

NEWSLETTER PRAWA PRACY – CZERWIEC 2018

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

WYBRANE ORZECZENIA

- Precyzyjne określenie zakresu zakazu konkurencji w klauzuli konkurencyjnej jest szczególnie ważne.
- Uprawnienia pracownicze członka zarządu nie są mniejsze niż innego pracownika.

AKTUALNOŚCI

- Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych zabrał głos w sprawie monitoringu.
- Pracownicze Plany Kapitałowe – zmiany wynikające z nowego projektu ustawy o PPK.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Papierowe L4 do listopada br.
- Maksymalny okres oczekiwania pracownika do uzyskania prawa do przystąpienia do PPE.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Większe obowiązki pracodawcy wobec pracownika zadłużonego przez alimenty.
- Dyżury i nadgodziny osób zarządzających staną się kosztowniejsze.
- Mały ZUS dla małych przedsiębiorców.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Precyzyjne określenie zakresu zakazu konkurencji w klauzuli konkurencyjnej jest szczególnie ważne – postanowienie Sądu Najwyższego z 10 maja 2018 r., sygn. II PK 319/17.

Sprawa dotyczyła pracownika pełniącego funkcję członka zarządu w spółce należącej do międzynarodowej grupy kapitałowej, w której spółką matką była spółka z siedzibą w Austrii. W umowie o pracę mężczyzny zawarto klauzulę ustanawiającą zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z treścią klauzuli, pracownik nie mógł wykonywać działalności konkurencyjnej do działalności pracodawcy w krajach, w których wyżej wskazana grupa kapitałowa, prowadziła działalności gospodarczą. Jeszcze w trakcie zatrudnienia mężczyzny doszło do pewnych przekształceń, w tym m.in. do sprzedaży przez austriacką spółkę matkę 100% udziałów w polskiej spółce zatrudniającej pracownika podmiotowi niezwiązanemu z grupą. Nowy pracodawca w żaden sposób nie zmieniły treści umowy, w tym klauzuli o zakazie konkurencji pracownika.

Po pewnym czasie, wskutek odwołania powoda z funkcji członka zarządu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracownik dość szybko znalazł nowe zatrudnienie, a mianowicie powołano go do zarządu spółki, której zakres działalności pokrywał się z zakresem działalności byłego pracodawcy. W tej sytuacji były pracodawca wstrzymał się z wypłatą jakichkolwiek świadczeń z tytułu powstrzymywania się przez mężczyznę z działalnością konkurencyjną. Powód z interpretacją spółki się nie zgodził, twierdząc że klauzuli konkurencyjności nie naruszył i z tej przyczyny odwołał się do sądu.

Sąd zarówno I jak i II instancji podzielił stanowisko mężczyzny. Zauważono bowiem, że treść klauzuli wskazywała, że powód jest zobligowany do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wyłącznie w krajach w których działa grupa kapitałowa z austriacką spółką matką. A contrario – w innych krajach mógł prowadzić działalność. W chwili aktualizacji obowiązku mężczyzny wynikającego z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wspomniana grupa kapitałowa nie działała już na terenie Polski, bowiem uprzednio sprzedała 100% udziałów w polskiej spółce, właśnie spółce pozwanej.

Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, który również stanął po stronie pracownika. Sąd Najwyższy wskazał, że **treść klauzuli jest jasna i nie sposób dokonywać jej rozszerzającej wykładni wraz ze zmianą podmiotu zatrudniającego**. Skoro nowy pracodawca, po przejęciu udziałów w spółce, nie zmienił treści obowiązującego pracownika zakazu konkurencji to należy uznać, że zakaz działalności konkurencyjnej powoda miał dotyczyć jedynie tych krajów, w których działa grupa kapitałowa poprzedniego pracodawcy.

Sąd podkreślił, że **precyzyjne określenie zakresu zakazu konkurencji ustanawianego w klauzuli konkurencyjnej jest szczególnie ważne**, gdyż po ustaniu stosunku pracy były pracownik nie jest objęty obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy, dookreślającym niekiedy zakres pracowniczych obowiązków. W razie ogólnikowego określenia zakresu zakazu konkurencji może powstać wątpliwość, czy były pracownik związany jest zakazem konkurencji tylko w tej dziedzinie działalności pracodawcy, w której posiada szczególnie ważne informacje, czy też zobowiązany jest do powstrzymania się od konkurencji we wszelkich sferach aktywności byłego pracodawcy. Zważywszy na treść klauzuli, nie ma zatem racji spółka przyjmując, iż pracownik naruszył obowiązującą go klauzulę konkurencyjności.

Uprawnienia pracownicze członka zarządu nie są mniejsze niż innego pracownika – postanowienie Sądu Najwyższego z 20 marca 2018 r., sygn. III PK 56/17.

Sąd Najwyższy zajął się ostatnio sprawą spółki, którą z pracownikiem łączyła umowę o pracę na czas nieokreślony i który powołany był do pełnienia funkcji prezesa zarządu. Decyzją właściwego organu, prezes został jednak odwołany z pełnionej funkcji. Wspomniana decyzja zapadła w pierwszym dniu jego urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na odwołanie z funkcji, pracodawca wypowiedział jednocześnie prezesowi umowę o pracę. Wypowiedzenie wysłano i doręczono pocztą również w trakcie urlopu pracownika. Wobec tego, pracownik wystąpił do sądu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy. Jego powództwo uwzględniono, z uwagi na treść art. 41 k.p.

Pozwany pracodawca wniósł jednak skargę kasacyjną, w której wskazał, że w sprawie pozostaje do rozstrzygnięcia istotne zagadnienie prawne. Mianowicie w opinii pracodawcy, w sytuacji ustania stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania do pełnienia funkcji prezesa zarządu, brak jest podstaw do utrzymywania w stosunku pracy odwołanego pracownika, ze względu na korzystanie przez niego z urlopu wypoczynkowego. Zwłaszcza, że w opinii pracodawcy, jego uprawnienia pracownicze nie zostały uszczuplone, a pracodawca nie ma możliwości pozostawienia w zatrudnieniu dotychczasowego członka zarządu. **Według pracodawcy zatem, to stosunek korporacyjny determinuje sytuację osoby zatrudnionej, bez względu na podstawę tego zatrudnienia.**

Sąd Najwyższy w zupełności nie zgodził się ze skarżącym. Wskazał, że pracodawca **błędnie przyjmuje jakoby uprawnienia pracownicze byłego prezesa nie zostały uszczuplone.**

WYBRANE ORZECZENIA

Nie można bowiem twierdzić, że pracownicze uprawnienia nie są uszczuplone skoro dochodzi do naruszenia art. 41 k.p., przyznającego przecież pracownikowi klarowne uprawnienie. Sąd stwierdził również, iż przepisy przecież nie nakazują dalszego zatrudniania odwołanego prezesa, a jedynie nakazują wstrzymanie się z wręczeniem mu wypowiedzenie stosunku pracy. Sąd przypomniał, że ochrona z art. 41 k.p. skupia się na pracowniku, który w okresie urlopu ma mieć zapewniony rzeczywisty odpoczynek. Niedochowanie warunków tego przepisu powoduje, iż pracodawca musi liczyć się ze skutecznym roszczeniem odszkodowawczym pracownika – niezależnie od tego czy pracownik ten pełni funkcje w zarządzie czy też nie.

AKTUALNOŚCI

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych zabrał głos w sprawie monitoringu.

Głos w dyskusji na temat zasad stosowania nowych przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego, w tym przez pracodawców, zabrał Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Organ ten opublikował ostatnio broszurę zawierającą wskazówki dotyczące wykorzystania monitoringu wizyjnego w różnych sektorach. Broszura zawiera zarówno omówienie podstawowych dla ochrony danych pojęć, jak również porusza istotne zagadnienia dotyczące ochrony danych osobowych przy stosowaniu monitoringu. Elementem broszury jest również zbiór odpowiedzi na niektóre pytania, które do Prezesa UODO kierowały zainteresowane podmioty.

