

**Rada Dyrektorów
Personalnych
Toruń 17.08.2017 r.**



LEWIATAN

Nowa formuła oszczędzania na emeryturę – wstępne informacje

- wejście w życie - ma zależeć od wielkości podmiotu zatrudniającego – pracodawcy od 250 osób - 1 stycznia 2018 r./1 lipca 2018 r.
- zakres podmiotowy – pracownicy, ale także osoby wykonujące pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych,
- składka:
 - pracodawcy – 1,5% z możliwością dobrowolnego zwiększenia do 2,5 %,
 - pracownik - 2,0% z możliwością zadeklarowania dodatkowo 2,0%,
- dopłaty dla uczestników,
- pomiot zarządzający?
- wzajemna relacja PPK i PPE?



Pierwsze półrocze 2017 r.

- zatrudnienie pracowników tymczasowych,
- elektroniczna forma zwolnień lekarskich,
- indywidualne rachunki składkowe dla płatników składek;

Zatrudnienie pracowników tymczasowych

- ustawa z dnia z dnia 7 kwietnia 2017 r. (Dz. U. poz. 962) – zmiany obowiązują **od dnia 1 czerwca br.**
- na co zwrócić uwagę:
 - ewidencja osób wykonujących prace tymczasową,
 - zmiany w ograniczeniu stosowania pracy tymczasowej i liczenia dopuszczalnych limitów skierowania,
 - zakres odpowiedzialności.
- perspektywy;

Doprecyzowanie ograniczenia w zakresie powierzania wykonywania pracy tymczasowej

w art. 8 ustawy o zpt - regulującym zakaz powierzania pracy tymczasowej w sytuacji rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę użytkownika z własnym pracownikiem z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej

- sformułowanie ***stanowisko pracy*** zastąpione zostało ***rodzajem pracy***,
- dookreślono **obszar geograficzny obowiązywania zakazu - jakakolwiek jednostka organizacyjna pracodawcy użytkownika położona w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik.**



Doprecyzowanie ograniczenia w zakresie powierzania wykonywania pracy tymczasowej

Praca wymagająca uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (art. Art. 8 ust. 4);



Maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej

Maksymalny okres - 18 miesięcy - wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika będzie ustalany niezależnie od tego czy jest on kierowany do pracy przez jedną czy kilka agencji.



Dodatkowe obowiązki pracodawcy- użytkownika

- pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy (art. 14a ust. 1).
- ewidencję prowadzi się i przechowuje w postaci papierowej lub elektronicznej, odrębnie dla każdej osoby (art. 14a ust. 2).



Ewidencje po stronie pracodawców użytkowników

- ewidencja czasu pracy,
- ustawa o minimalnym wynagrodzeniu - w takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług,
- pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego
 - zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 20, oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy,
 - prowadzi się i przechowuje w postaci papierowej lub elektronicznej, odrębnie dla każdej osoby.



Wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego

W odniesieniu do umów prawa cywilnego wprowadza się obowiązek stosowania przepisów dotyczących m.in.:

- art. 8 - zakaz powierzania określonych prac pracownikowi tymczasowemu,
- art. 9 ust. 1 - uzgodnienia między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem,
- art. 12 - zakazu postanowień o niedopuszczalności zatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po okresie wykonywania pracy tymczasowej,
- art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 - maksymalne okresy skierowania pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika,
- art. 23 - obowiązki informacyjne pracodawcy użytkownika wobec związków zawodowych.

Zwolnienia lekarskie elektronicznie

- ustawa z dnia 21 kwietnia 2017 r. (Dz.U. poz. 992),
- od 1 lipca 2018 r. zwolnienia lekarskie będą wystawiane wyłącznie elektronicznie,
- lekarz przekazuje zaświadczenie lekarskie elektronicznie do ZUS. ZUS udostępnia e-ZLA płatnikowi składek (np. pracodawcy) na jego profilu na PUE ZUS nie później niż w dniu następującym po dniu otrzymania e-ZLA (bez podawania numeru statystycznego choroby).



Indywidualne rachunki

- ustawa z dnia 11 maja 2017 r. (Dz.U. poz. 1027),
- od 01.01.2018 roku każdy przedsiębiorca będzie miał nadany indywidualny rachunek, na który będzie wpłacał wszystkie opłaty ZUS,
- prawo do wydawania decyzji w sprawie ustalania płatnika składek;



Aktualne prace legislacyjne

1. zatrudnienie cudzoziemców – modyfikacja systemu oświadczeniowego (druk 1494) - rok 2018 okresem przejściowym;
2. prezydencki projekt zmian w Kodeksie pracy (druk 1653),
3. skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczna (nr ZD5 wykaz Rady Ministrów),
4. ustawa o zmianie ustawy o związkach zawodowych (UB2 wykaz Rady Ministrów).



Zmiany w zatrudnieniu cudzoziemców (w tym Ukrainy)

- projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (druk 1494);
- zasadnicza zmiana dotyczy modyfikacji dotychczasowej tzw. procedury oświadczeniowej. W jej miejsce wprowadza się zezwolenie na pracę sezonową oraz „wzmocnioną” procedurę oświadczeniową.



Zezwolenie sezonowe – art. 88 ust. 2

Zezwolenie na pracę sezonową, o którym mowa w art. 88n–88y, jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracę w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (praca sezonowa).

Na 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego



Zezwolenie sezonowe

- zezwolenie na pracę sezonową wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.
- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- dla obywateli wybranych państw nie będzie testu rynku pracy;

Zezwolenie sezonowe

- starosta wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej i wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie – co do zasady w terminie 7 dni;
- zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przekazuje temu cudzoziemcowi;

Zezwolenie sezonowe

- zezwolenie na pracę sezonową wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przedstawił właściwemu staroście:
 1. kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 2. informację o adresie zamieszkania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

- pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej uważa się za legalną od dnia następującego po przedstawieniu ww. dokumentów



Zezwolenie sezonowe

Odmowa wpisania wniosku czy uchylenie decyzji, np:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi;



System oświadczeniowy

Minister określi w rozporządzeniu:

1. państwa, których obywatele mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń;
 2. zawody w których cudzoziemcy będący obywatelami państw innych, niż określone w pkt 1, mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń”
- 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.


Oświadczenie o powierzeniu pracy

- oświadczenie podlega wpisaniu do ewidencji oświadczeń – co do zasady w ciągu 7 dni,
- starosta może wydać decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli np:
 - podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działała w jego imieniu, zostali prawomocnie ukarani za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3–5;
 - zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu.



Prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy

- zakres zmian:
 - grupa przepisów dot. pracownika-innego członka najbliższej rodziny;
 - roszczenie o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy, czy zobowiązanie do wydania świadectwa pracy orzeka sąd pracy;
 - termin 14 dni na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy;
 - zmiana dot. mobbingu w zakresie dochodzenia przez pracownika odszkodowania;
- zastrzeżenia - zmiany w regulacjach dot. dyskryminacji, nowe wykroczenie w sytuacji niewydania w terminie świadectwa pracy;



Skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną

- projekt ustawy - numer w wykazie Rady Ministrów – ZD5,

Dwa cele:

- skrócenie okresu przechowywania akt z 50 do 10 lat,
 - wyjątek pracownicy zatrudnieni przed 31 grudnia 1998 r.
- umożliwienie przechowywania akt w wersji elektronicznej.

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy





Działania na forum Unii Europejskiej

- filar spraw socjalnych;
- projekt dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (COM/2017/0253 final - 2017/085 (COD));
- pierwsza faza konsultacji zmiany dyrektywy w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy;



Inne zagadnienia





Dziękujemy za uwagę!

