

Zapraszamy do udziału w VII edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

zgłoszenia: prohrevents@raczkowski.eu



Szanowni Państwo,

szukają się duże zmiany dotyczące postępowań przed sądem pracy. Na przywrócenie do pracy pracownik nie będzie musiał czekać do prawomocnego zakończenia sprawy sądowej, a w przypadku pracowników chronionych przywrócenie będzie możliwe już po wniesieniu pozwu.

Zmieniają się także przepisy dotyczące związków zawodowych. Od stycznia 2019 r. zleceniobiorcy oraz osoby zatrudnione na podstawie innych umów cywilnoprawnych uzyskają prawo przystępowania do związków i przywileje związkowe.

Zbliża się termin przekształcenia umów terminowych w bezterminowe. Podpowiadamy, na co należy uważać, jeżeli planują Państwo rozwiązać umowę o pracę jeszcze przed jej przekształceniem.

Dobiega również końca maksymalny 18-miesięczny okres korzystania z pracowników tymczasowych. Warto przygotować się na to już dzisiaj.

Piszemy także o obowiązujących od 1 lipca br. ułatwieniach dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Ministerstwo stworzyło listę zawodów, które mogą być wykonywane przez cudzoziemców na podstawie zezwolenia na pracę wydawanego bez konieczności przeprowadzenia tzw. „testu rynku pracy”.

Życzę owocnej lektury,
Sławomir Paruch

Przywrócenie do pracy przed wyrokiem sądu – szukają się duże zmiany

Proponowane zmiany dotyczące przywracania do pracy mają umożliwić szybszy, niż po uprawomocnieniu się wyroku, powrót pracownika do pracy. W przypadku pracowników podlegających tzw. szczególnej ochronie będzie to mogło nastąpić nawet przed wydaniem wyroku przez sąd I instancji.



r. pr. Grzegorz
Ruszczyk

W przypadku wydania wyroku o przywróceniu do pracy przez sąd I instancji, sąd będzie mógł nakazać ponowne przyjęcie do pracy zwolnionego pracownika. Pracownik nie będzie musiał czekać na prawomocne rozstrzygnięcie sprawy w apelacji. Będą Państwo oczywiście mogli dalej „walczyć” przed sądem. Złożenie apelacji nie będzie jednak miało wpływu na nałożony przez sąd obowiązek ponownego dopuszczenia do pracy zwolnionego pracownika. Ponadto, pracownicy szczególnie chronieni będą mogli uzyskać nakaz zatrudnienia przez pracodawcę na każdym etapie postępowania, także zaraz po wniesieniu pozwu. Wystarczy, że uprawdopodobnią swoje roszczenie (nie będą musieli go udowodnić).

Sąd będzie mógł odmówić wydania nakazu wyłącznie wtedy, gdy roszczenie będzie mało prawdopodobne. Sąd będzie mógł ponadto zagrozić nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika, gdyby pracodawca nie chciał wykonać obowiązku. Projektowane regulacje stawiają przed Państwem nowe wyzwania. Zwłaszcza w zakresie jeszcze staranniejszego formułowania przyczyn rozwiązania umowy oraz przygotowywania do potencjalnych sporów sądowych. Błąd na tym etapie będzie bowiem mógł skutkować koniecznością kontynuowania współpracy z pracownikiem, który w Państwa ocenie dopuścił się naruszeń wykluczających jego dalsze zatrudnienie.

Zleceniobiorcy otrzymają przywileje związkowe

Osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie, niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło), zyskują prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych oraz otrzymają niektóre przywileje związkowe. Zmiany mają wejść w życie od 1 stycznia 2019 r.



r. pr. Sandra
Szybak-Bizacka

Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych zyskują nie tylko prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, ale również uprawnienia wynikające z członkostwa w związku, dotychczas zastrzeżone wyłącznie dla pracowników. Otrzymają przykładowo prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia czy szczególną ochronę zatrudnienia. W przypadku rozwiązania umowy ze zleceniobiorcą będącym działaczem związkowym bez zgody organizacji związkowej, będą Państwo musieli liczyć się z obowiązkiem wypłaty rekompensaty w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu. Wysokość rekompensaty będzie miała charakter ryczałtowy, niezależny od wysokości poniesionej szkody. Jeżeli jednak szkoda poniesiona przez zleceniobiorcę będzie wyższa, zleceniobiorca będzie mógł dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia ponad wysokość rekompensaty.

WYDARZENIA

**Compliance w praktyce:
Tworzenie regulacji
wewnętrznych. Sprawdzam!**
20 września 2018 r.

Zapraszamy na warsztaty poświęcone zagadnieniom związanym z budowaniem systemu zarządzania zgodnością w firmie.

Wydarzenie płatne.
Program dostępny jest [tutaj](#).

