w wymiarze nieprzekraczającym 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu (ustawodawca dopuszcza więc przerwę). Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

PRZYKŁAD

Pracownica wykorzystała 16 tygodni urlopu rodzicielskiego, następnie wróciła do pracy, a o udzielenie kolejnych 16 tygodni urlopu zawioskowała po upływie 6 miesięcy. Czy mogła tak zrobić? Jakie to będzie miało konsekwencje?

Pracownica miała takie prawo, ponieważ część urlopu rodzicielskiego, w wymiarze nie wyższym niż 16 tygodni, może zostać udzielona w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu (jest to możliwe do ukończenia przez dziecko 6. roku życia). Będzie to jednak miało ten skutek, że w przypadku korzystania w przyszłości z urlopu wychowawczego pracownica nie będzie mogła go podzielić na maksymalnie pięć części (zgodnie z ogólną zasadą), ale na maksymalnie cztery (lub nawet mniej) części, w zależności od tego, w ilu częściach zostało wykorzystane drugie 16 tygodni urlopu rodzicielskiego (udzielone po przerwie).

Do niedawna urlop rodzicielski mógł być udzielany albo w całości (w przypadku zgłaszania wniosku w terminie 14 dni po porodzie) lub – gdy wniosek był składany później – maksymalnie w trzech częściach przypadających bezpośrednio po sobie, w wymiarze wielokrotności tygodnia, przy czym żadna z części nie mogła być krótsza niż 8 tygodni.

Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami, urlop rodzicielski może być udzielany jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Niemniej jednak urlop rodzicielski udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego może być udzielony w nie więcej niż czterech częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej, w wymiarze wielokrotności tygodnia, przy czym żadna z części – co do zasady – nie może być krótsza niż 8 tygodni. Od tej zasady istnieje kilka wyjątków, a mianowicie: