

SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy

Nowe przepisy o delegowaniu pracowników od 18 czerwca 2016 r.

18 czerwca 2016 r. weszły w życie nowe przepisy dotyczące delegowania pracowników na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wdrażające do polskiego porządku prawnego unijną dyrektywę 2014/67/UE. Ustawa w sposób kompleksowy reguluje kluczowe zagadnienia związane z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług m.in. ich warunki zatrudnienia, obowiązki pracodawcy delegującego, zasady kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników, współpracę z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącą delegowania pracowników. Ustawa określa również zadania i uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy związane z delegowaniem pracowników, w tym przede wszystkim dotyczące kontroli prawidłowości delegowania pracowników na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Zmiany Kodeksu pracy – potwierdzenie warunków zatrudnienia

9 czerwca 2016 r. Senat przyjął nowelizację Kodeksu pracy, która wprowadza obowiązek potwierdzania pracownikowi na piśmie podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę (strony, rodzaj oraz warunki umowy) jeszcze przed dopuszczeniem go do pracy. Celem nowych przepisów jest ułatwienie inspektorom pracy stwierdzania przypadków nielegalnego zatrudniania pracowników. Za brak pisemnego potwierdzenia warunków umowy przed dopuszczeniem pracownika do pracy, pracodawcy grozić będzie kara grzywny. Po podpisaniu ustawy przez Prezydenta, wejdzie ona w życie 1 września 2016 r.

Program ułatwień dla przedsiębiorców

Ponad 100 usprawnień dla firm, głównie mikro, małych i średnich, przewiduje pierwszy pakiet proprzedsiębiorczy, który przedstawili podczas konferencji prasowej w dniu 9 czerwca 2016 r. wicepremier i minister rozwoju Mateusz Morawiecki. Jedną z najważniejszych propozycji z zakresu prawa pracy jest złagodzenie przepisów prawa pracy wobec małych przedsiębiorców w zakresie obowiązku wprowadzania regulacji wewnętrznych.

Przedstawiono w szczególności propozycję podniesienia z 20 do 50 pracowników progów, od których istniałby obowiązek utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ustalenia regulaminu wynagradzania oraz regulaminu pracy. Taki obowiązek nadal będzie ciążył na pracodawcach zatrudniających od 20 do 50 pracowników, jeśli zawnioskuje o to zakładowa organizacja związkowa.

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 któregoś 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 mec. Rochem Pałubickim (roch.palubicki@skslegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawę.



Przedstawiono również propozycję skrócenia czasu przechowywania przez pracodawców dokumentacji pracowniczej do 7-10 lat oraz prowadzenia przez pracodawców dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej. Planowane jest także zmniejszenie uciążliwości kontroli przedsiębiorców przeprowadzanych przez organy administracji publicznej.

W najbliższych tygodniach Ministerstwo Rozwoju ma przedstawić do konsultacji i uzgodnień konkretne projekty zmian w przepisach prawa wdrażające powyższe ułatwienia.

Wyrok ETPC – prawo do monitorowania prywatnej korespondencji pracownika

Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 12 stycznia (61496/08) uznał, że przełożony może przeglądać prywatną korespondencję pracownika wysyłaną podczas godzin pracy za pośrednictwem komunikatorów internetowych założonych dla celów służbowych. Sprawa dotyczyła obywatela Rumunii, który w godzinach pracy prowadził prywatną korespondencję za pośrednictwem służbowego konta – założonego w celu komunikowania się z klientami – przy czym regulacje pracodawcy wyraźnie zakazywały korzystania z komunikatora pracodawcy do celów prywatnych. Po przeprowadzeniu kontroli konta pracownika, pracodawca zwolnił go z pracy za naruszenie postanowień regulaminu. Pracownik podnosił, że pracodawca naruszył jego prawo do ochrony życia prywatnego i korespondencji. Trybunał uznał jednak, że nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności gdyż prawo pracownika do prywatności może podlegać pewnym ograniczeniom w zakresie, w jakim jest to uzasadnione interesem pracodawcy.

Uchwała SN – definicja płatnika składek na ubezpieczenie społeczne

W uchwale z 16 czerwca 2016 r. (III UZP 6/16) Sąd Najwyższy potwierdził, że pracodawcą – płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne jest konkretna spółka wchodząca w skład grupy kapitałowej, a nie cała grupa kapitałowa. Uchwała dostarcza pracodawcom argumentów na obronę przed ewentualnym nałożeniem przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązku uiszczania składek od wynagrodzeń pracowników, zatrudnionych jednocześnie w kilku powiązanych spółkach.