Warsztaty odbędą się **20 września 2018 r. (czwartek), godz. 10:00 – 15:30** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Zatrudnianie cudzoziemców łatwiejsze w przypadku wybranych zawodów



adw. Karolina
Schiffter

W dniu 1 lipca 2018 r. weszły w życie uproszczone procedury uzyskiwania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców w przypadku podejmowania pracy w niektórych zawodach. Ministerstwo stworzyło listę zawodów, które mogą być wykonywane przez cudzoziemców na podstawie zezwolenia na pracę wydawanego bez konieczności przeprowadzenia tzw. „testu rynku pracy”. Oznacza to, że chcąc zatrudnić cudzoziemca na stanowisku wymienionym na liście, będą Państwo mogli od razu wystąpić do wojewody o udzielenie zezwolenia cudzoziemcowi, bez konieczności wykazywania, że nie są w stanie znaleźć odpowiedniego pracownika na lokalnym rynku pracy.

Nowa regulacja obejmuje niemal 40 zawodów. Są to w szczególności inżynierowie i technicy specjalizujący się w elektryce, produkcji i technologii materiałów budowlanych oraz robotnicy budowlani (w tym operatorzy maszyn). Lista uwzględnia również potrzeby szeroko rozumianej branży informatycznej, upraszczając procedurę w szczególności dla programistów aplikacji, analityków systemów i administratorów baz danych. Ułatwienia zapewniono w branży transportowej i opiekuńczej, a także w sektorze zdrowia – bez ograniczeń dla pielęgniarek, natomiast dla lekarzy pod warunkiem posiadania specjalizacji II stopnia lub tytułu specjalisty. Nowe przepisy dotyczą zarówno nowych postępowań, jak i tych niezakończonych przed 1 lipca 2018 r.

Zbliża się termin przekształcenia umów terminowych w bezterminowe – ostatni dzwonek na wypowiedzenie bez wskazywania przyczyny

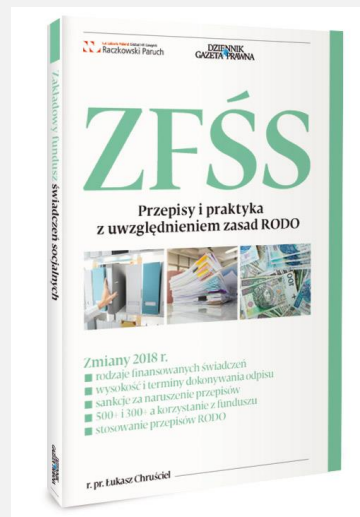
Z dniem 22 listopada 2018 roku umowy o pracę na czas określony, które trwały w dniu wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy wprowadzającej limity zatrudnienia terminowego (czyli w dniu 22 lutego 2016 roku), co do zasady przekształcą się w umowy bezterminowe. Przekształcenie będzie wynikiem upływu 33-miesięcznego limitu zatrudnienia terminowego, który w przypadku takich umów biegnie od 22 lutego 2016 roku i upływa 21 listopada 2018 roku. Skutek ten nastąpi z mocy samego prawa, niezależnie od woli stron. Nie będzie dotyczył jedynie tych umów na czas określony, do których nie znajdują zastosowania limity zatrudnienia terminowego.

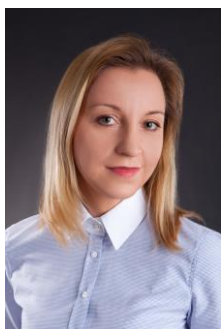
PUBLIKACJE

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Przepisy i praktyka z uwzględnieniem zasad RODO

Praktyczny poradnik z omówieniem zagadnień związanych z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych, ze szczególnym uwzględnieniem wątpliwości pojawiających się przy okazji gospodarowania środkami z funduszu. W publikacji uwzględnione zostały najnowsze przepisy w tym zasady RODO Kolejne wydanie uwzględnia nowe interpretacje ZUS-u i organów podatkowych oraz najnowsze orzecznictwo sądów i poglądy doktryny.

Autor:
r. pr. Łukasz Chruściel





r. pr. Paulina
Zawadzka-
Filipczyk

Wypowiedzenie umowy terminowej na krótko przed przekształceniem w bezterminową może być ryzykowne. Jeśli bowiem moment przekształcenia przypadnie w okresie wypowiedzenia, istnieje ryzyko uznania przez sąd, że wypowiedzenie powinno spełniać wymogi obowiązujące przy wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony. W praktyce oznaczałoby to konieczność wskazania przyczyny oraz przeprowadzenia konsultacji związkowej. Niedochowanie tych wymogów w przypadku wypowiedzania umowy, która uległa przekształceniu w bezterminową, będzie mogło prowadzić do uznania, że pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, co z kolei skutkuje prawem pracownika do uzyskania odszkodowania.

