

Aktualności kadrowe

EKSPERCI TŁUMACZĄ PRAKTYCZNE KONSEKWENCJE ZMIAN W PRAWIE PRACY

w numerze m.in.:

2 LATA OCHRONY PRZEDEMERYTALNEJ?

Ministerstwo pracy nie wyklucza **3**

DŁUGOLETNIĄ UMOWĄ NA CZAS

OKREŚLONY – jej rozwiązanie bez ważnego powodu jest ryzykowne **4**

ABONAMENTY MEDYCZNE

zdaniem TK powinny pozostać opodatkowane **5**

TEMAT MIESIĄCA

DOBOWY WYMIAR CZASU PRACY

NIEPĘLNOŚPRAWNYCH jest sztywny, niezależnie od tego, czy norma wynosi 7 czy 8 godzin **6-7**

GRANT NA TELEPRACĘ

10.080 zł za zatrudnienie rodzica **8**

ŚWIADCZENIA Z ZFŚS

tylko dla emerytów, którzy nie są pracownikami **9**

MOŻNA STRASZYĆ PRACOWNIKA

DYSCYPLINARKĄ, jeśli jest ku temu powód **10**

KADROWA MA WOLNE ZA NIEDZIELĘ,

a główna księgowa – nie **11**

PRACA NA RODZICIELSKIM

daje więcej niż 20 lub 26 dni urlopu **12**

Wszyscy niepełnosprawni mają sztywny wymiar – czy to 8, czy 7 godzin dziennie

Obniżona ostatnio norma czasu pracy obejmuje tylko niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Jednak są odrębności, które dotyczą wszystkich pracowników niepełnosprawnych – np. zakaz pracy w nadgodzinach czy w porze nocnej.

Zmiana czasu pracy niepełnosprawnych (o której pisaliśmy miesiąc temu) została opublikowana i weszła w życie. Oznacza to, że wróciły zasady obowiązujące przed 1 stycznia 2012 r. (zmianę przedstawia tabela na str. 6). Niższe normy czasu pracy (7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo) obowiązują automatycznie niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym, nawet w przypadku gdyby pracodawca miał w regulaminie zapis, że wszystkich niepełnosprawnych obejmuje norma 8 i 40 godzin (niemniej jednak warto dostosować zapisy regulaminowe do obecnych przepisów).

Ostatecznie okazało się, że nowelizacja zaczęła obowiązywać dopiero 16 lipca, co było spowodowane opóźnieniem ustawodawcy. Jednak powrót do dawnych zasad nastąpił automatycznie już we wspomnianej przez nas dacie 10 lipca, czyli z upływem roku od publikacji wyroku TK z 13 czerwca 2013 r., sygn. akt K 17/11, który wymusił zmianę (ustawa jedynie ją potem potwierdziła). A zatem w przypadku pracowników, którym zmieniła się norma, nową informację o warunkach zatrudnienia najbezpieczniej wydać do 9 sierpnia 2014 r. (w ciągu miesiąca od zmiany normy).

ciąg dalszy na str. 6-7

Pensja urlopowa bez autorskich kosztów

Stosowanie 50% kosztów do części wynagrodzenia pracownika dotyczy wyłącznie tych okresów zatrudnienia, w których praca twórcza jest rzeczywiście wykonywana. Tak wynika z interpretacji dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z 18 kwietnia 2014 r. (nr ITPB2/415-61/14/IB).

Interpretacja została wydana na rzecz spółki zatrudniającej programistów. Wynagrodzenie pracowników spółki w 100% było wypłacane za pisanie programów komputerowych. Spółka zwróciła się do izby skarbowej z zapytaniem, czy w takim przypadku może do wypłacanego wynagrodzenia stosować 50% koszty uzyskania przychodu oraz czy jest wymagane prowadzenie ewidencji prac programistów twórców. W odpowiedzi organ podatkowy wskazał, że 50% koszty uzyskania przychodu mogą znaleźć zastosowanie wyłącznie do wynagrodzeń ze stosunku pracy wypłacanych tytułem przeniesienia praw autorskich.

ciąg dalszy na str. 2

Dodatkowo dla Czytelników:



cotygodniowy dyżur eksperta – we wtorek, godz. 14.00–16.00, numer telefonu w sierpniu 2014 roku na stronie 2,



bezpłatne wydania online „Aktualności Kadrowych” oraz dostęp do archiwum (szczegóły – e.aktualnoscikadrowe.pl),



serwis e-mailowy „Prawo pracy” – z nowościami i odpowiedziami ekspertów.