



Nowy wykaz prac wzbronionych kobietom – potrzebna zmiana regulaminów pracy

Obowiązujący od 1 maja 2017 r. nowy wykaz prac wzbronionych kobietom wprowadza między innymi korzystną dla pracodawców zmianę zasad wykonywania przez kobiety w ciąży pracy przy monitorach ekranowych. Dopuszczalny czas takiej pracy wydłużono do 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po których powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy. Powyższa zmiana oznacza dla pracodawców konieczność pilnej weryfikacji i aktualizacji regulaminów pracy.

Nowelizacja ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Dnia 1 czerwca 2017 r. weszła w życie istotna nowelizacja ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy (niezależnie od liczby agencji kolejno kierujących go do pracy). Na pracodawcę użytkownika nałożono jednocześnie obowiązek prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową. Ponadto, pracodawca użytkownik jest zobowiązany przekazywać agencji pracy tymczasowej nie tylko informacje o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, ale również o obowiązujących u niego wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania. Nowe przepisy przewidują również gwarancję zatrudnienia do dnia porodu w przypadku pracownic tymczasowych mających łącznie co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej.

Nowe uprawnienia ZUS

Ze skutkiem od dnia 13 czerwca 2017 r. znowelizowano ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych. Zwiększono uprawnienia ZUS w zakresie ustalania płatnika składek oraz przebiegowania składek wpłaconych przez podmiot, który został zgłoszony jako płatnik, lecz zdaniem ZUS nim nie jest. Celem nowych przepisów jest przede wszystkim ochrona interesów ubezpieczonych zwłaszcza w razie nadużyć takich jak „pozorny outsourcing”, lecz prawdopodobnie będą one rodzić wątpliwości interpretacyjne i spory.

Wyrok SN – pozorny outsourcing

W wyroku z dnia 8 lutego 2017 r. (I PK 72/16) Sąd Najwyższy wskazał, że przejścia samych pracowników, bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego, nie można zakwalifikować jako przejścia zakładu pracy na podstawie art. 231 § 1 Kodeksu pracy. W konsekwencji, na dotychczasowym pracodawcy nadal spoczywa

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.



obowiązek zapłaty należności wynikających ze składek na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń tych pracowników. Sprawa dotyczyła zakładu odzieżowego zajmującego się przede wszystkim szyciem specjalistycznej odzieży przy użyciu maszyn, które pozostały własnością dotychczasowego pracodawcy. W takim przypadku wskazano, że decydujące o tożsamości jednostki gospodarczej nie było „przejęcie” samych pracowników zajmujących się tą produkcją (do przejścia zadań szycia odzieży nie doszło), lecz substrat majątkowy w postaci maszyn, urządzeń, pomieszczeń, założeń technologiczno-organizacyjnych. W rozpoznawanej sprawie ustalono, że podmiot przejmujący pracowników nie objął swoim władztwem żadnego składnika majątkowego, przy którego wykorzystaniu była świadczona praca. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, przejęcie samych pracowników, bez przejęcia zadań i substancji majątkowej należy ocenić jako „pozorny outsourcing pracowniczy”.

Wyrok SN – nieosiągnięcie wyników z powodu okoliczności zewnętrznych

W wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 r. (III PK 93/16) Sąd Najwyższy uznał, że jeśli pracodawca wskazuje w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny dotyczące nieosiągnięcia zakładanych efektów pracy pracownika, to zasadność wypowiedzenia musi być zawsze oceniana poprzez kryterium sposobu wywiązywania się pracownika z jego obowiązków. Sprawa dotyczyła regionalnego kierownika sprzedaży, któremu wypowiedziano umowę o pracę z powodu braku realizacji założonych celów obrotowych sprzedaży produktów oraz braku zaangażowania w pozyskiwanie nowych klientów. Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownika nie mogą spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem rezultatu prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, jeżeli pracownik nie miał na to wpływu i nie można mu zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków.



Roch Pałubicki

Partner

Tel. +48 61 856 04 14

Fax +48 61 856 05 67

E-mail: roch.palubicki@skslegal.pl



Magda Dudziec

Prawnik

Tel. +48 22 608 7309

Fax

E-mail: magda.dudziec@skslegal.pl