Z publikacją mogą się Państwo zapoznać w całości na stronie: <https://www.poradyodo.pl/aktualnosci/prezes-uodo-o-monitoringu-wizyjnym-8631.html>

Co istotne, Prezes UODO zwrócił uwagę na pewną lukę we wprowadzonych, krajowych przepisach dotyczących ochrony danych osobowych, a mianowicie na brak przewidzenia przez ustawodawcę jakichkolwiek przepisów przejściowych, pozwalających na dostosowanie stosowanych systemów i praktyk do przepisów. Z tego względu, niewątpliwie istotne jest zatem wskazanie przez Prezesa UODO, iż organy ds. ochrony danych osobowych **będą w pierwszej kolejności monitorowały jedynie postępy w dostosowywaniu do nowych wymogów, które jednak powinny być podejmowane niezwłocznie**. Dopiero w dalszej kolejności prowadzone będą działania weryfikujące wypełnianie zasad stosowania monitoringu wizyjnego przewidzianych w RODO oraz przepisach szczególnych.

Pracownicze Plany Kapitałowe – zmiany wynikające z nowego projektu ustawy o PPK.

Ministerstwo Finansów opublikowało niedawno nowy projekt ustawy o PPK. Mając na uwadze rekordową liczbę zgłaszanych uwag do poprzedniego projektu, wobec nowej propozycji MF stawiano wiele oczekiwań. Z tego punktu widzenia nowy projekt należy ocenić pozytywnie, gdyż uwzględnia większość ze zgłaszanych w ramach konsultacji społecznych uwag. Nie jest on jednak wolny od niedopracowań, czy omyłek legislacyjnych i z tej przyczyny w zaproponowanej wersji na pewno nie zostanie przyjęty.

Z punktu widzenia pracodawców ważną zmianą jest zwiększenie wymogów pozwalających zwolnić się z obowiązku wprowadzenia PPK. W poprzednim projekcie, aby pracodawca mógł nie tworzyć PPK wystarczające było prowadzenie przez niego PPE i odprowadzanie składki 3,5%. Nowy projekt wprowadza dodatkowy wymóg, aby do PPE przystąpiło co najmniej 50% zatrudnionych. Jednocześnie, aby całkowite zwolnienie z konieczności tworzenia PPK było możliwe, PPE muszą już funkcjonować u pracodawcy w dniu wejścia w życie ustawy o PPK. Nowy projekt zakłada jednak, że jeśli pracodawca zdecyduje się na prowadzenie PPE już po wprowadzeniu PPK, będzie mógł w porozumieniu ze związkami zawodowymi nie finansować wpłat na PPK od tych pracowników, którzy przystąpią do PPE.

Sporym zaskoczeniem może być również **wzmocnienie roli związków zawodowych** oraz reprezentacji pracowniczych, szczególnie w fazie wprowadzania PPK u pracodawcy. W poprzednim projekcie ograniczono się jedynie do konsultowania ze związkami wyboru podmiotu oferującego PPK. W nowym projekcie zawarto wymóg porozumienia ze związkami co do tej kwestii (a jeśli związków nie ma – porozumienia z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną ad hoc). Nieuzyskanie porozumienia ze związkami lub pracownikami prowadzić będzie do przymusowego wyboru instytucji prowadzącej PPK oraz może narazić pracodawcę na ryzyko grzywny. W projekcie **zmniejszono również obciążenia administracyjne** ciężące na pracodawcach oraz **wycofano się z kontrowersyjnych kar nakładanych na pracodawcę** (zwłaszcza kary pozbawienia wolności).

AKTUALNOŚCI

Warto zwrócić również uwagę na wyraźne zagwarantowanie w projekcie, że **środki zgromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestników**. Uwzględniono również postulaty, aby PPK nie stanowiło dodatkowego obciążenia dla osób najmniej zarabiających. Zrezygnowano z wyłączności TFI na oferowanie produktów PPK i poszerzono krąg podmiotów mogących oferować PPK o zakłady ubezpieczeń oraz PTE. Uregulowano również zasady polityki inwestycyjnej dla tych podmiotów, opierając je na tzw. funduszach „cyklu życia”.

