



Zmiany w prawie 2018

Jakie regulacje czekają nas po nowym roku?

W tym roku zaczynają obowiązywać liczne zmiany przepisów, bardzo istotne dla osób zarządzających przedsiębiorstwami. Są to m.in.: nowe regulacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców, jedno konto ZUS czy zmiana minimalnego wynagrodzenia. Jakże z tymi regulacjami wiążą się obowiązki dla pracodawców?

DR KATARZYNA KALATA



W przypadku wypłacenia wynagrodzenia niższego niż minimalne, na przedsiębiorcy spoczywa ryzyko nałożenia kary grzywny w wysokości od tysiąca zł do 30 tys. zł.

Od nowego roku wzrasta kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, jak i osoby świadczącej usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej. W 2018 r. kwota minimalnego wynagrodzenia wynosić będzie 2100 zł (w 2017 r. była to kwota 2000 zł).

MINIMALNE WYNAGRODZENIE A UMOWA I REGULAMIN

W praktyce często się zdarza, że pracodawcy w umowie o pracę wpisują wynagrodzenie minimalne poprzez określenie go kwotowo, na przykład: „Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2000 zł brutto (słownie: dwa tysiące złotych brutto)”. Wówczas ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę wiąże się obowiązek zmiany umów. Za niewystarczającą formę należy uznać, że pracownik jest świadomy zmiany minimalnego wynagrodzenia lub poinformowanie go w formie ustnej.

Może się również zdarzyć, że pracodawca w regulaminie wynagradzania, np. w grupach zaszerogowania, wprowadzi kwotę minimalnego wynagrodzenia, wówczas należy również zmienić regulamin wynagradzania. Jeśli w zawartej z pracownikiem umowie o pracę kwota minimalnego wynagrodzenia została określona w powyższy sposób, należy wręczyć pracownikowi porozumienie zmieniające (aneks do umowy o pracę). W sytuacji gdy pracownik nie mógłby podpisać aneksu, np. z powodu urlopu wypoczynkowego, lub nie zgodziłby się na jego podpisanie, należy obowiązkowo wypłacić mu dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia.

W celu uniknięcia aneksowania umów o pracę co roku zalecanym rozwiązaniem jest stosowanie następującego zapisu w umowach o pracę: „Pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości kwoty minimalnego wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r.

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)”.

Częstym błędem spotykanym u pracodawców jest przeświadczenie, że każdemu pracownikowi należy podwyższyć wynagrodzenie do kwoty minimalnego wynagrodzenia, nawet tym osobom, które oprócz wynagrodzenia zasadniczego mają prawo do dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak np. premie, prowizje, dodatek funkcyjny. Należy podkreślić, że jeśli pracodawca przyznaje pracownikowi wraz z wynagrodzeniem zasadniczym (które będzie niższe od minimalnego wynagrodzenia) inne składniki wynagrodzenia, należy je zaliczyć do należytej kwoty minimalnego wynagrodzenia i jeśli po ich zsumowaniu pracownik otrzymuje co najmniej kwotę minimalnego wynagrodzenia (w 2018 r. – 2100 zł), nie ma obowiązku podwyższania wynagrodzenia do kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Przedstawiciel handlowy ma wskazane w umowie o pracę:

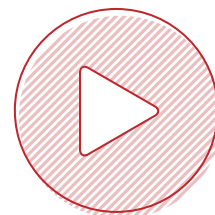
Pracownik ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2000 zł brutto (słownie: dwa tysiące złotych brutto) oraz do prowizji zależnie od wyników sprzedaży określonej w regulaminie wynagradzania.

Przykład 1

Załóżmy, że pracownik co miesiąc otrzymuje premię w przedziale od 2000 zł do 5000 zł. W związku z tym, że ma prawo do premii regulaminowych i łączne jego wynagrodzenie przewyższa minimalne wynagrodzenie, pracodawca nie ma obowiązku aneksowania umowy o pracę do kwoty 2100 zł od 1 stycznia 2018 r.

Przy obliczaniu minimalnego wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,



obejrzyj szkolenie „Prawo pracy 2017/2018” inforakademia.pl

Nie ma konieczności zmiany umowy o pracę w zakresie minimalnego wynagrodzenia tym pracownikom, którzy w umowie mają określone, że otrzymują minimalne wynagrodzenie, bez wskazania kwoty tego wynagrodzenia.

- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 6 ust 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę za grudzień 2017 r., w styczniu 2018 r. pracownik ten powinien je otrzymać w wysokości obowiązującej w 2017 r. (2000 zł). Pracodawca nie ma obowiązku podwyższania wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2018 r., ponieważ istotne jest, za jaki okres przysługuje wynagrodzenie.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE NA UMOWIE CYWILNOPRAWNEJ

Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę wzrośnie również stawka za godzinę świadczenia pracy, w związku z tym osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli:

- zleceniobiorcy,
- przedsiębiorcy niezatrudniający pracowników ani zleceniobiorców od dnia 1 stycznia 2018 r. mają prawo do minimalnego wynagrodzenia określonego w stawce godzinowej (art. 1 pkt 1a–1b ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę), w wysokości 13,70 zł brutto za godzinę pracy, a nie tak jak dotychczas w wysokości 13 zł brutto.

