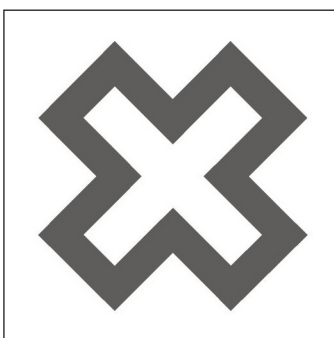


I Zmiany w prawie

Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., wprowadziła liczne zmiany dotyczące zwłaszcza agencji pracy tymczasowej, ale także nałożyła nowe obowiązki na pracodawców użytkowników.



Pracodawcy użytkownicy są obowiązani do prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów o pracę i umów prawa cywilnego. Nowelizacja przewiduje też rozszerzenie obowiązków informacyjnych pracodawcy użytkownika wobec agencji pracy tymczasowej, w tym obowiązek niezwłocznego informowania agencji na piśmie o zmianie regulacji wewnętrznych dotyczących wynagradzania pracowników, a na wniosek agencji przekazywania treści tych regulacji. Pracodawcy użytkownicy powinni także pisemnie informować agencję o niewystępowaniu wskazanych w ustawie okoliczności, które uniemożliwiają wykonywanie pracy przez pracownika tymczasowego.

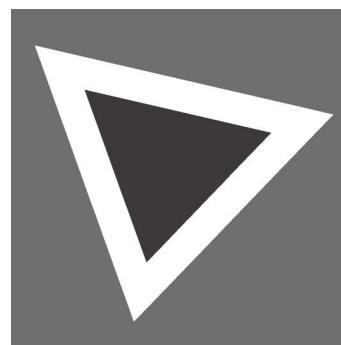
1/6

Inne zmiany to m.in. wprowadzenie szczegółowych zasad wypłaty i obliczania ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy oraz wykluczenie możliwości powierzenia pracownikom tymczasowym pracy wymagającej uzbrojenia pracownika.

Zmiany dotyczą też obliczania limitów wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, które obecnie będzie się ustalać w odniesieniu do pracodawcy użytkownika, niezależnie od tego, czy pracownik w całym okresie wykonywania tej pracy kierowany jest do niej przez jedną czy przez kilka agencji. Dodatkowo, w celu zapobiegania obchodzeniu przepisów o maksymalnym okresie wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, agencje pracy tymczasowej mają obowiązek zamieszczać w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy.

Ustawa przewiduje też, że do pracowników tymczasowych mających co najmniej 2-miesięczny łączny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję na podstawie umowy o pracę mają zastosowanie zasady dotyczące przedłużania umowy o pracę do dnia porodu określone w art. 177 § 3 k.p.

Zaostrzeniu ulegają kary za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących pracy tymczasowej. Wprowadzono m.in. grzywnę do 100 000 zł za świadczenie usług w zakresie pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.



Wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży i karmiącym



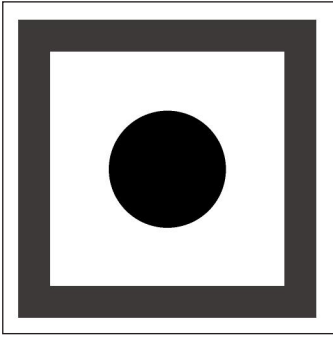
Z dniem 1 maja 2017 r. wszedł w życie wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r., Dz.U. poz. 796). Zmiana wymaga uaktualnienia regulacji wewnętrznych pracodawców.

W porównaniu z obowiązującym dotychczas rozporządzeniem w sprawie wykazu prac uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet z dnia 10 września 1996 r. istotne zmiany nastąpiły w zakresie zasad wykonywania przez kobiety w ciąży pracy na stanowiskach z monitorami ekranowymi. Zgodnie z obecnym wykazem praca kobiet w ciąży na takich stanowiskach dopuszczalna jest w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa. Jest ona wliczana do czasu pracy, przy czym nie musi to być przerwa od pracy, a jedynie od pracy przy monitorze ekranowym.

2/6

Świadczenia pracy

Z dniem 1 czerwca zmieniają się zasady wydawania świadectw pracy określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. poz. 2292). Oprócz wskazanej wyżej zmiany dotyczącej wydawania świadectwa pracy pracownikom tymczasowym, z 3 do 7 dni zostały wydłużone terminy związane ze zmianami w świadectwach pracy w przypadku uwzględnienia przez sąd pracy powództw związanych ze sprostowaniem świadectwa pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy. Rozporządzenie zostało także uzupełnione o zasady



zmian i wydawania nowych świadectw pracy w przypadku zawarcia ugody sądowej w takich sprawach.

Modyfikacji uległ też wzór świadectwa pracy.