W projekcie przewidziano **wejście w życie PPK wobec pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób z dniem 1 stycznia 2019 roku**. Mając jednak na uwadze istotność projektu oraz dotychczasowy żmudny przebieg prac legislacyjnych nie można wykluczyć, że proces ten ulegnie jeszcze dalszemu opóźnieniu.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Papierowe L4 do listopada br. – ustawa z dn. 10 maja 2018 r. zmieniająca ustawę o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw.

Prezydent podpisał ustawę, która ma na celu przedłużenie możliwości wystawiania zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy w dotychczasowej (tj. papierowej) formie. Zgodnie z wcześniejszymi przepisami, lekarze mogli wystawiać zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, pobytu w szpitalu albo konieczności sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny w formie papierowej (obok elektronicznej) do dnia 30 czerwca 2018 r. Ustawa wydłużyła okres, w którym wystawiane tradycyjnych zwolnienie lekarskich jest możliwe do dnia 30 listopada 2018 r.

Ustawa weszła w życie w dniu: 29 czerwca 2018 r.

Maksymalny okres oczekiwania pracownika do uzyskania prawa do przystąpienia do PPE – ustawa z dn 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

Z początkiem czerwca br. weszła w życie ustawa, implementująca jedną z unijnych dyrektyw. A dotycząca pracowniczych planów emerytalnych.

Zgodnie z nowymi przepisami, uczestnictwo w pracowniczym planie emerytalnym nadal można uzależniać od stażu pracy u danego pracodawcy, ale uwzględnić należy maksymalny dopuszczalny okres oczekiwania do uzyskania prawa do przystąpienia do dodatkowego programu emerytalnego. Okres ten nie może być dłuższy niż 3 lata stażu pracy u danego pracodawcy. Ustawa dodatkowo rozszerza obowiązki informacyjne pracodawców prowadzących pracownicze programy emerytalne m.in. względem uczestników programu, byłych pracowników oraz innych osób uprawnionych do otrzymania środków zgromadzonych przez uczestnika programu.

Ustawa ustanawia okres przejściowy dla dostosowania dotychczas obowiązujących umów zakładowych, które uzależniają udział w programie emerytalnym od okresu dłuższego niż 3 lata stażu pracy u danego pracodawcy do dnia 31 grudnia 2018 r. Od dnia 1 stycznia 2019 r., postanowienia umów zakładowych nieuwzględniające maksymalnego okresu staną się nieważne z mocy prawa a w ich miejsce zastosowanie znajdzie ustawa. Wprowadzono także wymóg zgłoszenia do organu nadzoru informacji o wymaganych zmianach w programie emerytalnym (w ciągu 30 dni od dokonania tej zmiany).

Ustawa weszła w życie z dniem 7 czerwca 2018 r.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Większe obowiązki pracodawcy wobec pracownika zadłużonego przez alimenty – projekt MRPiPS o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych.

Ministerstwo pracuje obecnie nad ustawą mającą zapewnić lepszą ściągalność świadczeń alimentacyjnych. Co ciekawe, nowe przepisy mogą dotknąć również pracodawców.

Proponowane przepisy przewidują bowiem, że na pracodawcę, który nie wykonał określonych obowiązków leżących po jego stronie w związku z zajęciem przez komornika wynagrodzenia pracownika (m.in.: obowiązek przekazywania zajętego wynagrodzenia bezpośrednio wierzycielowi egzekwującemu lub komornikowi, złożenie pewnych oświadczeń w sprawie wypłacanego wynagrodzenia czy przesłania dokumentów dotyczących zajęcia wynagrodzenia nowemu pracodawcy dłużnika) będzie można nałożyć **grzywnę w wysokości**

PROJEKTY LEGISLACYJNE

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, obowiązującego w kwartale poprzedzającym kwartał, w którym następuje wymierzenie grzywny. W razie dalszego naruszania obowiązków przez pracodawcę, grzywna będzie powtarzana.

