



Zapraszamy do udziału w VI edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

Zgłoszenia oraz zapytania prosimy kierować na adres mailowy: marketing@raczkowski.eu
www.raczkowski.eu/pl/szkolenia-raczkowski



Szanowni Państwo,

po 1 czerwca br. **będą Państwo mogli korzystać z pracowników tymczasowych nie dłużej niż – co do zasady – 18 miesięcy**. Jednocześnie PIP zapowiada wzmożone kontrole dotyczące outsourcingu i innych form zatrudniania zewnętrznego. Warto przygotować się na to już teraz. Szczegóły wyjaśniamy poniżej.

Idą zmiany w **zatrudnianiu cudzoziemców**, w tym obywateli Ukrainy. Bardziej skrupulatna **weryfikacja oświadczeń o powierzeniu pracy**, nowy typ zezwolenia na pracę – to tylko niektóre z nich. Praktyczne kwestie z tym związane omawia mec. Karolina Schiffter, kierująca naszym Działem imigracyjnym i global mobility.

Nie muszą Państwo odprowadzać zaliczek na podatek dochodowy od kwoty zwrotu kosztów noclegów ponoszonych przez pracowników mobilnych. Mec. Kazimierz Romaniec, szef naszego Działu podatkowego, komentuje najnowsze orzecznictwo NSA w tym zakresie.

Do 1 lipca 2017 r. **powinni Państwo wydać świadectwa pracy** pracownikom zatrudnionym na czas określony przed 1 stycznia 2017 r., których zatrudnienie zakończyło się przed tym dniem. Szczegóły poniżej.

Życzę owocnej lektury, a w razie pytań lub wątpliwości – zapraszam do kontaktu,

Sławomir Paruch

Będą ograniczenia w zatrudnianiu pracowników tymczasowych

r. pr. Robert
Stępień

W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, będzie można korzystać z pracy tej samej osoby przez okres nieprzekraczający 18 miesięcy. Będą one liczone od 1 czerwca 2017 r. Oznacza to dla Państwa brak możliwości dłuższego korzystania z pracy pracownika tymczasowego poprzez zmianę agencji zatrudnienia, która kieruje go do pracy. Nie jest to jednak wykluczone. Wystarczy stworzenie „bufora” między agencją, a Państwa firmą jako faktycznym odbiorcą pracy. Taki formalny użytkownik będzie sprzedawać Państwu usługi jako finalnemu odbiorcy pracy. Choć konstrukcja będzie wymagać spełniania kilku kluczowych warunków, nie jest trudna w realizacji.

**Najważniejsze zmiany od 1 czerwca 2017 r. to:**

- ograniczenie korzystania z pracowników tymczasowych co do zasady do 18 miesięcy (w okresie kolejnych 36 miesięcy);
UWAGA!
 - ✓ ograniczenia obowiązują bez względu na podstawę zatrudnienia – dotyczą zarówno umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych
 - ✓ ograniczenia obowiązują bez względu na zmianę agencji zatrudnienia
- obowiązek prowadzenia ewidencji wszystkich pracowników tymczasowych przez pracodawcę użytkownika
- obowiązek informowania agencji o zmianach w zasadach wynagradzania

Ograniczenie możliwości korzystania z pracy tymczasowej może oznaczać dla Państwa konieczność zatrudnienia u siebie pracowników tymczasowych, z których dotychczas Państwo korzystali. Tutaj może pojawić się przeszkoda. Umowy z agencjami pracy przewidują bowiem często obowiązek zapłaty prowizji w przypadku zatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika. Stosowane są również klauzule ograniczające lub wyłączające możliwość zatrudnienia pracownika tymczasowego. Zwracam uwagę, że takie ograniczenia mogą zostać skutecznie zakwestionowane. Ograniczają bowiem wolność pracy – jedną z podstawowych wartości konstytucyjnych. Są również sprzeczne z istotą pracy tymczasowej, która z definicji powinna mieć charakter ograniczony w czasie.