ZUS wyda decyzję ustalającą płatnika składek

Od 13 czerwca 2017 r. ZUS zyskał kompetencję ustalania w drodze decyzji administracyjnej, kto jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne (art. 83 ust. 1 pkt 1 a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Jeżeli w związku z przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym lub kontrolą inspektor ZUS dojdzie do wniosku, że płatnikiem składek powinien być inny podmiot niż ten, który faktycznie zgłosił ubezpieczonych do ubezpieczenia, ZUS może wydać decyzję o ustaleniu płatnika, którą skieruje zarówno do podmiotu zgłaszającego ubezpieczonych do ubezpieczeń społecznych, jak i do płatnika składek, którego ustali tą decyzją. Taka sytuacja może zaistnieć w praktyce np. gdy ZUS uzna, że osoby zatrudnione w jednym podmiocie w istocie wykonują pracę na rzecz innego podmiotu, a w związku z tym ten ostatni powinien odprowadzać stosowne składki. Do tej pory takie ustalenia wymagały wydania dwóch odrębnych decyzji – zgłaszającemu do ubezpieczeń, jak i podmiotowi, którego ZUS uznał za płatnika, przy czym po stronie podmiotu, który faktycznie odprowadzał składki, decyzja ZUS powodowała stwierdzenie nadpłaty składek, a po stronie drugiego podmiotu powstawała zaległość.

3/6

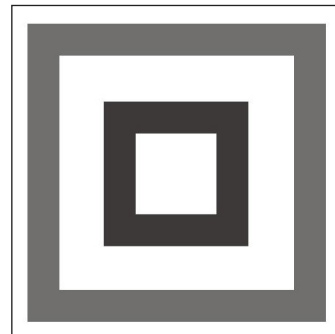


Dodany nowelizacją art. 38a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje natomiast, że jeżeli w wyniku uprawomocnienia się decyzji o ustaleniu płatnika zostanie potwierdzone, że płatnikiem składek jest podmiot ustalony przez ZUS, składki nienależnie opłacone przez podmiot pierwotnie zgłaszający ubezpieczonych, za okres wskazany w decyzji, zostaną z urzędu zaliczone na poczet należności z tytułu składek płatnika ustalonego w decyzji organu. Dodatkowo ZUS sporządzi za tego płatnika z urzędu dokumenty związane z ubezpieczeniami społecznymi określone w ustawie za okres wskazany w decyzji.

II Trwają prace nad...

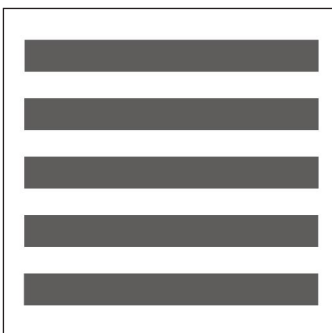
Sezonowa i krótkoterminowa praca cudzoziemców

20 czerwca 2017 r., po drugim czytaniu w Sejmie, projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw trafił do dalszych prac w komisji sejmowej (druk sejmowy nr 1494). Projekt dotyczy dostępu obywateli wszystkich państw spoza UE i EOG do pracy sezonowej i krótkoterminowej w Polsce i ma na celu dostosowanie prawa krajowego do unijnej dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich (spoza UE) w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.



Projektodawcy zakładają, że nowe regulacje będą obowiązywać od 1 stycznia 2018 r. Natomiast do końca 2018 r. będzie obowiązywał okres przejściowy na pracę na podstawie oświadczeń zarejestrowanych wcześniej, także dla prac sezonowych.

Minimalne wynagrodzenie w 2018 r.



Na posiedzeniu w dniu 6 czerwca br. Rada Ministrów przyjęła propozycję, aby w 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2080 zł brutto. Oznacza to wzrost o 4% (80 zł) w stosunku do 2017 r. Jeśli minimalne wynagrodzenie zostanie ustalone w wysokości proponowanej przez rząd, minimalna stawka godzinowa dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w 2018 r. wyniesie 13,50 zł.

4/6

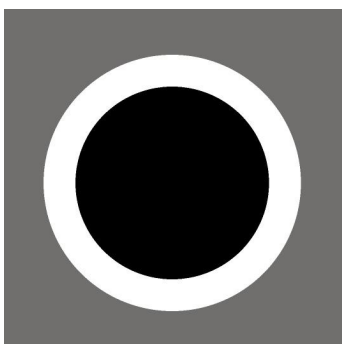
Propozycja Rządu zostanie przedstawiona Radzie Dialogu Społecznego, a ostatecznej decyzji w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2018 r. można się spodziewać we wrześniu 2017 r.

Prezydencki projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy

W czerwcu 2017 r. do prac Sejmowych trafił Prezydencki projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1653). Zmiany przewidziane w projekcie opierają się na analizie skarg kierowanych do Prezydenta i obejmują zasadniczo następujące obszary: uprawnienia rodzicielskie pracowników – innych członków najbliższej rodziny, dyskryminację i mobbing oraz wydawanie świadectw pracy.

