

1 Plusy i minusy zmian w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych w 2018 r.

Z początkiem 2018 r. weszło w życie kilka ważnych zmian w zakresie zatrudniania pracowników. Najważniejsze z nich dotyczą powierzenia pracy cudzoziemcom oraz rozliczania składek ZUS.

W publikacji przedstawiamy przegląd wybranych zmian w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych wraz z oceną nowych regulacji. Nie wszystkie zmiany są bowiem korzystne dla pracodawców.

+/- Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców od 1 stycznia 2018 r.

Od 1 stycznia 2018 r. obowiązują nowe zasady zatrudniania w Polsce cudzoziemców. W nowym stanie prawnym, tak jak dotychczas, obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy mogą pracować w Polsce bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. W odniesieniu do pracy krótkoterminowej został zatem utrzymany mechanizm tzw. procedury uproszczonej. Pozwala ona na przyjmowanie do pracy cudzoziemców pochodzących z 6 ww. państw na podstawie pisemnego oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obcokrajowcowi. Podlega ono zarejestrowaniu we właściwym terytorialnie powiatowym urzędzie pracy (PUP). Od początku 2018 r. procedura ta została sformalizowana i uszczelniona. Przejawia się to m.in. w tym, że:

- w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy trzeba wskazywać dane dotyczące podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi;
- PUP wpisuje ww. oświadczenie (albo odmawia jego wpisu) do ewidencji oświadczeń w ciągu 7 dni od jego złożenia, a w sprawach wymagających wyjaśnienia – 30 dni (odmowa wpisu ma formę decyzji administracyjnej, na którą przysługuje prawo złożenia środka zaskarżenia do ministra resortu pracy);
- po uzyskaniu wpisu oświadczenia do ewidencji pracodawca jest zobowiązany zawiadomić na piśmie PUP, czy cudzoziemiec podjął pracę w ustalonym dniu, czy też nie;
- wprowadzono katalog przesłanek negatywnych uzasadniających odmowę wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Zaistnieją one m.in. wtedy, gdy:
 - podmiot zatrudniający cudzoziemca lub osoba fizyczna działająca w jego imieniu zostali prawomocnie ukarani za żądanie od obcokrajowca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do świadczenia pracy,
 - urząd pracy uzna, że oświadczenie zostało złożone dla pozorów lub będzie wykorzystane przez cudzoziemca w innym celu niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu,
 - pracodawca nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom (np. nie ma środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z zatrudniania cudzoziemca, nie opłaca należnych składek ZUS bądź podatków).