Formy zewnętrznego zatrudnienia pod lupą PIP – należy przygotować się na kontrolę

r. pr. Sławomir Paruch

PIP zamierza kontrolować pracodawców pod kątem korzystania z outsourcingu pracowników, ich leasingu, wypożyczenia, delegowania, zatrudnienia zewnętrznego, itp. Jeżeli korzystają Państwo z sił zewnętrznych, należy mieć się na baczności i przygotować na ewentualną kontrolę oraz na obronę przed kwestionowaniem stosowanych struktur.

WYDARZENIA**Nowe Pracownicze Plany Kapitałowe dla pracodawców jako obowiązkowa forma emerytury pracowniczej.**
8 czerwca 2017

Zapraszam na najbliższe spotkanie przy śniadaniu, które będzie poświęcone nowym pracowniczym planom kapitałowym dla pracodawców jako obowiązkowej formie emerytury pracowniczej. Prowadzący r. pr. Łukasz Kuczkowski.

Forum Prawa Pracy
7 - 8 czerwca 2017

Kancelaria Raczkowski Paruch oraz Puls Biznesu zapraszają na Forum Prawa Pracy. Prelegentami forum będą r. pr. Sławomir Paruch oraz r. pr. Robert Stępień. Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).

HR Forum – ASPIRE
6 czerwca 2017

r. pr. Łukasz Chruściel prelegentem HR Forum organizowanego dla członków stowarzyszenia ASPIRE. Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).

Ogólnopolskie Forum Podatkowo-Finansowe BIZNES versus FISKUS – FINANSE I PODATKI
6 - 8 czerwca 2017

adw. Bartłomiej Raczkowski prelegentem forum BIZNES versus FISKUS–FINANSE i PODATKI. Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).



Działania PIP są wyrazem szerzej zakrojonych działań ustawodawcy, mających na celu przeciwdziałanie podobnym formom „zewnętrznego” zatrudniania pracowników. Wpisują się w to nowe przepisy ograniczające korzystanie z pracowników tymczasowych. Dla wielu z Państwa mogą one spowodować konieczność skorzystania z alternatywnych form „zewnętrznego” zatrudnienia. Warto przygotować się już teraz i odpowiednio dobrać formy „zewnętrznego” zatrudnienia, aby nie narazić się na zarzuty ze strony PIP. Szczególnie istotne jest właściwe sformułowanie umowy z podmiotami „wypożyczającymi” pracowników oraz ukształtowanie warunków wykonywania pracy przez takie osoby w taki sposób, aby nie narazić się na zarzuty. To w wielu przypadkach da się zrobić.

Urzędy będą bardziej skrupulatnie weryfikować oświadczenia o powierzaniu pracy cudzoziemcom



adw. Karolina
Schiffter

Od 1 stycznia 2018 r. urzędy pracy będą bardziej skrupulatnie badały spełnienie warunków do rejestracji oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Uzyskają też dodatkowe uprawnienia, m.in. do weryfikowania, czy – rejestrując oświadczenie – faktycznie mają Państwo zamiar zatrudnić cudzoziemca oraz czy przestrzegają Państwo przepisów prawa pracy. Czas trwania procedury zostanie wydłużony do maksymalnie 30 dni.

**International HR conference
IUS LABORIS with Arla Foods
12 czerwca 2017**

r. pr. Sławomir Paruch
prelegentem International HR
conference IUS LABORIS w
Kopenhadze.

Pytania prosimy kierować na
adres:

marketing@raczkowski.eu

Prawdopodobnie jeszcze w czerwcu 2017 r. Ukraińcy będą mogli legalnie wjechać na teren Polski (i innych krajów strefy Schengen) na okres 90 dni w 180-dniowym okresie, bez obowiązku wcześniejszego uzyskania wizy. Natomiast od 1 stycznia 2018 r. wejdą w życie nowe przepisy dotyczące rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy, Rosji oraz niektórych innych państw. Wprowadzone zostanie również nowe pozwolenie na pracę – zezwolenie na pracę sezonową.