Projekt przewiduje, że pracownicy – inni członkowie rodziny, którzy korzystają z urlopu macierzyńskiego i ro-

dzicielskiego, zostaną objęci szczególną ochroną trwałości stosunku pracy oraz uprawnieniami analogicznymi do przysługujących rodzicom korzystającym z takich urlopów.



W zakresie dyskryminacji projekt zmierza do tego, by każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników, niezależnie od kryteriów dyskryminacyjnych, było uznawane za dyskryminację.

Projekt przewiduje także wyraźne zaznaczenie w Kodeksie pracy, że pracownik może dochodzić odszkodowania za mobbing niezależnie od rozwiązania stosunku pracy.

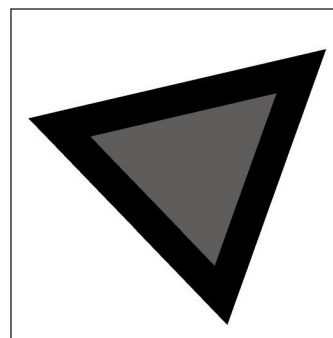
Zmiany dotyczące świadectw pracy przewidują natomiast wydłużenie do 14 dni terminów, w których pracownicy mogą wystąpić z roszczeniami dotyczącymi sprostowania świadectw pracy, a także w określonych przypadkach przyznają pracownikom uprawnienie do domagania się przed sądem orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

III Z sali sądowej

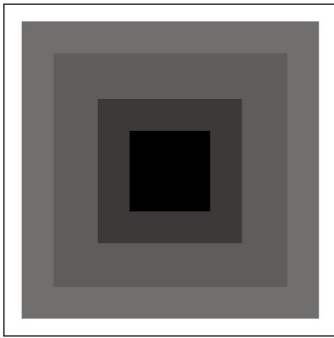
5/6

O zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia należy niekiedy powiadomić pracodawcę – wyrok SN z 19 stycznia 2017 r. (I PK 33/16)

Niepowiadomienie pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowej, choć niekonkurencyjnej działalności wobec pracodawcy może w niektórych sytuacjach uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.



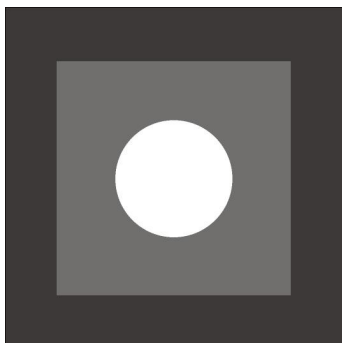
W stanie faktycznym sprawy, w której zapadło omawiane rozstrzygnięcie, pracodawca prowadzący działalność maklerską mocą wewnętrznego „Regulaminu przeciwdziałania konfliktom interesów związanym z dodatkową aktywnością zawodową pracowników” nakazał pracownikom, by informowali o zamiarze podjęcia dodatkowej pracy. Powód zaniechał przedmiotowego obowiązku, mimo że w okresie trwania stosunku pracy założył spółkę i objął w niej funkcję prezesa zarządu. Zaniechanie to stało się przyczyną złożenia pracownikowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.



Zarówno sądy obu instancji, rozpatrujące odwołanie pracownika od rozwiązania umowy o pracę, jak i SN uznały rozwiązanie umowy o pracę za uzasadnione. SN uznał, że regulamin przeciwdziałania konfliktom interesów jest zbiorczym poleceniem dotyczącym pracy, które było uzasadnione szczególnym charakterem działalności prowadzonej przez pracodawcę, w związku z czym było zgodne z prawem. W takiej sytuacji świadome nieprzekazanie pracodawcy wymaganych informacji zasadnie zostało zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę.

Można zwolnić z pracy działacza związkowego, który popełnił przestępstwo – wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r. (I PK 142/16)

●ochrona przysługująca działaczom związkowym przed zwolnieniem z pracy budzi wiele wątpliwości w teorii i praktyce. Reżim ochrony działacza związkowego w polskim prawie jest bardzo szeroki, jednakże, jak wskazywało już wcześniej orzecznictwo, nie jest absolutny.



Potwierdził to również SN w wyroku z 11 kwietnia 2017 r. (I PK 142/16), w którym stwierdzono, że nie narusza prawa wypowiedzenia bez zgody związku zawodowego umowy o pracę lekarzowi, a jednocześnie działaczowi związkowemu, który został skazany za popełnienie szeregu przestępstw umyślnych na szkodę pacjentów. Przyznanie ochrony związkowej w takiej sytuacji byłoby bowiem sprzeczne z jej celem oraz z zasadami współżycia społecznego, a ochrona związkowa nie może być powodem nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika.

6/6

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

Kontakt

Agnieszka Lisiecka, adwokat, wspólnik
tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00
e-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2017

www.wardynski.com.pl