

List of Topics

- I Changes in the law
- II Works in progress...
- III From the courtroom

Spis tematów

- I Zmiany w prawie
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

I Changes in the law

Contributions are due on remuneration paid to supervisory board members

An act amending the Social Insurance System Act and Certain Other Acts, dated 23 October 2014, came into force on 1 January 2015. It extends the list of entities that are covered by mandatory pension and disability insurance to include members of supervisory boards. The base for calculating social security contributions of supervisory board members is the income that they derive from serving on the supervisory board. The obligation to pay contributions rests on the entity with the supervisory board.

The act also introduced a duty to cumulate social insurance cover from different service contracts, if the base for calculating the social security contributions is less than the minimum wage in a given month. However, the new rules for determining contributions from service contracts will not come into force until 1 January 2016.

New simplifications for employers

The Act on Facilitating Business, of 7 November 2014, provides a number of changes to existing regulations, which are to make life easier for employers. The act includes:

- extension of the list of situations providing an exemption from the obligation to refer employees for an initial medical examination to workers admitted to work at a given position at another employer within 30 days following termination or expiry of a previous employment, provided that the employee provides the employer with a medical certificate confirming no impediment to working in the conditions described in the referral for a medical examination, and the employer determines that these conditions correspond to those occurring at the given position
- introduction of a set monetary value for unpaid benefits to an employee in respect of using a company car for private purposes which is dependent on engine capacity - up to or above 1600 cm³: respectively PLN 250 and PLN 400

I Zmiany w prawie

Od wynagrodzenia członków rad nadzorczych trzeba zapłacić składki

1 stycznia 2015 r. weszły w życie przepisy ustawy z 23 października 2014 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, które rozszerzyły katalog podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu o członków rad nadzorczych. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne członków rad nadzorczych stanowi przychód uzyskiwany z funkcji członka rady nadzorczej. Obowiązek opłacania składek spoczywa na podmiocie, w którym działa rada nadzorcza.

Ustawa wprowadziła również obowiązek kumulacji tytułów ubezpieczenia w przypadku umów zlecenia, w sytuacji gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym miesiącu. Nowe przepisy dotyczące oskładkowania umów zlecenia wejdą jednak w życie dopiero 1 stycznia 2016 r.

Nowe ułatwienia dla pracodawców

Ustawa z dnia 7 listopada 2014 r. o ułatwianiu wykonywania działalności gospodarczej przewiduje szereg zmian w dotychczasowych przepisach, które mają ułatwić życie pracodawcom. Ustawa przewiduje m.in.:

- rozszerzenie katalogu przypadków zwalniających z obowiązku skierowania pracowników na wstępne badania lekarskie o pracowników przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, pod warunkiem że pracownik przedstawi pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy;
- wprowadzenie ryczałtowej wartości pieniężnej nieodpłatnego świadczenia przysługującego pracownikowi z tytułu wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych uzależnionej od pojemności silnika: do 1600 cm³ –250 zł,

- exemption from income tax of the value of the benefit received by an employee under a bus to work scheme organised by the employer.

a powyżej – 400 zł;

- zwolnienie z podatku dochodowego wartości świadczenia otrzymywanego przez pracownika z tytułu organizowanego przez pracodawcę dowozu autobusem.

The act is in force since 1 January 2015, with the exception of the rules governing medical examinations, which will enter on 1 April 2015.

Ustawa obowiązuje od 1 stycznia 2015 r., z wyjątkiem przepisów regulujących badania lekarskie, które wejdą w życie 1 kwietnia 2015 r.

II Work in progress...

End of the L4 form

On 16 October 2014, Parliament received a government draft bill amending the Act on Cash Benefits from Social Insurance in the Event of Sickness and Maternity and Certain Other Acts.

