



Non-Compete Covenants



Szanowni Państwo,

w niniejszym wydaniu PRO HR ponownie zwracamy uwagę na **problem nadużywania zwolnień lekarskich**. W okresie wakacyjnym z reguły rośnie ich liczba. Piszemy również o **outsorcingu**. ZUS otrzymał nowe instrumenty, pozwalające mu przerzucić na Państwa obowiązek odprowadzenia składek, których nie opłacił podmiot wykonujący usługi outsourcingu. Podpowiadamy, jak się przed tym bronić.

Poniżej przeczytaj Państwo również o planowanych **zmianach w przepisach** oraz o zastrzonym stanowisku organów podatkowych co do **stosowania**

50%-owych kosztów uzyskania przychodu. Ustalenie stałej kwoty wynagrodzenia za pracę twórczą może nie być wystarczające.

Zachęcam również do lektury najnowszej publikacji Ius Laboris „Non-compete covenants”. To **absolutnie wyjątkowe opracowanie dot. zakazu konkurencji** w kilkudziesięciu jurysdykcjach. Jestem przekonany, że będzie Państwu przydatne we właściwym zarządzaniu problemem zakazu konkurencji, który coraz częściej ma charakter globalny. Pełna wersja materiału jest dostępna na stronie internetowej Ius Laboris: tutaj. Wraz z Kolegami z Ius Laboris z przyjemnością odpowiemy na wszelkie Państwa pytania.

Życzę owocnej lektury,
Sławomir Paruch

“Chodzenie na zwolnienia lekarskie” to problem mentalności pracowników

Na początku wakacji rośnie zwykle liczba absencji chorobowych. To najczęściej efekt nadużywania zwolnień lekarskich przez pracowników, którzy traktują je jak „dodatkowy urlop”. Tym nadużyciom można i trzeba przeciwdziałać. Po pierwsze, generują niepotrzebne koszty. Po drugie, jak każde inne nadużycie, nie powinny być akceptowane.



r. pr. Robert
Stępień

Podstawowym problemem w zwalczaniu nadużywania zwolnień lekarskich jest mentalność pracowników. W Polsce utarła się praktyka „chodzenia na zwolnienia” niezależnie od tego, czy pracownik jest chory, czy nie oraz czy zwolnienie ma służyć poratowaniu zdrowia. Dlatego przeciwdziałanie nadużyciom należy rozpocząć od uświadomienia pracownikom, do czego służą zwolnienia lekarskie i jakie są skutki ich nadużywania. Rekomenduję przeprowadzenie akcji informacyjnej wśród pracowników, a w skrajnych przypadkach nadużyć – wyciągnięcie konsekwencji (jako element ogólnej prewencji). Należy to zrobić ostrożnie, aby nie narazić się na zarzut szykanowania pracowników w przypadku choroby. Nie jest jednak „szykanowaniem” brak akceptacji nadużyć. Inne nadużycia również nie są akceptowane i nadużywanie zwolnień lekarskich nie powinno być wyjątkiem. Brak reakcji na niepożądane zachowania sprzyja ich rozwojowi.



ZUS: Bądź „sygnalistą”

Na stronie internetowej ZUS pojawiła się zakładka „Bądź sygnalistą”. Można tam albo zostawić informację o łamaniu przepisów, albo znaleźć numer telefonu, pod który można zadzwonić i zgłosić nadużycie. Administrator systemu gwarantuje sygnalistom anonimowość.



r. pr. Łukasz
Kuczkowski

Problemem przy nadużywaniu zwolnień lekarskich jest „cicha akceptacja” nadużyć przez pozostałych pracowników. Pracownicy dobrze wiedzą, że ich koledzy nadużywają. Nie zgłaszają tego jednak, obawiając się, że zostaną posądzeni o donosicielstwo. Warto im uświadomić, że nadużycia uderzają przede wszystkim w nich (bo muszą pracować więcej), a ich zgłaszanie nie jest niczym nagannym. Przeciwnie, jest przejawem dbałości o dobro zakładu pracy, co jest obowiązkiem każdego pracownika. Rozwiązaniem dla pracowników może być platforma ZUS „Bądź sygnalistą”. Daje szansę zgłoszenia nadużycia bez narażania się na ujawnienie tego i napiętnowanie przez kolegów.

