

Softlab HR Puls

7/2017

Przesyłamy Państwu nasz najnowszy biuletyn informacyjny Softlab HR by Asseco – **Softlab HR Puls**. Opisujemy w nim ostatnie, najbardziej istotne zmiany w przepisach, które mają wpływ na pracę z użytkowaną przez Państwa aplikacją Softlab HR by Asseco. Zachęcamy do lektury poniższych materiałów.

Zespół Softlab HR by Asseco

Minimalne wynagrodzenie i minimalna stawka godzinowa w 2018 roku

Trwają prace nad projektem rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 roku.

Propozycja Rady Ministrów przedstawiona Radzie Dialogu Społecznego przewidywała, że od 1 stycznia 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosić 2080 zł (obecnie wynosi 2000 zł), natomiast minimalna stawka godzinowa 13,50zł.



Negocjacje prowadzone przez Radę Dialogu Społecznego nie doprowadziły do ustalenia przyszłorocznej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej. Wobec powyższego, zgodnie z art. 2 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Rada Ministrów jest zobowiązana ustalić ww. wysokości, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września br.

Zgodnie z ustawą, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku 2018, ustalona przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia, nie może być niższa niż wysokość zaproponowana przez Radę Ministrów Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji, tj. odpowiednio 2 080 zł oraz 13,50 zł.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozpoczął procedurę legislacyjną zmierzającą do wydania (do dnia 15 września br.) stosownego rozporządzenia.

W projektowanym rozporządzeniu, które zostało przekazane do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zaproponował kwoty przyszłorocznych wysokości minimalnego wynagrodzenia w wysokości 2100 zł – w przypadku minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz 13,70 zł w przypadku minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych.

Rozszerzenie ochrony roszczeń pracowników

Senat przyjął zmiany w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Senat wprowadził jedną poprawkę redakcyjną, ma ona na celu zapewnienie spójności z terminologią kodeksu karnego odnoszącą się do odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.



Proponowane w nowelizacji zmiany mają na celu rozszerzenie ochrony roszczeń pracowników, którzy w sytuacji niewypłacalności pracodawcy zostali pozbawieni zatrudnienia oraz świadczeń przysługujących im z tego tytułu, jak również przyspieszenie udzielania pomocy finansowej pracownikom w związku z faktycznym zaprzestaniem działalności przez pracodawcę.

Ochroną roszczeń pracowniczych zostaną objęte również osoby zatrudnione u pracodawcy, m.in. małżonek pracodawcy, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione, rodzice, macocha, ojczym, rodzeństwo, wnuki, dziadkowie.

Zatrudnianie pracowników sezonowych

Parlament zakończył prace nad rządowym projektem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Zmiany mają wejść w życie 1 stycznia 2018 roku. Jednocześnie - do końca 2018 r. – cudzoziemcy będą mogli wykonywać pracę, także prace sezonowe, na podstawie „starych” oświadczeń zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w 2017 roku.



Ustawa określa nowe zasady przyjmowania cudzoziemców do wykonywania pracy sezonowej i krótkoterminowej w Polsce. Nowela wdraża do polskiego prawa dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.

Nowela wprowadza **nowy rodzaj zezwolenia na pracę dla cudzoziemców** – zezwolenie na pracę sezonową. Zezwolenia takie będą wydawane na pracę w sektorze turystycznym, ogrodnictwie i rolnictwie przez starostę na okres do 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Inne zmiany mają na celu uszczelnienie procedury związanej z wykonywaniem pracy krótkoterminowej (do 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy) na podstawie oświadczeń zarejestrowanych przez powiatowy urząd pracy.

Nowela wprowadza również rozwiązania ułatwiające kontynuację współpracy z cudzoziemcem po okresie pracy na podstawie oświadczenia i zachęcające pracodawców do zatrudniania cudzoziemców na podstawie umowy o pracę. Jeśli pracodawca zatrudniającego cudzoziemca na podstawie oświadczenia

będzie chciał kontynuować tę współpracę, to praca wykonywana przez cudzoziemca po złożeniu wniosku w czasie oczekiwania na decyzję wojewody w sprawie zezwolenia na pracę będzie uznawana za legalną. Umożliwi to na nieprzerwane zatrudnienie u danego pracodawcy, niezależnie od okresu trwania procedury.

Znowelizowana ustawa wprowadza zasadę, zgodnie z którą wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca wykonyującego pracę na podstawie „klasycznego” zezwolenia na pracę nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia (także w przypadku pracy na podstawie umów cywilnoprawnych).

Ustawa rozszerza obowiązek zawierania umowy na piśmie, na wszystkich cudzoziemców, także tych zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Wprowadzony zostaje także obowiązek przedstawienia wcześniej cudzoziemcowi tłumaczenia tej umowy na język dla niego zrozumiały.

Obecnie trwają uzgodnienia i konsultacje rozporządzeń wykonawczych do ustawy, które uzupełnią przepisy ustawy.