



## ***SK&S – Wiadomości z Prawa Pracy***

### **Nowa ustawa o cudzoziemcach**

30 grudnia 2013 r. ogłoszono ustawę z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, która z dniem 1 maja 2014 r. zastąpi obecną ustawę o cudzoziemcach z 2003 r. Wprowadzenie nowej ustawy uzasadniono potrzebą uproszczenia procedur dotyczących pobytu cudzoziemców w Polsce oraz dostosowania obowiązujących regulacji do przepisów unijnych. Zmiany obejmują także kwestie związane z wykonywaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium RP. Między innymi, wprowadzono możliwość ubiegania się przez cudzoziemca o łączne zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (dotychczas, zasadniczo, należało przeprowadzić dwa odrębne postępowania). Nadal jednak możliwe będzie ubieganie się przez pracodawcę o zezwolenie na pracę cudzoziemca odrębnie, w dotychczasowym trybie, który nowa ustawa także modyfikuje.

### **Nowa „ustawa antykryzysowa”**

21 listopada 2013 r. weszła w życie ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (o planach jej uchwalenia pisaliśmy w majowym numerze WPP z 2013 r.). Ustawa przewiduje możliwość wprowadzenia przez pracodawców, u których wystąpił określony spadek sprzedaży towarów lub usług, szczególnych rozwiązań w stosunku do wszystkich lub części pracowników. Rozwiązania te to: (i) przestój ekonomiczny (niewykonywanie pracy przez pracownika z przyczyn jego niedotyczących) oraz (ii) obniżenie wymiaru czasu pracy. Skorzystanie z tych możliwości następuje w drodze regulacji w układzie zbiorowym pracy bądź w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników, bez konieczności dokonywania formalnej zmiany warunków pracy i płacy każdego z pracowników indywidualnie.

Ustawa przewiduje możliwość ubiegania się o sfinansowanie ze środków publicznych części wynagrodzeń pracowników objętych powyższymi rozwiązaniami, a także składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy od tych części wynagrodzeń. Okres finansowania w stosunku do każdego z pracowników nie może być dłuższy niż 6 miesięcy.

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 którejkolwiek 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@sklegal.pl) lub z Partnerem prowadzącym Państwa sprawy.



### Sejm przyjął zmiany w Kodeksie pracy – praca w niedziele i święta

12 grudnia 2013 r. Sejm uchwalił ustawę dopuszczającą wykonywanie pracy w niedziele i święta przy wykonywaniu kolejnych rodzajów prac. Ustawa została przedłożona Senatowi i może jeszcze ulec modyfikacjom lub odrzuceniu. Zgodnie z ustawą praca w niedziele i święta ma być dozwolona w przypadku prac polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej lub urządzeń telekomunikacyjnych, odbieranych poza terytorium RP, jeżeli dana niedziela lub święto jest dniem pracy u odbiorcy usługi, zgodnie z obowiązującymi go przepisami.

Nowa regulacja sprzyja rozwojowi centrów usług w Polsce. Niestety, jest ona nieprecyzyjna, co może powodować praktyczne trudności w jej stosowaniu. W szczególności, nie jest jasne, które dokładnie prace wykonywane w ramach świadczenia usług na rzecz podmiotów zagranicznych, miałyby być objęte nową regulacją.

### Wyrok SN – „diety” wypłacone pracownikowi delegowanemu za granicę podlegają oskładkowaniu

W wyroku z 14 listopada 2013 r. (II UK 204/13) Sąd Najwyższy uznał, że pracownik polskiej firmy budowlanej, delegowany kilkakrotnie na dłuższe okresy do pracy za granicą, nie przebywał w podróży służbowej. Do „diety” mu wypłaconych nie mają więc zastosowania szczególne przepisy przewidujące, że diety z tytułu podróży służbowej pracownika nie stanowią podstawy wymiaru składek na ZUS. Sąd Najwyższy wskazał przy tym na różnice pomiędzy czasowym oddelegowaniem pracownika do wykonywania pracy za granicą, które wiąże się z uzgodnioną z pracownikiem okresową zmianą miejsca świadczenia pracy przewidzianego w jego umowie o pracę, a podróżą służbową, w którą pracownik jest wysyłany incydentalnie, na polecenie pracodawcy, bez potrzeby zmiany miejsca świadczenia pracy wskazanego w umowie o pracę.

Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że jeżeli w danej sprawie ZUS wydał decyzję o podleganiu pracownika polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych w okresie pracy za granicą (obecnie jest wydawana na formularzu A1), sądy są nią związane i nie mogą uznać, że pracownik był w podróży służbowej.



**Roch Pałubicki**  
Partner i radca prawny  
+48 61 856 04 14  
roch.palubicki@skslegal.pl