The main objectives of the draft bill include changing the form of medical certificates from the popular L4 printed form to digital. The draft anticipates that a medical certificate of temporary incapacity to work due to illness will be issued in the form of a document authenticated by a digital qualified certificate or a trusted ePUAP profile through an IT system provided free of charge by the Social Insurance Institution (ZUS). A digital medical certificate will be provided by the doctor to the ZUS digital submission mailbox and then to the IT profile of the remitter of contributions. Contribution remitters will be able to create their own digital profiles for free.

At the same time, the draft bill provides a 3 day deadline for the transfer of the digital certificate by the doctor to the ZUS digital submissions mailbox. Then ZUS will be required to provide the certificate to the contributions remitter at the latest on the day following the date of receipt of the medical certificate.

Employers who do not create a digital profile will be required to inform the employee in writing on the first day when the employee is subject to sickness insurance. In this situation, the insured person (employee) will receive a computer printout bearing the stamp and signature of the doctor. If it is not possible to issue a medical certificate in the form of a digital document (such as due to a lack of internet access), the patient will receive a medical certificate issued on paper.

In addition, the draft bill provides for, among others, a change in rules establishing the base for assessing benefits and an extension of the group of persons entitled to maternity benefit.

After its first reading, the draft bill was referred to the Social Policy and Family Committee.

II Trwają prace nad...

Koniec druków L4

16 października 2014 r. wpłynął do Sejmu rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw.

Do głównych założeń projektu należy zmiana formy zaświadczeń lekarskich z zaświadczeń wystawianych na popularnych drukach L4 na elektroniczne. W myśl projektu zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby będzie mogło być wystawiane w formie dokumentu elektronicznego uwierzytelnionego z wykorzystaniem kwalifikowanego certyfikatu lub profilu zaufanego ePUAP, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego udostępnionego bezpłatnie przez ZUS. Wystawione w drodze elektronicznej zaświadczenie lekarskie będzie przekazywane przez lekarza na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS, a następnie do profilu informacyjnego płatnika składek. Płatnicy składek będą mogli utworzyć profil informacyjny bezpłatnie.

Jednocześnie projekt przewiduje 3-dniowy termin na przekazanie elektronicznego zaświadczenia przez lekarza na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS. Z kolei ZUS będzie zobowiązany udostępnić zaświadczenie płatnikowi składek najpóźniej w dniu następującym po dniu otrzymania zaświadczenie lekarskiego.

Pracodawcy, którzy nie utworzą profilu informacyjnego, będą obowiązani poinformować o tym pracowników na piśmie w pierwszym dniu podlegania przez nich ubezpieczeniu chorobowemu. W takim przypadku ubezpieczony (pracownik) otrzyma opatrzony pieczętą i podpisem lekarza wydruk z systemu teleinformatycznego. Jeśli wystawienie zaświadczenia lekarskiego w formie dokumentu elektronicznego nie będzie możliwe (np. z powodu braku dostępu do internetu), pacjent otrzyma zaświadczenie lekarskie wystawione na druku.

Ponadto projekt przewiduje m.in. zmianę zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłków oraz rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do zasiłku macierzyńskiego.

Projekt po pierwszym czytaniu został skierowany do Komisji Polityki Społecznej i Rodzinnej.

Shorter fixed-term contracts and other changes to the Labour Code

The Ministry of Labour and Social Policy is working on an amendment to the Labour Code. It is mainly due to proceedings against Poland brought by the European Commission in relation to non-compliance of Labour Code provisions governing definite-term employment contracts with the requirements of Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999.

The ministerial draft includes:

- elimination of employment contracts concluded for the duration of a specific task
- clarifying the details of trial period employment contracts
- changing the rules for definite-term employment contracts: the draft bill envisages a maximum 33 month total period of a person's employment under definite-term contracts and a change to a maximum of 3 definite-term contracts that an employee may hold, regardless of breaks between contracts;
- standardisation of notice periods for indefinite and definite-term employment contracts, dependent on the employee's length of service with the employer;
- introducing the option of releasing an employee from the obligation to work during a period of notice.

The draft has not yet reached the Sejm.

More rights for working parents

The Polish President's Office has prepared a draft amendment to the Labour Code, which is to make it easier for parents to combine work with caring for their children.

Most of the proposed amendments concern parental leave. The draft proposes abandoning the additional maternity leave, while at the same time extending parental leave to 32 or 34 weeks, depending on the number of children born at one time. However, if the employee chooses to combine parental leave with working, then under the draft bill that person's leave will be proportionally extended, in the event of a birth of a single child, to at most 64 weeks. At the same time, the employee will be able to elect to take up to 16 weeks of parental leave at a time which does not immediately follow a previous period of such leave, even up to the end of the calendar year in which the child reaches six years of age.

The draft bill also plans to equate the parental rights of employees with those of insured parents who are not employees. In addition, the bill prohibits discrimination on grounds of family obligations and introduces an obligation on employers to take into account employees' requests for changes to working hours or for setting individual work schedules or for adopting a shortened working week due to family responsibilities

Krótsze umowy na czas określony oraz inne zmiany w Kodeksie pracy

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad nowelizacją Kodeksu pracy. Są one w głównej mierze wynikiem wszczętego przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy regulujących umowy o pracę na czas określony z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r.

Ministerialny projekt przewiduje m.in.:

- ograniczenie rodzajów umów o pracę poprzez rezygnację z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy;
- dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny;
- zmianę zasad zatrudnienia pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony – projekt przewiduje wprowadzenie łącznego maksymalnego 33-miesięcznego okresu zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz zmianę do 3 maksymalnej liczby umów o pracę na czas określony, bez względu na okres przerwy między umowami;
- ujednoczenie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony, uzależnionych od długości zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy;
- wprowadzenie możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Projekt nie wpłynął jeszcze do Sejmu.

Więcej uprawnień dla pracujących rodziców

Kancelaria Prezydenta przygotowała projekt zmian do Kodeksu pracy, które mają ułatwić rodzicom łączenie pracy z opieką nad dziećmi.

Najwięcej projektowanych zmian dotyczy urlopów związanych z rodzicielstwem. Projekt przewiduje w tym zakresie m.in. rezygnację z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym wydłużeniu urlopu rodzicielskiego do 32 lub 34 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Jeśli jednak pracownik zdecyduje się połączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, to zgodnie z projektem wymiar jego urlopu ulegnie proporcjonalnemu wydłużeniu, w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nawet do 64 tygodni. Jednocześnie pracownik będzie mógł zdecydować o wykorzystaniu do 16 tygodni urlopu rodzicielskiego w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części takiego urlopu, nawet do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Projekt zakłada również zrównanie w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem pozycji pracowników z ubezpieczonymi rodzicami dziecka niebędącymi pracownikami. Projekt przewiduje również zakaz dyskryminacji ze względu na obowiązki rodzinne oraz wprowadzenie obowiązku pracodawcy uwzględniania wniosku pracownika o zmianę wymiaru czasu pracy lub ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy lub

(under the draft, employers will not take into account an employee's application, only if this is not possible due to the way that work is organised or due to the type of work).

zastosowania systemu skróconego tygodnia pracy, ze względu na obowiązki rodzinne (zgodnie z projektem pracodawcy będą mogli nie uwzględnić wniosku pracownika jedynie wówczas, jeśli nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy).

The draft bill has been sent for public consultation.

Projekt trafił do konsultacji społecznych.

III

From the courtroom

An agreement to deliver a series of unspecified lectures in a given field, the topics of which are left to the discretion of the lecturer, does not constitute a contract for a specific task and the income from it is liable to contributions – the Supreme Court judgment of 28 August 2014.

A delivered lecture can be a manifestation of creativity and be the subject of a specific task contract, provided that the parties have defined the criteria for verifying that the person accepting the commission has achieved the intended result: this was the position taken by the Supreme Court in its judgment of 28 August 2014 (case ref: II UK 12/14). Thus, the Supreme Court upheld the existing line of case-law according to which the subject of a specific task contract may be defined in different ways, provided, however, that the aim of the agreement is to achieve a specific outcome. If a client fails to specify the criteria of the desired outcome in the contract, this will mean that the client is interested in the performance of specified actions and not in their result.

An employee who has no intention of returning to a previous employment, but only pretends so, in order to secure income during the out-of-work period, is not entitled to such benefit: verdict of the Appeal Court in Białystok of 30 June 2014.

Given the facts of the case, the court restored an employee to work as a result of an appeal against the disciplinary termination of an employment contract. At the moment when the judgment was issued, the employee was in an employment relationship with another employer, but despite having been restored to work by the court she failed to terminate that employment relationship with 3-day notice and merely took holiday leave from this employer. The employee simultaneously gave written notification of readiness to work at her previous employer. The employer took specified steps regarding the employee as a result of this (sent her for medical tests, entrusted her with different work in accordance with art. 42 §4 of the Code, and imposed a penalty for breach of order in connection with failure to follow a professional instruction to undertake different work). The Appeal Court in Białystok indicated that despite the employee having formally notified her readiness for work, this action by her was a sham, because she had no intention of carrying out the work, her only aim being to obtain remuneration for the time she had remained without work (III APa 8/14). The Court also pointed out that the conduct of an employer who proceeds to carry out a court judgment in good faith and treats a person who has been reinstated to the workplace as an

III

Z sali sądowej

Umowa o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych wykładów z danej dziedziny, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy, nie stanowi umowy o dzieło, a przychody uzyskane na jej podstawie podlegają oskładkowaniu – wyrok SN z 28 sierpnia 2014 r.

Wygłoszony wykład może stanowić przejaw działalności twórczej i być przedmiotem umowy o dzieło, pod warunkiem że strony określiły kryteria pozwalające na weryfikację, czy przyjmujący zamówienie osiągnął zamierzony rezultat – takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 28 sierpnia 2014 r. (II UK 12/14). Tym samym Sąd Najwyższy podtrzymał dotychczasową linię orzecniczą, zgodnie z którą przedmiot umowy o dzieło może być określony w różny sposób, pod warunkiem jednak, że celem takiej umowy jest osiągnięcie określonego wyniku. Brak określenia w umowie kryteriów określających pożądany przez zamawiającego wynik oznacza zaś, że przedmiotem zainteresowania zamawiającego jest wykonanie określonych czynności, a nie ich rezultat.

Pracownikowi, który nie ma zamiaru reaktywacji stosunku pracy, a tylko pozoruje tę reaktywację w celu uzyskania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, takie świadczenie nie przysługuje – wyrok SA w Białymstoku z 30 czerwca 2014 r.

W stanie faktycznym sprawy, w wyniku odwołania od dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, sąd przywrócił pracownicę do pracy. W chwili wydania wyroku pracownica pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą, lecz mimo przywrócenia do pracy przez sąd nie rozwiązała tego stosunku za 3-dniowym uprzedzeniem, a jedynie skorzystała u tego pracodawcy z urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie pracownica zgłosiła na piśmie gotowość do pracy u poprzedniego pracodawcy. W związku z tym pracodawca ten podjął względem pracownicy określone działania (skierował ją na badania lekarskie, powierzył inną pracę w trybie art. 42 § 4 Kodeksu pracy oraz nałożył karę porządkową w związku z niewykonaniem polecenia służbowego podjęciem innej pracy). Sąd Apelacyjny w Białymstoku wskazał, że mimo iż pracownica zgłosiła formalnie gotowość do pracy, to jej działanie było pozorne, gdyż nie miała zamiaru wykonywania pracy, a jej jedynym celem było uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (III APa 8/14). Sąd wskazał przy tym, że zachowania pracodawcy, który w dobrej wierze przystępuje do wykonywania wyroku sądu i traktuje osobę przywróconą do pracy jak pracownika, nie wywołują żadnych skutków – pracodawca może wykazywać, że pracownik nie podjął pracy, jeśli mimo formalnego zgłoszenia się do pracy pracownik nie miał

employee has no consequences - the employer may demonstrate that the employee has not undertaken the job, if despite formally turning up for work, the employee had no intention of carrying it out.

