

Szanowni Państwo,
już wkrótce, dzięki współpracy kancelarii Raczkowski Paruch z Dziennikiem Gazetą Prawną ukaże się publikacja „Uprawnienia rodzicielskie”, w której prawnicy kancelarii odpowiedzą na szereg pytań dotyczących praw i obowiązków pracodawcy oraz pracowników – matek i ojców. Celem publikacji jest przybliżenie nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 2 stycznia 2016 roku oraz wyjaśnienie najważniejszych kwestii związanych z tą zmianą przepisów. Publikacja została przygotowana przez poznański oddział kancelarii. Serdecznie zapraszamy do nabycia i zapoznania się z tą publikacją.

Łukasz Kuczkowski
Partner



Łukasz Kuczkowski

Radca prawny, Master of Executive MBA, partner kierujący biurem kancelarii w Poznaniu. Specjalizuje się w pracowniczoprawnych zagadnieniach branży transportowej i logistyki.

»» ZMIANY W PRAWIE

Ustawa o delegowaniu pracowników

Od dnia 18 czerwca 2016 roku obowiązuje ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Polscy pracodawcy przyjmujący delegowanych pracowników zagranicznych mogą liczyć się ze wzmożonymi kontrolami Państwowej Inspekcji Pracy. Powinni zadbać również, w interesie swoich zagranicznych partnerów, o zapewnienie realizacji obowiązków nakładanych nową ustawą.

Ustawa wdraża założenia przyjęte w dyrektywie 2014/67/UE. Celem ustawy jest określenie zasad związanych z delegowaniem pracowników na terytorium Polski, w tym zapewnienie ochrony pracowników delegowanych na i z terytorium Polski.

Pracodawca delegujący pracownika do Polski powinien zapewnić mu warunki pracy nie gorsze niż określone w polskich przepisach, w tym w kodeksie pracy. Powyższy obowiązek odnosi się m.in. do norm i wymiaru czasu pracy, wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustawa nakłada także nowe obowiązki na Państwową Inspekcję Pracy, głównie w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców nowych przepisów czy współpracy polskich organów, w tym PIP z organami innych państw członkowskich UE. Ustawa wprowadza także kary grzywny dla pracodawców, którzy nie przestrzegają jej przepisów. Kary mogą zostać nałożone zarówno na pracodawców delegujących pracowników na jak i z terytorium Polski.

Umowa na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy

W dniu 22 czerwca 2016 roku Prezydent podpisał ustawę zmieniającą przepisy kodeksu pracy. W praktyce, pracodawcy będą zobowiązani zadbać, aby dokumentacja pracownicza, w tym umowa o pracę, została przygotowana jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Również zgodnie ze zmienionymi przepisami, pracodawca będzie bowiem zobowiązany zawrzeć z pracownikiem umowę na piśmie przed fizycznym dopuszczeniem pracownika do pracy. Do tej pory mogło to nastąpić do końca pierwszego dnia pracy. Nowelizacja nakłada również obowiązek zapoznania pracownika z regulaminem pracy jeszcze przed dopuszczeniem go do pracy. Niewykonanie powyższych obowiązków będzie stanowiło wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Zmiany wejdą w życie w dniu 1 września 2016 roku.

»» PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

Zatrudnianie cudzoziemców zza wschodniej granicy

Na etapie konsultacji znajduje się projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (nr UC42). Projekt zakłada likwidację procedury oświadczeniowej i wprowadzenie dwóch nowych zezwoleń na pracę: sezonową i krótkoterminową. Nowe przepisy uderzą przede wszystkim w pracodawców zatrudniających pracowników zza wschodniej granicy, głównie z Ukrainy. W porównaniu do obecnych rozwiązań wydłuży się i skomplikuje procedura zatrudniania takich pracowników.

Zgodnie z projektem, pracami sezonowymi są prace w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie, rybactwie oraz w hotelarstwie i gastronomii. O zezwolenie na pracę sezonową będą mogli ubiegać się obywatele wszystkich krajów trzecich. Zezwolenia wydawane będą na okres nie dłuższy niż osiem miesięcy w roku kalendarzowym. Pracodawcy chcący zatrudnić obywateli Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji w pozostałych branżach zobowiązani będą do uzyskania zezwolenia na pracę krótkoterminową. Zezwolenia wydawane będą na okres nie dłuższy niż sześć miesięcy w roku kalendarzowym. Projekt wprowadza także minimalne okresy prowadzenia przez pracodawców zamierzających zatrudnić obywatela zza wschodniej granicy, działalności gospodarczej.

Projekt dopuszcza także odmowę wydania zezwolenia na pracę przez organ, jeżeli np. wynagrodzenie cudzoziemca nie będzie uwzględniało nowych przepisów o wynagrodzeniu, w razie niespełnienia wymogu w zakresie minimalnego okresu prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę.



Karolina Schiffter

Adwokat, starszy prawnik, kieruje departamentem praktyki imigracyjnej oraz delegowania pracowników, w tym *global mobility*.

Projekt zmian do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

W Sejmie wciąż trwają prace nad projektem zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu oraz w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, który zakłada m.in. wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za pracę w ramach umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług. Zgodnie z założeniami projektu, minimalna stawka godzinowa dla zatrudnienia na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług od 1 stycznia 2017 roku wyniesie 12 zł. Projekt przewiduje również mechanizm corocznej waloryzacji tej stawki w zależności od wzrostu wysokości wynagrodzenia minimalnego. W dniu 14 czerwca 2016 roku na posiedzeniu Rady Ministrów przyjęto propozycję Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, aby od nowego roku płaca minimalna wzrosła o ponad 8% do poziomu 2000 zł. Ustalenie płacy minimalnej w zaproponowanej wysokości oznacza, że wynagrodzenie godzinowe za pracę w ramach umów cywilnoprawnych może wzrosnąć do 13 zł za godzinę.

Drugą istotną zmianą jest likwidacja przepisów różnicujących wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracowników etatowych ze względu na staż pracy. Obecne przepisy pozwalają na zatrudnienie pracownika w pierwszym roku pracy za wynagrodzeniem w wysokości 80% wynagrodzenia minimalnego. Po zmianach wszyscy pracownicy, niezależnie od stażu, mają otrzymywać co najmniej płacę minimalną w jednakowej, pełnej wysokości.



Piotr Wojciechowski

Adwokat, *of Counsel*, były inspektor pracy i Wicedyrektor Departamentu Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy.

Pakiet dla przedsiębiorców

Konstytucja dla biznesu, zmiany w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej czy nowe zasady sukcesji firm rodzinnych – takie propozycje zakłada pakiet ułatwień dla przedsiębiorców przygotowywany przez Ministerstwo Rozwoju. Projektowane zmiany były omawiane podczas posiedzenia Rady Ministrów w dniu 27 czerwca 2016 roku. Według zapowiedzi Ministerstwa Rozwoju tzw. „konstytucja dla biznesu” ma zastąpić obowiązującą ustawę o swobodzie działalności gospodarczej. Ma ona ustanowić podstawowe zasady podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej oraz usprawnić relacje przedsiębiorców z urzędami. W marcu br. powołano zespół, którego celem było opracowanie założeń do projektu ustawy.

W ramach pakietu trwają również prace nad projektem nowelizacji umożliwiającej prowadzenie akt osobowych pracowników w formie elektronicznej. Obecne przepisy nakładają obowiązek tworzenia i prowadzenia dokumentacji pracowniczej w formie papierowej. Celem projektu jest również zmniejszenie zakresu dokumentów podlegających obowiązkowemu archiwizowaniu w aktach, a także skrócenie okresu obowiązkowego ich przechowywania (obecnie okres ten wynosi aż 50 lat). Prace nad projektem powinny zakończyć się w trzecim kwartale 2017 roku.



Ministerstwo opublikowało także projekt założeń do nowelizacji niektórych ustaw w związku z sukcesją przedsiębiorstwa osoby fizycznej. Na gruncie obecnych przepisów jednoosobowe firmy umierają wraz ze śmiercią przedsiębiorcy. Pociąga to za sobą szereg problemów (np. wygaśnięcie umów z pracownikami, pełnomocnictw czy niektórych umów cywilnych), które w praktyce uniemożliwiają lub znacząco utrudniają dalsze prowadzenie działalności przez następców prawnych przedsiębiorcy. Zmiany zakładają stworzenie nowej instytucji tzw. prokurenta *mortis causa*, czyli przedstawiciela w sprawach związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa po śmierci właściciela firmy. Projekt znajduje się obecnie na etapie konsultacji. Zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2018 roku.

Wzrost niemieckiej płacy minimalnej w 2017 roku

W dniu 28 czerwca 2016 roku niemiecka Komisja ds. Płacy Minimalnej (*Mindestlohn Kommission*) składająca się z przedstawicieli rządu federalnego, związków pracodawców i związków zawodowych zdecydowała o podniesieniu wysokości minimalnego wynagrodzenia o 34 centy do wysokości 8,84€ za godzinę pracy w Niemczech. Zmiana wejdzie w życie 1 stycznia 2017 roku.

▶▶ NAJCIEKAWSZE ORZECZNICTWO

Holding nie może być pracodawcą.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 16 czerwca 2016 roku, III UZP 6/16 podkreślił, że rozumienie pracodawcy jako jednostki, na rzecz której wykonywana jest praca zleceniobiorcy zatrudnionego przez inny podmiot, powinno być wąskie (art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych). Przywołany przepis nie zawiera bowiem definicji pracodawcy, a więc należy się odwołać do definicji zawartej w art. 3 k.p.

Zdaniem SN pracodawcą może być tylko konkretna osoba prawna czy jednostka organizacyjna. Rozszerzenie pojęcia pracodawcy na struktury typu holdingowego spowodowałoby masę problemów – np. ustalenie siedziby pracodawcy, osób wykonujących w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy. Przepisy bowiem nie precyzują reprezentacji tego typu struktur kapitałowych a polskie prawo nie zna pojęcia zbiorowego pracodawcy.

Ognisko domowe jest tam gdzie mieszka żona

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 8 czerwca 2016 roku, III SA/Wa 1671/15 stwierdził, że zatrudnienie podatnika na czas nieokreślony w jednym kraju nie przesądza jeszcze, że kraj ten stanowi centrum jego interesów życiowych. Sąd za równie niezasadny uznał też argument, że o związaniu z danym krajem świadczy utrzymywanie zamieszkałych w tym kraju dzieci.

Sąd odniósł się również do przywołanego przez podatnika pojęcia „stałego ogniska domowego”, które w ocenie podatnika znajdowało się tam, gdzie przebywają jego dzieci. Zdaniem Sądu osobą, z którą zwykle tworzy się ognisko domowe, jest raczej żona, a nie dzieci z byłego małżeństwa. Sąd należałoby uznać, iż ognisko domowe podatnika będzie tam, gdzie przebywa jego aktualna żona.