Ponadto planowane jest wprowadzenie zmian w Kodeksie pracy, które w pewnych przypadkach uczynią pracodawcę **odpowiedzialnym solidarnie za zobowiązania alimentacyjne pracownika, do wysokości kwot rocznych zobowiązań alimentacyjnych tego pracownika**. Będzie to dotyczyć po pierwsze sytuacji zatrudnienia pracownika figurującego w Krajowym Rejestrze Zadłużonych z powodu uchylana się od wykonania obowiązku alimentacyjnego z naruszeniem pewnych obowiązków (m.in. dotyczących zawarcia umowy o pracę na piśmie), a po drugie wypłacania takiemu pracownikowi wynagrodzenia wyższego niż wynika to z umowy o pracę, bez dokonywania stosownych potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.

Dyżury i nadgodziny osób zarządzających staną się kosztowniejsze – projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy.

W sejmie trwają prace nad ustawą, która ma zagwarantować większą ochronę w zakresie rozliczania czasu pracy wobec pracowników kierujących zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Z tej przyczyny zmianie ma ulec art. 132 k.p., który gwarantuje prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku pracownikom. Obecnie przepis ten wyłącza jednak z zakresu swojego zastosowania pracowników zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy. **W myśl nowelizacji, tacy pracownicy będą również objęci gwarancją dobowego odpoczynku**. Kolejne zmiany mają dotyczyć art. 151⁴ i ⁵. Po pierwsze pracodawca chce zapewnić aby pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych uzyskiwali za pracę poza normalnymi godzinami pracy **stosowne wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli za pracę tą nie dostali dnia wolnego od pracy**.

Ponadto, projekt zakłada wprowadzenie istotnych zmian w zakresie dyżurowania. Planuje się, by pracodawcy **nie mogli zobowiązać pracowników do pełnienia dyżurów** (zarówno

dyżuru w zakładzie pracy jak i domowego), **chyba że czas pełnienia dyżuru będzie wliczony do czasu pracy**. Jednocześnie czas pełnienia dyżuru nie będzie mógł naruszać prawa pracownika do odpoczynku. Zmiana zakłada, że za czas dyżuru pracownikowi będzie przysługiwał czas wolny w odpowiednim wymiarze lub stosowne wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (jeśli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony – 60% wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi). Niewątpliwie planowane modyfikacje stanowią istotną zmianę w porównaniu z aktualnie obowiązującymi przepisami.

Mały ZUS dla małych przedsiębiorców – rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu obniżenia składek na ubezpieczenia społeczne osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą na mniejszą skalę.

Rząd przyjął projekt ustawy, który ma na celu zmniejszenie obciążeń składkowych małych przedsiębiorców, celem poprawy ich rentowności i perspektyw rozwoju. Ustawa znajdzie zastosowanie wobec przedsiębiorców, którzy prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą, a ich miesięczne przychody nie przekraczają 2,5-krotności minimalnego wynagrodzenia (tj. rocznego przychodu w wysokości 30-krotności minimalnego wynagrodzenia) – co w roku 2018 daje 5.250 zł. Dzięki planowanym zmianom osoby te będą mogły płacić obniżone, proporcjonalne do przychodu składki na ubezpieczenie społeczne - nie niższe jednak niż tzw. mały ZUS dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą (aktualnie ok. 520 zł).

Jednocześnie w projekcie przewidziano pewne warunki uzależniające zastosowanie preferencyjnych stawek. Warunkami takim są m.in.: prowadzenie działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym przez co najmniej 60 dni kalendarzowych oraz nie wykonywanie pozarolniczej działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, co ma przeciwdziałać celowemu „przechodzeniu” pracowników na samozatrudnienie

Projekt przewiduje jednocześnie ograniczenie czasowe dla możliwości ustalania najniższej podstawy wymiaru składek do 36 miesięcy w ciągu ostatnich 60 miesięcy

Ustawa ma wejść w życie od dnia 1 stycznia 2019 r.

Autorzy opracowania: aplikanci adwokacy Dominika Olczyk i Piotr Piotrowski, Junior Associates. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

KONTAKT



Adam Kostrzewa

adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:

ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

Oddział w Warszawie:

ul. Złota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział w Katowicach:

ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:

ul. Więzienna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl