



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

Październik 2020

PRO HR

TEMATY

Już od stycznia 2021 r. firmy będą zobowiązane informować ZUS o zawarciu umów o dzieło

Praca zdalna nie zwalnia z ewidencjonowania czasu pracy, a za nadgodziny należy się wynagrodzenie i dodatek

Brexit: obywatele Wielkiej Brytanii zachowają prawo pobytu i wykonywania pracy w Polsce

Nowe Prawo zamówień publicznych wymaga wprowadzenia *compliance*

Aktualności

TEMAT 1

Już od stycznia 2021 r. firmy będą zobowiązane informować ZUS o zawarciu umów o dzieło



Tomasz Kret
Starszy prawnik



Od nowego roku firmy będą zobowiązane informować ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa będzie zawarta z osobą, która nie jest pracownikiem firmy, lub jeżeli w ramach takiej umowy osoba ta nie będzie pracować na rzecz swojego pracodawcy. Czyli obowiązek dotyczy umów o dzieło nie podlegających oskładkowaniu.

Zawiadomienie trzeba przekazać w terminie 7 dni zawarcia umowy. Informacje o zawartych umowach będą ewidencjonowane na koncie płatnika składek.

Celem wprowadzenia nowych przepisów jest ułatwienie ZUS weryfikacji, czy umowa nie powinna podlegać składkom, a więc przede wszystkim, czy posiada ona cechy umów o dzieło w rozumieniu Kodeksu cywilnego i czy płatnik prawidłowo zakwalifikował je z punktu widzenia podlegania składkom.

Niewykluczone, że stworzenie ewidencji stanowi pierwszy etap na drodze do objęcia osób zatrudnionych na podstawie takich umów obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi. Współgra to zresztą z ostatnimi zapowiedziami oskładkowania wszystkich umów zlecenia.

Należy spodziewać się, że informacje przesyłane do ZUS przełożą się na wzmożone kontrole umów o dzieło. Podmioty zawierające takie umowy powinny się na to przygotować.

TEMAT 2

Praca zdalna nie zwalnia z ewidencjonowania czasu pracy, a za nadgodziny należy się wynagrodzenie i dodatek

Wykonywanie pracy zdalnie nie zwalnia pracodawcy z obowiązku rejestrowania i rekompensowania pracy nadliczbowej, chociaż kontrola nad czasem pracy może być utrudniona.

Pracodawca powinien w związku z tym uregulować (np. w polityce dot. pracy zdalnej lub w regulaminie pracy) kwestie dotyczące m.in. potwierdzania obecności w pracy, godzin jej rozpoczęcia i zakończenia, rozliczania się z wykonanych zadań, a także zasady wykonywania pracy w nadgodzinach.

Możliwe jest np. zobowiązanie pracowników do prowadzenia szczególnej ewidencji wszystkich wykonywanych czynności (jej treść powinna być dostosowana do systemu czasu pracy, którym objęty jest pracownik) i czasu, jaki poświęcili na ich wykonanie oraz wysyłania jej cyklicznie do przełożonych, którzy będą dokonywać następczej weryfikacji.

Taką ewidencję czynności można wprowadzić także wobec pracowników zatrudnionych w systemie zadaniowego czasu pracy. Pozwoli ona prawidłowo zarządzić potencjalną pracą nadliczbową.

W każdym przypadku przełożeni powinni na bieżąco kontrolować czas pracy swoich podwładnych, w tym w szczególności reagować, jeżeli pracownik wysłał maila o niestandardowych godzinach.



dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska
Radca prawny / Partner



Edyta Jagiełło
Radca prawny



TEMAT 3

Brexit: obywatele Wielkiej Brytanii zachowają prawo pobytu i wykonywania pracy w Polsce

Obywatele Wielkiej Brytanii i członkowie ich rodzin, którzy korzystają z prawa pobytu w okresie przejściowym wystąpienia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej oraz będą kontynuować zamieszkanie w Polsce po zakończeniu tego okresu, zachowają prawo pobytu oraz uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce.

Okres przejściowy kończy się w dniu 31.12.2020 r.

Status zgodnie z umową o wystąpieniu

Uprawnienie obywateli Wielkiej Brytanii i członków ich rodzin wynika z Umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej. Po zakończeniu okresu przejściowego będą oni mogli wymienić swoje dokumenty pobytowe na dokumenty potwierdzające uprawnienie do pobytu w związku z umową o wystąpieniu. Planowane jest, że wymiany dokumentów będą dokonywały urzędy wojewódzkie. Osoby te będą uprawnione do wykonywania pracy na terytorium Polski na dotychczasowych warunkach.

Zarejestrowanie pobytu przez pracowników przygranicznych

Obywatele Wielkiej Brytanii, którzy w okresie przejściowym wykonują pracę lub prowadzą inną działalność zarobkową we własnym imieniu i na własny rachunek na terytorium Polski bez zamieszkiwania w Polsce (tj. wracają do państwa swojego zamieszkania – innego Państwa Członkowskiego lub Wielkiej Brytanii), będą zobowiązani do zarejestrowania swojego pobytu po 31.12.2020 r. jeżeli będą kontynuować wykonywanie pracy lub prowadzenie działalności jako pracownicy przygraniczni. Potwierdzeniem dokonania rejestracji będzie zaświadczenie o zarejestrowaniu pobytu z informacją o posiadaniu uprawnień pracownika przygranicznego.

Wjazd obywateli Wielkiej Brytanii do Polski po 01.01.2021 r.

Brytyjczycy wjeżdżający do Polski po zakończeniu okresu przejściowego będą uprawnieni do korzystania z ruchu bezwizowego przez maksymalnie 90 dni w 180-dniowym okresie. Dłuższy pobyt będzie wymagał uzyskania wizy, a podjęcie pracy w Polsce – uzyskania zezwolenia na pracę. Status takich osób zrównany będzie zatem ze statusem obywateli państw trzecich.



dr Michał Kacprzyk
Radca prawny



Marta Dudczak
Konsultantka
imigracyjna



TEMAT 4

Nowe Prawo zamówień publicznych wymaga wprowadzenia *compliance*



dr Damian Tokarczyk
Adwokat



Przepisy, które wejdą w życie 1 stycznia, przewidują wykluczenie z przetargów publicznych spółek, których reprezentanci (np. członkowie zarządu) zostali ukarani za wykroczenia przeciwko pracownikom.

Będzie można tego uniknąć, jeśli spółka wykaże, że przeprowadziła postępowanie wyjaśniające i naprawiła nieprawidłowości oraz zadośćuczyniła pokrzywdzonemu pracownikowi.

Kogo karze się za wykroczenia?

Dyrektorzy HR często są prokurentami lub członkami zarządów spółek. Są przez to narażeni na odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Chodzi np. o wykroczenia z Kodeksu pracy, takie jak naruszenie czasu pracy, nieudzielanie urlopów, niewypłacenie w terminie wynagrodzeń, czy też naruszenie uprawnień SIP lub inne.

Od 1 stycznia spółka, której członek zarządu, członek rady nadzorczej albo prokurent był karany za takie wykroczenie, będzie wykluczona z udziału w przetargach publicznych na 3 lata.

Jak uniknąć wykluczenia?

Firma uniknie tych konsekwencji, jeśli wykaże, że przeprowadziła wewnętrzne postępowanie wyjaśniające i współpracowała z organami zewnętrznymi – np. PIP. Musi też udowodnić, że wyciągnęła wnioski na przyszłość – np. uzupełniła procedury, przeprowadziła szkolenia i zwolniła osoby winne naruszeń. Wymaga to wdrożenia w organizacji systemu compliance.

AKTUALNOŚCI

WEBINARY / SPOTKANIA ONLINE

Nie tylko e-podpis – narzędzia i wyzwania HR-u bez papieru

13.10.2020 / godz. 10:00-11:00

Zapraszamy na drugi webinar w ramach programu HR bez Papieru. Katarzyna Sarek-Sadurska (Raczkowski) i Sylwester Szczepaniak (Maruta Wachta) opowiedzą jak efektywnie korzystać z narzędzi z zakresu paperless w HR.

Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

Raportowanie umów o dzieło do ZUS. Jak przygotować się na nowe obowiązki?

20.10.2020 / godz. 10:00-10:45

Edyta Jagiełło i Tomasz Kret porozmawiają o nowych obowiązkach płatników i konsekwencjach nowych przepisów, które wchodzi w życie od 1 stycznia 2021 roku.

Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

Ius Laboris Legal HR Summit 4-5 listopada 2020

Zapraszamy na międzynarodową konferencję, podczas której eksperci i autorytety w prawie HR porozmawiają o przyszłości pracy i trendach w zarządzaniu pracownikami.

Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

CRS | Byliśmy partnerem programu monitoringowego dla kobiet „POD RĘKĘ” Fundacji Business Boutique

Zakończyła się II edycja programu. Z ramienia naszej kancelarii Edyta Jagiełło zaangażowała się w projekt jako mentorka.

Więcej o projekcie: [LINK](#)

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2020: Raczkowski sp.k.