Należy wskazać, że obowiązek zapewnienia minimalnej stawki godzinowej nie dotyczy m.in. osób, które same decydują o miejscu i czasie wykonania przedmiotu umowy oraz osób, które są wynagradzane wyłącznie prowizyjnie (art. 8d ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Gdyby przedsiębiorca zawarł umowy cywilnoprawne z wynagrodzeniem określonym w stawce godzinowej obowiązującej w 2017 r., ma obowiązek począwszy od 1 stycznia 2018 r. wypłacić wynagrodzenie w wysokości obecnie obowiązującej, tj. 13,70 zł brutto, mimo innego brzmienia umowy cywilnoprawnej.

W celu uniknięcia corocznego zmieniania umów cywilnoprawnych, sugerowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie zapisu w umowie: „zleceniodawca wypłaca zleceniobiorcy wynagrodzenie za jedną godzinę świadczenia przedmiotu umowy, w wysokości minimalnej stawki godzinowej określonej w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847).”

Regulacje Kodeksu cywilnego (art. 734–735) nie określają obowiązku wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej, jednakże taki obowiązek nakłada ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 8 ust. 5a). Przyjmujący zlecenie (świadczący usługi) nie może również się zrzec prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę (art. 8 ust. 4 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

JEDNO KONTO W ZUS

Od 1 stycznia tego roku każdy płatnik składek będzie miał przydzielony przez ZUS indywidualny numer rachunku składowego (NRS). Na ten rachunek przedsiębiorca będzie musiał opłacać wszystkie składki, które dotychczas opłacał na trzy różne rachunki. Dotychczasowe numery rachunków od 1 stycznia 2018 r. będą zamknięte.

ZUS do 31 grudnia 2017 r. ma obowiązek przekazać i udostępnić informacje płatnikom składek o indywidualnym numerze rachunku składowego poprzez wysłanie listu poleconego oraz na platformie PUE ZUS.

Z nowym rokiem zmienione zostaną również zasady rozksięgowania wpłat, które wpływają do ZUS (zmiany wprowadza rozporządzenie z dnia 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych).

Do końca 2017 r. płatnik składek, który miał zadłużenie z tytułu składek, mógł dowolnie wskazać poprzez wpisanie kodu literowego „S”, na poczet

ZMIANY W PRAWIE OD 2018 ROKU

Przepisy regulujące zmianę	Data wejścia w życie	Przedmiot	Na czym polega zmiana
<p>– art. 1 pkt 1a i pkt 1b ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 847</p> <p>– § 1–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. – Dz.U. z 2017 r. poz. 1747</p>	01.01.2018 r.	Zmiana wysokości wynagrodzenia wraz ze świadczeniami pochodnymi	Od 1 stycznia 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę dla osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę wynosi 2100 zł brutto. Minimalna stawka godzinowa wynosi 13,70 zł brutto.
<p>– art. 66, art. 185a ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1990; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1543</p> <p>– art. 5a, art. 88z–88za, art. 120 ust. 1–2 i ust. 10–11 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu od 1 stycznia 2018 r. – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1543</p> <p>– art. 11–12 ustawy z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2017 r. poz. 1543</p> <p>– Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 13 października 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wiz dla cudzoziemców</p>	01.01.2018 r.	Zmiany w zakresie zezwolenia na pracę cudzoziemców, warunku, wynagrodzenia oraz obowiązku rejestracji pracy sezonowej	Zacznie obowiązywać nowy rodzaj zezwolenia na pracę cudzoziemców, który będzie dotyczyć wykonywania prac sezonowych. Będą je mogli uzyskiwać obywatele wszystkich państw trzecich. O zezwolenie na pracę krótkoterminową na podstawie oświadczenia będą mogli ubiegać się tak jak dotychczas obywatele: Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji. Zezwolenie na pracę sezonową będzie wydawał starosta, na okres do dziewięciu miesięcy w roku kalendarzowym. Natomiast praca wykonywana na podstawie oświadczenia będzie wpisywana do ewidencji oświadczeń przez starostę i będzie mogła być wykonywana przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.
<p>– art. 99 ust. 11b, art. 109 ust. 3 i 8a ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1221; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 60</p> <p>– art. 82 ust. 1b ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa - j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 201; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1537</p>	01.01.2018 r.	Wprowadzenie dla mikroprzedsiębiorców obowiązku jednolitych plików kontrolnych VAT	Każdy przedsiębiorca będący czynnym podatnikiem VAT będzie musiał wysyłać co miesiąc JPK_VAT.
<p>– § 6, § 7, § 13–18, § 21–22, § 32 rozporządzenia Rady Ministrów z 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Dz.U. z 2017 r. poz. 1831</p> <p>– § 6, § 7, § 12–18, § 21–22, § 32–33 rozporządzenia Rady Ministrów z 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych – Dz.U. z 2017 r. poz. 1831</p>	01.01.2018 r.	Wprowadzenie jednego konta dla jednego płatnika	Wszystkie wpłaty na ZUS, tj. na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Ubezpieczenia Zdrowotnego, Fundusz FGŚP i FP będą musiały być wpłacane na jedno indywidualnie przydzielone konto bankowe w ZUS, a nie jak dotychczas na trzy osobne rachunki.
<p>– art. 12 pkt 34, art. 35, art. 41 pkt 1 ustawy z 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin – Dz.U. z 2017 r. poz. 1428</p>	01.01.2018 r.	Wyższe koszty ZUS za zatrudnienie niani	Od 1 stycznia 2018 r., budżet państwa sfinansuje rodzicom zawierającym umowy uaktywniające z nianiami składki nieprzekraczającej 50 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę, a nie tak jak dotychczas składki wynoszącej 100 proc. ustawowej płacy minimalnej. Od stycznia 2018 r. zaczną obowiązywać również nowe kody tytułu ubezpieczenia dla niani zatrudnionych na podstawie umowy uaktywniającej w rozumieniu ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