Zniesienie wiz nie oznacza uprawnienia obywateli Ukrainy do zatrudnienia w Polsce. W celu wykonywania pracy, w dalszym ciągu będą musieli oni uzyskać dodatkowy dokument – oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy lub zezwolenie na pracę. W praktyce, zniesienie obowiązku wizowego znacząco przyspieszy i ułatwi jednak procedurę legalizacji zatrudnienia obywateli Ukrainy w Polsce.

Zezwolenie na pracę sezonową, które będzie można uzyskać po 1 stycznia 2018 r., będzie uprawniać do pracy w Polsce przez okres do 8 miesięcy w roku kalendarzowym. W celu uzyskania takiego zezwolenia, będą Państwo musieli uzyskać m.in. tzw. informację starosty, potwierdzającą, że nie można znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy na polskim rynku. Jednak z tego wymogu mają być zwolnieni obywatele niektórych krajów, w tym Rosji.

**Niektóre świadectwa pracy trzeba wydać do 1 lipca 2017 r.**

apl. rad. Anna
Boguska

Najpóźniej do 1 lipca 2017 r. powinni Państwo wydać pracownikom świadectwa pracy za okresy zatrudnienia na podstawie umów o pracę na okres próbny oraz umów o pracę na czas określony, zakończone przed 1 stycznia 2017 r. Dotyczy to oczywiście wyłącznie tych pracowników, w przypadku których świadectwa pracy nie zostały jeszcze wydane.

Przed 1 stycznia 2017 r., w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na okres próbny lub na czas określony, mieli Państwo obowiązek wydawać świadectwa pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów o w okresie 24 miesięcy, licząc od zawarcia pierwszej umowy. Obecnie nie ma już takiego obowiązku. Obowiązek wydania świadectwa pracy powstaje dopiero, jeżeli w ciągu 7 dni nie zamierzają Państwo nawiązać z pracownikiem kolejnego stosunku pracy albo jeżeli pracownik złoży wniosek o wydanie świadectwa. Jest jednak wyjątek. Dotyczy to pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na okres próbny lub na czas określony przed 1 stycznia 2017 r., w przypadku których w tym dniu nie upłynął jeszcze okres 24 miesięcy, zobowiązujący Państwa do wydania im świadectwa pracy i który to świadectwo nie zostało wydane. W takich przypadkach należy je wydać najpóźniej do 1 lipca 2017 r.

Zwrot kosztów noclegu pracownikowi mobilnemu nie jest przychodem – nie ma obowiązku odprowadzania zaliczek na podatek

r. pr. Kazimierz
Romaniec

Jeżeli pracownik mobilny korzysta z noclegu w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, a następnie Państwo zwracają mu koszty poniesione na ten cel, to nie jest to przychód ze stosunku pracy. Oznacza to, że nie mają Państwo obowiązku pobierania i odprowadzania z tego tytułu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Chodzi o pracownika mobilnego, a więc takiego, który nie znajduje się w podróży służbowej, ale wykonuje swoje obowiązki w terenie.

Zwróconych pracownikom wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem wynikających z umowy o pracę obowiązków służbowych, nie należy traktować jako przychodu ze stosunku pracy i tym samym pobierać i odprowadzać z tego tytułu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Tak orzekł Naczelny Sąd Administracyjny w dwóch wyrokach – z 23 lutego 2017 r. (sygn. akt II FSK 233/15) oraz z 15 kwietnia 2016 r. (sygn. akt II FSK 635/14).

Sprawy dotyczyły pracowników mobilnych, wykonujących swoje obowiązki w terenie. Obszar pracy był na tyle rozległy, że pracownicy nie zawsze mieli możliwość powrotu w tym samym dniu na nocleg do miejsca zamieszkania. Ponosili wydatki na noclegi, paliwo do samochodów służbowych, przejazdy płatnymi drogami i opłaty parkingowe, które były im zwracane przez pracodawcę w oparciu o przedłożone faktury lub rachunki.