A managerial contract concluded as part of a sole trader's business constitutes a separate liability under social security and healthcare: judgment of the Supreme Court of 12 November 2014 (I UK 126/14)

In past cases, the courts have not challenged the practice of engaging a person operating as sole trader as a board member under a managerial contract, and have not in principal questioned the social security contributions they pay only in respect of their business activity, which has a low rate for such contributions. In its judgment of 12 November 2014, the Supreme Court, however, broke with its previous position presented in particular in the judgment of 9 December 2008 (I UK 138/08), by accepting that members of the management boards of companies who concluded management contracts should be notified to the Social Insurance Institution (ZUS) as contractors, regardless of whether they appear in contracts as individuals or as entrepreneurs running a management business. The Supreme Court supported ZUS's interpretation that, if in the light of the Income Tax Act the income of individuals from management contracts is taxed as a source of income that is separate to that obtained from business activity - such as for activity which is performed in person - then it constitutes a separate basis for social and healthcare contributions.

The Supreme Court thereby closed the way for optimising levies on remuneration of self-employed persons who are also engaged under management contracts as a members of boards of companies. At the same time, this Supreme Court judgment opens the way for challenging earlier settlements of social security and healthcare contributions from managers and their remitters (in the parts corresponding to each entities' obligations) and for pursuing claims for these contributions for the entire period of the limitation of claims.

Contact

Agnieszka Lisiecka, *adwokat*, partner
Tel.: +48 22 437 82 00, +48 22 537 8200
E-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

www.wardynski.com.pl

This newsletter is provided free-of-charge to clients of Wardynski & Partners law firm. The contents are current at the time they were sent for publication. However, this does not constitute a legal advice service and should not be used as the sole basis for making business decisions.

© WARDYŃSKI & PARTNERS, 2014

zamiaru jej wykonywania.

Kontrakt menedżerski zawarty w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej stanowi osobny tytuł do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego – wyrok SN z 12 listopada 2014 r. (I UK 126/14)

W zawisłych sprawach osób pełniących funkcje członka zarządu na podstawie kontraktu menedżerskiego w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług zarządzania co do zasady sądy nie kwestionowały opłacania przez takie osoby składek na ubezpieczenie społeczne jedynie z tytułu prowadzonej działalności i to w oparciu o niską podstawę wymiaru tych składek. W wyroku z 12 listopada 2014 r. Sąd Najwyższy przełamał jednak swoje dotychczasowe stanowisko, zaprezentowane w szczególności w wyroku z 9 grudnia 2008 r. (I UK 138/08), przyjmując, że członkowie zarządów spółek, mający zawarte kontrakty menedżerskie, powinni być zgłaszani do ZUS jako zleceniobiorcy, niezależnie od tego, czy w kontrakcie występują jako osoby fizyczne, czy jako przedsiębiorcy prowadzący działalność w zakresie zarządzania. Sąd Najwyższy poparł interpretację ZUS, zgodnie z którą, skoro w świetle ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przychody z kontraktów menedżerskich są opodatkowane w ramach odrębnego źródła przychodów względem działalności gospodarczej, tj. jak z działalności wykonywanej osobiście, to stanowią one odrębny tytuł do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego.

Sąd Najwyższy zamknął tym samym drogę do optymalizacji obciążeń wynagrodzeń osób prowadzących działalność gospodarczą i jednocześnie zatrudnionych na kontrakcie menedżerskim na stanowisku członka organu spółki. Jednocześnie wyrok Sądu Najwyższego otwiera ZUS drogę do kwestionowania dotychczasowych rozliczeń menedżerów i ich płatników z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne (w częściach odpowiadających obowiązkowi każdego z tych podmiotów) oraz dochodzenia przedmiotowych składek za cały okres przedawnienia.

Kontakt

Agnieszka Lisiecka, *adwokat*, wspólnik
Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00
E-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

www.wardynski.com.pl

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardynski i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2014