<p>– Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE</p>	<p>25.05.2018 r.</p>	<p>Nowe zasady przetwarzania danych osobowych oraz dodatkowe obowiązki z tym związane</p>	<p>Rozporządzenie wprowadza m.in. zasadę zapewnienia ochrony danych już na etapie projektowania wdrażanych rozwiązań związanych z przetwarzaniem danych, obowiązek niezwłocznego zgłaszania naruszeń danych osobowych przez administratorów i podmioty przetwarzające, zasadę domyślnej ochrony danych osobowych ograniczającą do minimum ilości zbieranych danych osobowych, zakres ich przetwarzania, okres ich przechowywania i ich dostępności.</p>
<p>– art. 55a, art. 58, art. 62 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368</p>	<p>01.07.2018 r.</p>	<p>Obowiązek wystawiania elektronicznych zwolnień lekarskich</p>	<p>Od 1 lipca 2018 r. przestaną obowiązywać papierowe zwolnienia lekarskie. Lekarze uzyskali możliwość wystawiania elektronicznych zwolnień lekarskich obok tradycyjnych papierowych od 1 stycznia 2016 r. Płatnicy składek, którzy nie założyli jeszcze profilu na PUE ZUS, a mieli taki obowiązek, muszą to zrobić, ponieważ w innym wypadku nie będą mogli pobierać elektronicznych zwolnień lekarskich wystawionych dla swoich pracowników (zleceniobiorców) wyłącznie elektronicznie od 1 dnia lipca 2018 r.</p>

jakiej zaległości ma być zaliczona wpłata ZUS. Po zmianach przepisów wpłaty będą zaliczane na poczet zaległych składek, jednak tych najstarszych, a dopiero po uregulowaniu wszystkich zaległości będą rozksięgowywane na bieżące składki. Spowoduje to zmniejszanie narastania odsetek za zwłokę oraz będzie ograniczać przedawnianie należności z tytułu składek.

Zmiana bez wątpienia jest niekorzystna dla osób, które prowadzą aktywność zawodową w formie działalności gospodarczej, ponieważ jeśli osoba taka przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i nie wpłaci na jedno konto w ZUS odpowiedniej wysokości składek (które dotychczas uiszczala na trzy różne konta), ubezpieczenie chorobowe ustanie od dnia pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, za który nie opłacono w terminie (bądź w odpowiedniej wysokości) składek (art.

14 ust. 2 pkt. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Zatem od 1 stycznia 2018 r. ubezpieczony nie będzie mógł opłacić tylko bieżących składek na ubezpieczenia społeczne (również na ubezpieczenie chorobowe), aby nabyć prawo do zasiłku z ubezpieczenia chorobowego z pominięciem ubezpieczenia zdrowotnego czy składek na fundusz pracy lub fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych. Od nowego roku wpłata w pierwszej kolejności będzie zaksięgowana na najstarsze zaległości, następnie odsetki oraz bieżące składki. Dokonana wpłata będzie rozdzielona proporcjonalnie na wszystkie składki. Zatem wejście w życie powyższych zmian może spowodować, że osoby prowadzące działalność gospodarczą stracą prawo do zasiłku. ●



DR KATARZYNA KALATA

Ekspert z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, praktyk z 14-letnim doświadczeniem w działach personalnych, audytor i szkoleniowiec.

kkalata@helpdeskkadrowy.pl