

## NEWSLETTER PRAWA PRACY – WRZESIEŃ 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

- Pozorność umowy cywilnoprawnej może wykluczyć dochodzenie od pracownika zwrotu składek opłaconych przez pracodawcę w wyniku reklasyfikacji umowy.
- Sąd karny ustalił istnienie stosunku pracy.
- Prawidłowość wykreślenia członka związku zawodowego z listy członków tego związku podlega kontroli sądu.
- Przyczynienie się pracownika do wypadku przy pracy a wysokość zadośćuczynienia.

### AKTUALNOŚCI

- Blokowanie regulaminu wynagradzania przez związku jest konstytucyjne.
- Sejm przyjął ustawę o PPK – pracodawcy powinni przygotowywać się do wdrożenia programów emerytalnych. PPE jednak uchronią przed PPK.

### ZMIANY LEGISLACYJNE

- Minimalne wynagrodzenie w 2019 r.

### PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Nowe rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu bezpłatnego oraz zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w związku zawodowym.
- Nowe zasady dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

### KONTAKT

## WYBRANE ORZECZENIA

**Pozorność umowy cywilnoprawnej może wykluczyć dochodzenie od pracownika zwrotu opłaconych przez pracodawcę w wyniku reklasyfikacji umowy składek – postanowienie Sądu Najwyższego z 27 września 2018 r., sygn. III PZP 3/18.**

Interesującą sprawą zajmował się w ostatnim czasie Sąd Najwyższy. Sprawa dotyczyła pracodawcy i pracownika, których przez kilka lat łączył stosunek pracy. W pewnym momencie, z inicjatywy pracodawcy, zmieniono podstawę zatrudnienia pracownika z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną. Z tej przyczyn uległ też zmianie sposób faktycznej wypłaty pracownikowi wynagrodzenia z kwoty netto na kwotę brutto. Cywilnoprawna podstawa zatrudnienia nie ostała się, bowiem po pewnym czasie pomiędzy stronami doszło do sądowego ustalenia, iż zawarta umowa cywilnoprawna była w istocie umową o pracę. W konsekwencji organ rentowy wydał decyzję zobowiązującą pracodawcę do zapłaty zaległych składek na ubezpieczenia społeczne pracownika za okres w jakim zatrudniano go w oparciu o pozorną umowę cywilnoprawną. Pracodawca uiścił zaległe składki, ale jednocześnie zwrócił się do pracownika o zwrot tej części składek, która powinna być finansowana ze środków pracownika. Pracownik odmówił zapłaty, wobec czego pracodawca złożył przeciwko niemu pozew do sądu, powołując się na przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu.

Sąd I instancji oddalił powództwo. Uznał, że w tym wypadku co prawda znajdzie zastosowanie art. 410 k.c. dotyczący świadczenia nienależnego. Niemniej, skoro pracodawca zawarł umowę cywilnoprawną dla pozorów, to nie może żądać zwrotu dokonanej z własnych środków zapłaty na ubezpieczenia społeczne. Sąd II instancji powziął jednak pewne wątpliwości i skierował do Sądu Najwyższego zapytanie prawne. Zapytał, czy pracodawca może dochodzić od pracownika zapłaconych za niego należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, w części jaka powinna być finansowana ze środków pracownika w przypadku reklasyfikacji umowy cywilnej na umowę o pracę?

Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały w tej sprawie. Wskazał jednak, że zaistniała między pracodawcą a pracownikiem sytuacja kwalifikuje się pod przepisy dotyczące bezpodstawnego wzbogacenia, a co do zasady zwrotu takiego wzbogacenia można żądać. Zdaniem SN, pytanie nie polega jednak na tym czy pracodawca jest uprawniony do żądania od pracownika zwrotu zapłaconych składek, ale czy żądanie takie będzie skuteczne. Zdaniem Sądu Najwyższego – zasadniczo nieuczciwe postępowanie

pracodawcy, który chcąc pozbawić pracownika korzyści płynących ze stosunku pracowniczego, zawiera z nim umowę cywilnoprawną zazwyczaj wykluczy skuteczne dochodzenie od pracownika zwrotu części opłaconych za niego składek. **Żądanie takie będzie bowiem nieskuteczne jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 411 pkt 2 k.c.** Odmienne, Sąd ocenia jednak sytuację, gdy to sam pracownik godził się a wręcz wystąpił z inicjatywą przejścia na umowę cywilnoprawną. Wówczas żądanie zwrotu ma większe szanse powodzenia.

W sprawie nie zostało dotychczas opublikowane pełne uzasadnienie rozstrzygnięcia SN. Warto monitorować tę publikację, bowiem wyrażone na tle sprawy poglądy mogą okazać się niezwykle przydatne w toku spraw dotyczących ewentualnych rozliczeń pomiędzy stronami (pracodawcą i pracownikiem) w związku z reklasyfikacją umowy cywilnoprawnej.

**Sąd karny ustalił istnienie stosunku pracy – uchwała Sądu Najwyższego z 20 września 2018 r., sygn. akt I KZP 5/18.**

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych zyskali kolejny oręż w walce o ustalenie, że ich umowa jest w istocie umową o pracę. Izba Karne SN w niedawnej wrześniowej uchwale potwierdziła bowiem, że ustalenie takie może zostać dokonane również przez sąd karny w ramach toczącego się postępowania karnego. Uchwała odpowiadała na pytanie prawne dotyczące wykładni art. 218 §1a kodeksu karnego, a dokładnie tego, jaki krąg osób mieści się pod pojęciem „pracownik” użytym w treści tego przepisu. Dla przypomnienia warto zauważyć, że przepis ten określa przestępstwo tzw. złośliwego lub uporczywego naruszenia praw **pracownika**. Z praktycznego punktu widzenia, uchwała rozstrzyga kto może domagać się ochrony na podstawie tego przepisu powołując się na fakt bycia pracownikiem. Sędziowie SN w komentowanej uchwale nie pozostawili wątpliwości, że **ochroną na podstawie art. 218 §1a kodeksu karnego objęte są osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p., a więc osoby zatrudnione na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy.** W uchwale wskazano również wprost, że ustalenia co do kwalifikacji prawnej podstawy zatrudnienia może dokonać samodzielnie sąd karny, w ramach jurysdykcyjnej samodzielności.

