



## Pracownicy tymczasowi. Nowe zasady zatrudniania



Szanowni Państwo,

w niniejszym wydaniu PRO HR przeczytają Państwo w szczególności o pracowniczych planach kapitałowych. Mec. Łukasz Kuczkowski wyjaśnia, jakie obowiązki wiążą się z tym dla Państwa oraz w jakich sytuacjach te obowiązki nie powstaną.

Sierpień będzie gorącym miesiącem, jeżeli chodzi o korzystanie z pracowników tymczasowych. Znowelizowane przepisy nakładają nowe obowiązki zarówno na agencje, jak i na pracodawców użytkowników. Omawia je mec. Łukasz Chruściel – autor jednego z pierwszych dostępnych komentarzy do znowelizowanych przepisów.

Cały czas sporo się dzieje w przepisach imigracyjnych, w szczególności w zakresie zatrudniania obywateli Ukrainy. Ruch bezwizowy, zmiany w zasadach rejestrowania oświadczeń o powierzeniu pracy i nowa praktyka urzędów w tym zakresie, nowy typ zezwolenia na pracę sezonową – to tylko niektóre ze zmian, które komentują poniżej mec. Karolina Schiffter, kierująca w naszej kancelarii działem global mobility oraz mec. Tomasz Rogala.

Życzę owocnej lektury,  
Sławomir Paruch

### Pracownicze plany kapitałowe – nowe obciążenia w III filarze

Trwają prace nad wprowadzeniem pracowniczych planów kapitałowych jako formy obligatoryjnego oszczędzania na emeryturę. PPK będzie kolejnym paropodatkem na zabezpieczenie emerytalne. Oszczędzać mają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, a także podmioty zatrudniające osoby na umowach cywilnoprawnych. System ma być powszechny.

Ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2018 roku, choć podaje się również datę 1 lipca 2018 roku. Jeżeli wejdzie w życie, pracodawca będzie zobowiązany odprowadzać nowe składki na emerytury w ramach III filaru, w wysokości 2% wynagrodzeń pracowników. Te składki będą finansowane przez pracodawcę. Pracodawca będzie również odprowadzał obowiązkową składkę pracownika w wysokości 1,5% wynagrodzenia, która będzie finansowana z wynagrodzenia pracownika (w formie potrącenia). Składki po stronie pracodawcy, jak i pracownika, mogą zostać podwyższone. W przypadku pracodawcy – do 3,5%, a w przypadku pracownika – nawet do 6%.



r. pr. Łukasz  
Kuczkowski

PPK będzie dodatkowym obciążeniem dla pracodawcy i wywoła niewątpliwie presję podwyżkową po stronie pracowników. Ponadto, wprowadzenie systemu będzie się wiązało z szeregiem dodatkowych obowiązków administracyjnych po stronie pracodawców – od zawierania umów o przystąpieniu do PPK w imieniu pracowników, do potrącania należnych składek na rzecz PPK. Istnieje możliwość uniknięcia tworzenia PPK w przypadku tych pracodawców, którzy mają Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) i spełniają dodatkowe warunki przewidziane w ustawie.



## WYDARZENIA

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

Prowadzący: r. pr. Łukasz Chruściel oraz 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**

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 dostępny [tutaj](#).

Pracownik będzie mógł zrezygnować z udziału w PPK. Takie oświadczenie będzie ważne przez 24 miesiące i będzie mogło zostać w każdym czasie odwołane. Pomimo tego, pracodawca i tak będzie zobowiązany prowadzić PPK i będzie musiał mieć podpisaną umowę z towarzystwem zarządzającym środkami. Przez pierwsze dwa lata będzie to podmiot państwowy. Dopiero po upływie tego terminu będzie można zmienić towarzystwo na podmiot prywatny.

**Gorący sierpień w pracy tymczasowej – wydłużenie umów do dnia porodu, obowiązki informacyjne agencji**

r. pr. Łukasz Chruściel

Wraz z początkiem sierpnia 2017 r. agencje zatrudnienia i pracodawcy korzystający z pracowników tymczasowych muszą liczyć się z tym, że umowy pracownicze tymczasowych w ciąży mogą przedłużyć się do dnia porodu. Dotyczy to pracowników, których umowa miałaby rozwiązać się już po trzecim miesiącu ciąży. Warunkiem jest legitymowanie się przez taką pracownicę co najmniej 2-miesięcznym okresem skierowania do pracy tymczasowej przez daną agencję. Okres ten liczy się od dnia wejścia w życie znowelizowanych przepisów, tj. od 1 czerwca 2017 r. Dlatego pierwsze przypadki przedłużania się umów mogą mieć miejsce właśnie z początkiem sierpnia.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, upływ trzeciego miesiąca ciąży, który powoduje przedłużenie umowy do dnia porodu, następuje z upływem trzech miesięcy księżycowych, liczonych każdy po 28 dni. Dlatego okres 3 miesięcy, o którym mowa w omawianych przepisach, minie już po 84 dniach, a nie – jakby się mogło wydawać – po 90 dniach.

Dla agencji zatrudnienia istotna będzie również końcówka sierpnia. Do 31 sierpnia 2017 r. muszą one bowiem złożyć marszałkowi województwa oświadczenie, w którym wskażą:

- jakiego rodzaju usługi zamierzają świadczyć (praca tymczasowa, pośrednictwo pracy, doradztwo personalne lub poradnictwo zawodowe);
- że spełniają warunki prowadzenia agencji zatrudnienia i warunki te są im znane
- podstawowe informacje dot. ich działalności (tj. przede wszystkim adres siedziby i numer wpisu do rejestru)

Powyższe wskazania należy dokonać pod groźbą odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Podmioty, które spełnią ten obowiązek, otrzymają do 31 grudnia 2017 r. nowe certyfikaty potwierdzające wpis do rejestru agencji zgodnie z usługami, które mają zamiar świadczyć.

r. pr. Łukasz  
Chruściel

Nowelizacja przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przywróciła obowiązek określania rodzaju usług świadczonych przez daną agencję zatrudnienia. Jest to istotna dla agencji zmiana, związana z wprowadzeniem podziału na dwa rodzaje agencji zatrudnienia, tj. agencje świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz agencje świadczące usługi pracy tymczasowej.

### Monitorowanie pracowników i gromadzenie danych biometrycznych będzie wyraźnie dopuszczalne?

Kwestia monitorowania pracowników w miejscu pracy oraz wykorzystywania przez pracodawcę danych biometrycznych pracowników ma zostać uregulowana w kodeksie pracy. Trwają prace nad nowelizacją przepisów w tym zakresie. Dziś nie jest to uregulowane. O ile stosowanie monitoringu jest dopuszczalne, o tyle gromadzenie danych biometrycznych budzi wątpliwości.

Pracodawcy coraz częściej pytają nas o możliwość gromadzenia danych biometrycznych pracowników (np. w celu rejestrowania czasu pracy pracowników). Nie jest to uregulowane i jest wysoce kontrowersyjne. GIODO stoi na stanowisku, że pracodawca nie może wykorzystywać takich danych. Zmiany w przepisach dotyczących ochrony danych osobowych, nad którymi aktualnie toczą się prace, zakładają kompleksowe uregulowanie tej kwestii w kodeksie pracy. Przepisy będą odpowiadały na pytanie, czy dane biometryczne można gromadzić i w jakiej postaci. Mają również regulować kwestię wyrażania zgody na pobieranie danych biometrycznych przez pracodawców.

Uregulowana ma zostać również kwestia stosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy. Obecnie nie jest to uregulowane, choć powszechnie akceptowane i dopuszczalne, o ile pracodawca sprecyzuje cel stosowania monitoringu, a podejmowane środki są proporcjonalne do tego celu i nie ingerują nadmiernie w prywatność pracownika.

r. pr. Edyta  
Jagiełło

Projekt ustawy o ochronie danych osobowych ma ponadto przyznawać prezesowi urzędu prawo wydawania dobrych praktyk w zakresie zabezpieczenia danych osobowych. Dobre praktyki nie byłyby wiążącymi przepisami. Miałyby stanowić punkt odniesienia dla przedsiębiorców (w tym pracodawców), w jaki sposób prawidłowo zabezpieczyć dane osobowe.

### Zniesienie wiz dla obywateli Ukrainy. Nowa praktyka rejestrowania oświadczeń

Od 11 czerwca 2017 r. obywatele Ukrainy mogą legalnie wjechać na terytorium Polski i innych państw strefy Schengen, na okres do 90 dni w 180-dniowym okresie. Nie ma obowiązku wcześniejszego uzyskania wizy (tzw. uprawnienie do ruchu bezwizowego). W związku z tym w niektórych urzędach w Polsce wykształciła się nowa praktyka rejestrowania oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy – zamiast jednego, trzeba rejestrować dwa oświadczenia.



adw. Karolina  
Schiffter

Zniesienie wiz nie jest równoznaczne z uprawnieniem obywateli Ukrainy do pracy w Polsce. W tym celu w dalszym ciągu muszą oni uzyskać odpowiedni dokument, tj. zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy (na podstawie którego obywatel Ukrainy może pracować w Polsce przez okres do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy). W praktyce zniesienie obowiązku wizowego znacząco przyspieszy i ułatwi procedurę legalizacji wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy w Polsce.

W ciągu miesiąca funkcjonowania ruchu bezwizowego, w niektórych urzędach w Polsce zaczęła wykształcać się szczególna praktyka dotycząca rejestrowania oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy. O ile dotychczas urzędy rejestrowały oświadczenia od razu na okres 6 miesięcy, obecnie niektóre z nich wymagają rejestracji dwóch osobnych oświadczeń. Pierwsze z nich obejmuje tylko 90 dni, podczas których pracownik może przebywać w Polsce bez konieczności posiadania wizen. Dopiero później pracodawca może zarejestrować kolejne oświadczenie (na dalsze 90 dni), wskazując jako podstawę ubieganie się przez cudzoziemca o zezwolenie na pobyt czasowy.

### **Nowe przepisy dotyczące rejestracji oświadczeń. Nowe zezwolenie na pracę sezonową**

Urząd pracy będzie bardziej skrupulatnie badał spełnienie warunków do rejestracji tzw. oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy, tj. uproszczonej procedury legalizacji zatrudnienia obywateli m.in. Ukrainy czy Rosji. Wprowadzony zostanie także nowy typ zezwolenia na pracę sezonową. Ustawa została uchwalona przez Sejm. Ma obowiązywać od 1 stycznia 2018 r.



r. pr. Tomasz  
Rogala

Urzędy pracy będą weryfikowały w szczególności, czy rejestrując oświadczenie, faktycznie mają Państwo zamiar zatrudnić cudzoziemca oraz czy przestrzegają Państwo przepisów prawa pracy. Czas trwania procedury rejestracji oświadczenia zostanie wydłużony do maksymalnie 30 dni. Jednocześnie możliwość zastosowania tej uproszczonej procedury zostanie rozszerzona także na obywateli innych krajów, w przypadku zamiaru ich zatrudnienia na jednym ze stanowisk określonych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Nowe zezwolenie na pracę sezonową będzie uprawniać do pracy w Polsce przez okres do 9 miesięcy w roku kalendarzowym. W celu uzyskania takiego zezwolenia, przyszły pracodawca będzie musiał uzyskać m.in. tzw. informację starosty o niemożności znalezienia pracownika na stanowisko wśród polskich osób bezrobotnych (choć obywatele niektórych krajów będą zwolnieni z tego wymogu).

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



Zgłoszenia prosimy kierować na adres:  
[marketing@raczkowski.eu](mailto:marketing@raczkowski.eu)