Jeśli mają Państwo zawarte umowy na czas określony, które trwały w dniu 22 lutego 2016 r. i trwają do dzisiaj i jeżeli rozważają Państwo ich wypowiedzenie, rekomendujemy upewnienie się, że okres wypowiedzenia zakończy się przed 22 listopada 2018 r. Jeśli natomiast zdecydują się Państwo na dokonanie wypowiedzenia na krótko przed przekształceniem umów w bezterminowe i w konsekwencji 22 listopada 2018 r. przypadnie w trakcie okresu wypowiedzenia, sugerujemy z ostrożności zachowanie wymogów obowiązujących przy wypowiedzaniu umów bezterminowych. Rekomendacje te znajdują analogiczne zastosowanie także w przypadku wypowiedzania umów na czas określony zawartych po 22 lutego 2016 r. na okres dłuższy niż 33 miesiące i ulegających przekształceniu w bezterminowe w późniejszej dacie.

Maksymalny czas korzystania z pracowników tymczasowych dobiega końca

Z końcem listopada 2018 r. upływa maksymalny 18-miesięczny okres, przez który co do zasady można korzystać z pracy danego pracownika tymczasowego. Skorzystanie ponownie w tych samych osobach będzie możliwe dopiero po upływie kolejnych 18 miesięcy. Nie pomoże zmiana agencji zatrudnienia.

Jeżeli korzystają Państwo z pracy konkretnych pracowników tymczasowych od początku czerwca 2017 r. lub wcześniej, do końca listopada 2018 r. trzeba podjąć decyzję, co dalej z takimi osobami. Nie będzie można ich bowiem dłużej zatrudniać w charakterze pracowników tymczasowych. To samo dotyczy pracowników tymczasowych, z których rozpoczęli Państwo korzystać po 1 czerwca 2017 r., przy czym maksymalny dopuszczalny okres korzystania z ich pracy zakończy się odpowiednio później, po upływie 18 miesięcy licząc od skierowania ich do pracy.

Jest kilka możliwych rozwiązań. Pierwsze to zatrudnienie takich osób bezpośrednio. Warto już teraz zastanowić się nad tym, których pracowników ewentualnie chcieliby Państwo zatrudnić od grudnia i przygotować dla nich oferty. Inne rozwiązanie to rezygnacja z dotychczasowych pracowników i wzięcie nowych. Jest to jednak uciążliwe, bo wiąże się z koniecznością wdrożenia nowych osób. Dlatego warto rozważyć alternatywne scenariusze i skorzystanie z pracy takich osób w innej formie, nie jako pracowników tymczasowych. Mam na myśli w szczególności outsourcing i zawarcie umowy o świadczenie usług z podmiotem zewnętrznym.



r. pr. Robert
Stępień

Rekomenduję zastanowić się nad tym odpowiednio wcześniej, aby nie dokonywać zmian w ostatniej chwili i nie narazić się na zarzut obejścia przepisów. Zasady współpracy trzeba odpowiednio uregulować i wdrożyć, aby ograniczyć ryzyka związane z ustaleniem stosunku pracy czy obowiązkiem zapłaty składek ZUS.

Płatnik płaci zaległe składki, a ubezpieczony – podatek?

Płatnik składek na ubezpieczenia społeczne ponosi wyłączną odpowiedzialność za pobranie składek w odpowiedniej wysokości i ich odprowadzenie w terminie na rachunek ZUS. Żaden inny podmiot, w tym osoba ubezpieczona, nie jest zobowiązana do zapłacenia składek w przypadku, gdy płatnik nienależycie wywiązał się ze swoich obowiązków. Wątpliwości powstały natomiast co do tego, czy po stronie pracownika powstaje przychód w przypadku, gdy płatnik dokona zapłaty zaległych składek ze środków własnych.



doradca
podatkowy
Katarzyna
Serwińska

W 2015 r. Naczelny Sąd Administracyjny jednoznacznie wskazał, że późniejsza zapłata składek przez płatnika nie może być uznana za świadczenie dokonane „za ubezpieczonego” i nie powoduje powstania po jego stronie przychodu podlegającego opodatkowaniu. Rozpoznanie zaległych składek jako dochodu podatkowego oznaczałoby w istocie domaganie się powtórnej daniny od kwot już opodatkowanych. Jednak Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej („DKIS”) w czerwcu br. wydał co najmniej trzy interpretacje indywidualne, w których stwierdził, że zapłata składek ze środków płatnika generuje dla ubezpieczonego przychód podatkowy, jeżeli nie zwrócił on zapłaconych za niego składek w tym samym roku podatkowym. Interpretacje zostały wydane na wniosek ubezpieczonych, którzy byli stronami umów o dzieło przekwalifikowanych przez ZUS na umowy, do których należało zastosować przepisy o zleceniu. W jednej z interpretacji DKIS odniósł się do argumentów przywołanych przez NSA, stwierdzając, że nie ma mowy o podwójnym opodatkowaniu tych samych kwot, bo kwota zaległych składek nie podlegała opodatkowaniu w latach, za które była należna, gdyż w tym okresie nie została sfinansowana przez zleceniodawcę. Można zatem przypuszczać, że temat powróci ponownie na wokandę.