Outsourcing na celowniku ZUS



r. pr. Łukasz
Chruściel

W obliczu wprowadzenia regulacji rozszerzających kompetencje ZUS w zakresie ustalania obowiązku odprowadzenia składek, należy bardziej krytycznie podchodzić do umów outsourcingowych. Szczególnie takich z bardzo niskimi stawkami. Może to bowiem oznaczać model biznesowy oparty na unikaniu zapłaty obciążeń publicznoprawnych przez podmiot świadczący usługi outsourcingu. ZUS niezapłaconymi składkami obciąży drugą stronę transakcji, formalnie nieodpowiedzialną za te składki. Ryzyko takiej odpowiedzialności można minimalizować, m.in. poprzez właściwie formułowanie umów outsourcingowych.

13 czerwca 2017 r. weszła w życie zmiana w systemie ubezpieczeń społecznych. Jej intencją jest przeciwdziałanie nieuczciwym praktykom outsourcingowym (zwłaszcza w kontekście art. 23¹ k.p.). Zdarzało się bowiem, że firmy outsourcingowe przejmowały pracowników, obniżały koszty, a następnie nie opłacały składek na ubezpieczenia społeczne. Nowy art. 38a daje ZUS instrument do uznania za płatnika składek pierwotnego pracodawcę.

WYDARZENIA

Praca tymczasowa i inne formy zatrudnienia zewnętrznego po 1 czerwca 2017 r. – śniadanie biznesowe
27 lipca 2017

Prowadzący: r. pr. Robert Stępień. Śniadanie odbędzie się **27 lipca 2017 r. (czwartek), godz. 10:00 – 12:00**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 w Warszawie.

Nowe pracownicze plany kapitałowe dla pracodawców jako obowiązkowa forma emerytury pracowniczej – śniadanie biznesowe
21 września 2017

Prowadzący: r. pr. Łukasz Kuczkowski. Śniadanie odbędzie się **21 września 2017 r. (czwartek), godz. 11:30 – 13:30**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 w Warszawie.

Szkoła Mistrzów Prawa Pracy
5 października 2017

Zapraszamy do udziału w jesiennej, VI edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy. To program szkoleniowy stworzony z myślą o osobach zajmujących się prawem pracy w praktyce. Szkolenia dedykujemy – w szczególności dyrektorom personalnym i menedżerom HR, a także osobom zarządzającym pracownikami. Szczegółowe informacje oraz program dostępne [tutaj](#).

Pytania prosimy kierować na adres:

marketing@raczkowski.eu



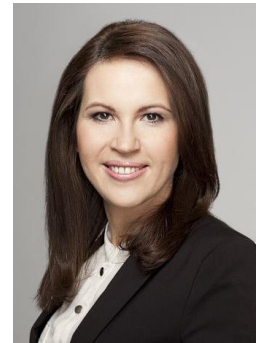
r. pr. Łukasz
Chruściel

Nowa regulacja budzi obawy co do zbytowego rozszerzenia kompetencji ZUS i wykorzystania jej w innych sytuacjach, niż outsourcing pracowników. Biorąc zaś pod uwagę bardzo profiskalną politykę ZUS, jest to bardzo prawdopodobne. Z drugiej strony nowa regulacja wprowadza również pewne pozytywne zmiany. ZUS może teraz przetrzymać składki z zewnętrznej firmy do rzeczywistego płatnika, dzięki czemu ten ostatni będzie musiał zapłacić tylko część należności. Dodatkowo wszelkie formalności w tym zakresie ma załatwiać ZUS, co znacznie odciąża pracodawców.

Zniesienie wiz dla obywateli Ukrainy

Od 11 czerwca 2017 r. obywatele Ukrainy mogą legalnie wjechać na teren Polski (i innych krajów strefy Schengen) na okres do 90 dni w 180-dniowym okresie, bez obowiązku wcześniejszego uzyskania wizy (tzw. uprawnienie do ruchu bezwizowego).

