



Izabela Kislow-Bisztrai
Radca prawny (PL)

tel.: +48 608 780 923
tel.: +36 702 034 904
email: izabela.kislow@bisztrai.com

dr. Bisztrai Gábor
Adwokat (HU)

tel.: +36 30 372 3813
email: gabor.bisztrai@bisztrai.com

Bisztrai Ügyvédi Iroda
Capital Square, III. em., Váci út 76, HU-1133 Budapest
Lumen Business Centre, ul. Złota 59, 00-120 Warszawa

Szanowni Państwo,

przekazujemy w Państwa ręce trzeci w tym roku numer informatora prawnego nt. ostatnich zmian w prawie polskim.

W najnowszym numerze Newslettera Polska piszemy m.in. o rewolucyjnych zmianach w Kodeksie pracy, wysokości składek na ubezpieczenia społeczne członków zarządu zatrudnionych na podstawie kontraktu menadżerskiego oraz kolejnych zwolnieniach z obowiązku uzyskania pozwolenia na budowę.

Mamy nadzieję, że informacje w nim zawarte będą mogli Państwo wykorzystać w bezpiecznym prowadzeniu biznesu. Zapraszamy także na naszą stronę internetową www.bisztrai.com, gdzie w rubryce Centrum Prasowe zamieszczać będziemy publikacje dotyczące trudnych, a przez to interesujących zagadnień prawnych związanych z Państwa działalnością.

Z poważaniem,

Izabela Kislow-Bisztrai
Radca prawny (PL)

dr. Gábor Bisztrai
Adwokat (HU)

Rewolucyjne zmiany w przepisach dotyczących umów o pracę

W dniu 5 sierpnia 2015 r. Prezydent podpisał dwie ustawy nowelizujące Kodeks pracy.

Pierwsza z nich, tj. ustawa z 24 lipca 2015 r. wprowadza uproszczenia w urlopach związanych z opieką nad dzieckiem i ułatwia korzystanie z elastycznych form czasu pracy ze względu na obowiązki rodzinne, w szczególności:

- umożliwia rodzicom korzystanie z urlopów rodzicielskich i wychowawczych do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat;
- przed przewidywaną datą porodu pracownica może teraz wykorzystać maksymalnie do 6 tygodni urlopu macierzyńskiego,
- w przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze, wymiar urlopu rodzicielskiego ulegać będzie wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni lub do 68 tygodni w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie;
- urlop ojcowski będzie można wykorzystać do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia (obecnie pierwszego roku życia). Urlop ojcowski będzie mógł być wykorzystany jednorazowo albo w dwóch, tygodniowych częściach;



- rodzice dzieci do lat 14 będą mieli możliwość wykorzystania 2 dni zwolnienia od pracy w wymiarze godzinowym (obecnie w wymiarze dwóch dniówek);
- dodatkowy urlop macierzyński ulega włączeniu do urlopu rodzicielskiego;

Powyższe zmiany z pewnym wyjątkiem wejdą w życie **2 stycznia 2016 r.**

Druga z ustaw, tj. ustawa z 25 czerwca 2015r. minimalizuje zjawisko nadużywania umów o pracę na czas określony, w szczególności:

- likwiduje umowy na czas wykonywania określonej pracy, a co za tym idzie redukuje rodzaje umów o pracę do trzech, tj. na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony,
- ogranicza czas trwania zatrudnienia w ramach następujących po sobie umów o pracę na czas określony do maksymalnie 33 miesięcy plus maksymalnie trzymiesięczny okres umowy na okres próbny – co daje w sumie maksymalnie 36 miesięcy,

Należy zaznaczyć, iż ograniczenia tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny zawarcia takiej umowy leżące po jego stronie oraz jeżeli zawarcie tych umów w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Pracodawca musi zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu takiej umowy w ciągu 5 dni roboczych od jej zawarcia. Niepoinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000zł.

- nadal ograniczona ma być liczba umów terminowych z jednym pracodawcą – ale zgodnie ze zmianami nie może być ich więcej niż trzy, czwarta stawać ma się umową na czas nieokreślony,

Od tych zasad przewidziano jednak wyjątki - np. dotyczące umów na zastępstwo czy na okres kadencji.

- co do zasady pracodawca będzie mógł zawrzeć umowę o pracę na okres próbny tylko raz i tylko, by sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości wykonywania określonej pracy, przy czym nie może ona trwać dłużej niż 3 miesiące,

W określonych przypadkach możliwe będzie jednak ponowne zatrudnienia pracownika na okres próbny.