Zniesienie wiz nie jest równoznaczne z uprawnieniem obywateli Ukrainy do pracy w Polsce. W celu podjęcia pracy nadal wymagane jest oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy lub zezwolenie na pracę. W praktyce zniesienie obowiązku wizowego znacząco przyspieszy i ułatwi jednak procedurę legalizacji wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy w Polsce.



adw. Karolina
Schiffter

Wzmocniona kontrola rejestracji oświadczeń, zezwolenie na pracę sezonową

Od 1 stycznia 2018 r. urząd pracy będzie bardziej skrupulatnie badał spełnienie warunków rejestracji oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy dla obywateli m.in. Ukrainy czy Rosji. Będzie weryfikował w szczególności, czy – rejestrując oświadczenie – faktycznie mają Państwo zamiar zatrudnić cudzoziemca oraz czy przestrzegają Państwo przepisów prawa pracy. Czas trwania procedury zostanie wydłużony do maksymalnie 30 dni. Decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń będzie podejmować starosta.

Z dniem 1 stycznia 2018 r. wprowadzony zostanie także nowy typ zezwolenia na pracę sezonową. Zezwolenie będzie uprawniać do pracy w Polsce przez okres do 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

50%-owe koszty tylko za faktycznie wykonaną pracę twórczą

Aby pracownik mógł korzystać ze zryczałtowanych kosztów podatkowych przysługujących twórcom, trzeba ustalić część jego honorarium za faktycznie wykonaną pracę twórczą. Ustalenie wynagrodzenia z góry w stałej miesięcznej kwocie nie jest wystarczające. Takie stanowisko zaprezentował dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej (KIS) w interpretacji numer 0111-KDIB2-3.40 11.25.2017.1.HK z 8 czerwca 2017 r.

r. pr. Kazimierz
Romaniec

Należy przygotować się, że organy podatkowe – powołując się na powyższą interpretację – będą bardziej skrupulatnie badały systemy rozliczania pracowników wykonujących pracę twórczą. Rekomenduję przeanalizować stosowany przez Państwa system rozliczania wynagrodzeń, w celu dokonania w nim ewentualnych korekt. Honorarium za pracę twórczą powinni Państwo ustalać co miesiąc, na podstawie wykonywanych na bieżąco (miesięcznie) wyliczeń, wskazujących kwotę wynagrodzenia przypisaną pracownikowi za ten rodzaj pracy. Ustalenie wynagradzania za prawa autorskie w stałej miesięcznej kwocie może być kwestionowane. Nie odzwierciedla faktycznego czasu poświęconego przez pracownika na pracę twórczą. I to nawet wtedy, gdy proporcja ta jest ustalana indywidualnie dla każdego pracownika oraz pisemnie potwierdzana przez niego i przełożonego. W świetle prezentowanej powyżej interpretacji, nie jest wówczas możliwe zastosowanie 50%-owych kosztów uzyskania przychodów.

Wykaz prac wzbronionych nie tylko dla kobiet w ciąży i karmiących

r. pr. Robert
Stępień

Z dniem 1 maja 2017 r. zmienił się wykaz pracy wzbronionych kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym piersią. To oznacza, że powinni Państwo odpowiednio dostosować wykazy prac wzbronionych zawarte w regulaminach pracy. Jeżeli jeszcze Państwo tego nie zrobili, rekomenduję uczynić to jak najszybciej. Co istotne, taki wykaz – zdaniem PIP – powinien uwzględniać nie tylko prace wzbronione kobietom w ciąży i karmiącym, ale także pozostałym kobietom. To ostatnie nie wynika wprost z przepisów, ale takie stanowisko prezentuje PIP. Dlatego najlepiej dostosować odpowiednio wykaz w regulaminie.

W opinii PIP, wykaz prac wzbronionych kobietom zawarty w regulaminie pracy, powinien po 1 maja 2017 r. uwzględniać trzy punkty:

- 1) wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży (z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych);
- 2) wykaz prac wzbronionych kobietom karmiącym piersią (z tego samego Rozporządzenia) oraz
- 3) wykaz prac wzbronionych i ograniczeń dotyczących kobiet (z Rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym).

Otrzymuj na bieżąco informacje na temat zmian
w prawie pracy od naszych Prawników.



Zgłoszenia prosimy kierować
na adres:
marketing@raczkowski.eu