- wprowadzono analogiczne jak przy umowach na czas nieokreślony okresy wypowiedzenia również przy umowach na czas określony, gdy staż pracy w danym przedsiębiorstwie wynosi mniej niż sześć miesięcy, to okres wypowiedzenia wynosić ma dwa tygodnie, gdy od pół roku do mniej niż trzech lat - miesiąc, a trzy miesiące, gdy staż wynosi co najmniej trzy lata.

- Pracodawcy będą mogli jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Druga z ustaw z pewnym wyjątkiem wejdzie w życie **po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw**. Najprawdopodobniej nastąpi to w marcu 2016 roku.

Menadżer prowadzący działalność gospodarczą zapłaci większy ZUS

Członek zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług zarządczych (potocznie zwaną także kontraktem menadżerskim) w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o świadczenie usług zarządczych, nie zaś z tytułu prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Tak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 17.06.2015r. (III UZP 2/15) podjętej w składzie 7 sędziów, której nadana została moc zasady prawnej.

Dotychczas członkowie zarządu zatrudniani na podstawie kontraktów menadżerskich i prowadzący jednocześnie jednoosobową działalność gospodarczą zazwyczaj deklarowali najniższą



dopuszczalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia podawanego przez Główny Urząd Statystyczny.

Konsekwencją uchwały SN jest to, że od 17 czerwca 2015 r. członkowie zarządu spółek, którzy świadczyli usługi na podstawie kontraktów menadżerskich będą musieli zapewne płacić wyższe – bo naliczane od wysokości faktycznie uzyskiwanego wynagrodzenia – składki na ZUS.

Po ukazaniu się uzasadnienia do niniejszej uchwały wskażemy Państwu szerzej motyw, którymi kierował się Sąd Najwyższy.

Do budowy domu jednorodzinnego wystarczy zgłoszenie

28 czerwca 2015 r. weszła w życie nowelizacja prawa budowlanego, poszerzając listę obiektów, których budowa jest zwolniona z konieczności uzyskania decyzji o pozwoleniu na budowę.

Obecnie nie jest już wymagane pozwolenie na budowę m.in. wolnostojących domów jednorodzinnych, których obszar oddziaływania mieści się w całości na działce lub działkach, na których zostały zaprojektowane, a także wolnostojących parterowych budynków gospodarczych, takich jak garaże, altany oraz przydomowe ganki i oranżerie o powierzchni do 35 m². Wystarczy jedynie dokonanie zgłoszenia planowanej budowy do organów nadzoru budowlanego. Do zgłoszenia należy dołączyć m.in. projekt budowlany wraz z dokumentami wymaganymi w myśl odpowiednich przepisów, w tym oświadczenie o posiadanym prawie do dysponowania nieruchomością na cele budowlane. Inaczej niż dotychczas, do projektu budowlanego nie trzeba już dołączać oświadczeń o zapewnieniu dostaw

energii, wody, ciepła, gazu, odbioru ścieków oraz o warunkach przyłączenia do sieci.

Zwracamy Państwa uwagę, że nadal pozwolenia na budowę wymaga budowa domu jednorodzinnego, którego obszar oddziaływania wykracza poza działkę lub działki, na których został zaprojektowany. Jeżeli zamiast uzyskania pozwolenia na budowę dokonano tylko zgłoszenia, organ wniesie sprzeciw wobec takiego zgłoszenia. Podstawą sprzeciwu wobec planowanej inwestycji może być także niezgodność założeń budowy domu jednorodzinnego z wytycznymi miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego lub decyzji o warunkach zabudowy. Starosta będzie miał 30 dni na ewentualne wniesienie sprzeciwu do zgłoszenia.

Dzięki powyższym zmianom inwestorzy będą składali mniej wymaganej dokumentacji, skróceniu ulegnie także długość procedur budowlanych. W niektórych przypadkach zgłoszenie zastąpi nie tylko pozwolenie na budowę, ale również pozwolenie na użytkowanie obiektu (m.in. w przypadku stacji obsługi pojazdów, myjni samochodowych, garaży na maksymalnie pięć stanowisk, obiektów magazynowych, parkingów).

sierpień, 2015 roku

Zespół Kancelarii Adwokackiej Bisztraj

Celem niniejszego Newslettera jest jedynie naświetlenie zmian w prawie polskim. Pomimo najściślej praktycznego nastawienia teksty w nim zawarte nie są opiniami prawnymi, które mogłyby być wykorzystane wprost i bez dodatkowej weryfikacji stanu faktycznego. Mogą Państwo korzystać z niniejszych publikacji do własnego użytku pod warunkiem zachowania informacji o autorze oraz źródle jej pochodzenia. W razie jakichkolwiek szczegółowych pytań lub jeżeli chcą Państwo podzielić się z nami swoimi uwagami prosimy o bezpośredni kontakt z naszymi prawnikami.