## WYBRANE ORZECZENIA

Samo pytanie prawne, które zainicjowało sprawę pojawiło się w związku z wątpliwościami Sądu karnego, badającego zażalenie pewnego pracownika na odmowę wszczęcia postępowania karnego o przestępstwo z art. 218 §1a k.k. Pracownik ten zatrudniony był na podstawie umowy o dzieło, lecz zgłosił się do prokuratora wskazując, że jest nękanym w czasie pracy przez swojego pracodawcę. Prokurator początkowo umorzył postępowanie z tego powodu, że pracownik był zatrudniony na umowie o dzieło, a przepis art. 218 §1 a k.k. przyznaje ochronę tylko etatowcom. Pracownik twierdził natomiast, że co prawda łączyła go umowa o dzieło, lecz umowa ta była pozorna, a on faktycznie wykonywał pracę jak etatowiec.

Jak wynika z ustnego uzasadnienia uchwały, jej sens jest taki, że co do zasady pracownicy cywilnoprawni nie podlegają ochronie z art. 218 § 1a k.k., i jako tacy nie mogą występować w roli pokrzywdzonego w postępowaniu karnym o czyn z art. 218 § 1a k.k., lecz gdy w stanie faktycznym sprawy zaistnieją przesłanki pozorności umowy cywilnoprawnej, która faktycznie jest stosunkiem pracy (np. z treści zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa będzie to wynikać) **to w każdym wypadku sąd musi zbadać, czy nie dochodzi tu do błędnej kwalifikacji**. Ważna jest bowiem treść umowy, a nie jej nazwa.

**Prawidłowość wykreślenia członka związku zawodowego z listy członków tego związku podlega kontroli sądu – wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2018 r.**

Sprawa dotyczyła pracownicy, która należała do organizacji związkowej. Po pewnym czasie władze związku zawodowego podjęły decyzję o wykreśleniu kobiety z listy członków tego związku, z uwagi na niepłacenie przez nią składek. Pracownica nie zgodziła się w pełni z tą decyzją, co więcej, uznała, że znacząco osłabia ona jej pozycję względem pracodawcy. W tej sytuacji, wniosła ona przeciwko organizacji związkowej, na podstawie art. 189 k.p.c., pozew o ustalenie przynależności do związku zawodowego.

Sąd I instancji odrzucił pozew, uznając że sąd cywilny nie ma podstaw do rozstrzygnięcia tego typu sprawy. Sąd powszechny nie może ingerować w wewnętrzne sprawy związku zawodowego, który cechuje się autonomią i niezależnością gwarantowaną nie tylko w prawie międzynarodowym, ale również w Konstytucji. Do podobnego wniosku doszedł Sąd II instancji, który rozstrzygnięcie Sądu I instancji utrzymał

w mocy. Uznał, iż sprawa o ustalenie przynależności związkowej, nie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. W odpowiedzi powódka zdecydowała się wnieść skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, który podzielił ostatecznie jej stanowisko. Sąd uznał, iż skutki decyzji związków zawodowych w wyżej wskazanym zakresie powinny podlegać nadzorowi sądu w ramach postępowania cywilnego. Sąd cywilny nie może zatem odmówić rozpatrywania sprawy związanej z członkostwem w związku zawodowym, sprawa ta nie koliduje zresztą z gwarancjami jakie prawo zapewnia związkom zawodowym. Również orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka nie wyklucza takiego rozwiązania. **Przepisy prawa nie przewidują co prawda możliwości zaskarżenia uchwał związku zawodowego, ale członek związku może poszukiwać ochrony swoich interesów poprzez wystąpienie do sądu ze stosownym roszczeniem.**

**Przyczynienie się pracownika do wypadku przy pracy a wysokość zadośćuczynienia – wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z 23 maja 2018 r., sygn. akt III Ca 203/18.**

Sąd Okręgowy w Gliwicach rozpoznawał apelację w sprawie o zadośćuczynienie, wytoczoną z powództwa rodziny pracownika, który zmarł wskutek wypadku przy pracy przeciwko ubezpieczycielowi pracodawcy.

Sąd I instancji ustalił, że u Pracodawcy doszło do śmiertelnego wypadku. Opinia biegłego wskazała, że główną przyczyną wypadku było podnoszenie przez pracownika skrzyni wyładunkowej pod czynną napowietrzną linią energetyczną. Biegły ustalił, że za wypadek odpowiedzialny był po części pracodawca – w 43% (wskazano na szereg nieprawidłowości powodujących zagrożenie dla zdrowia i życia, a zwłaszcza usytuowanie czynnej linii energetycznej nad drogą wewnętrzną) oraz pracownik, który do wypadku przyczynił się w 57%.

Dla kontekstu niniejszej sprawy istotne jest, że zmarły pracownik był jedynym żywicielem rodziny. Sąd I instancji ustalił również, że zmarłego i powodów łączyły silne więzi rodzinne. Był on ojcem 27 letniego syna, który był osobą niepełnosprawną od urodzenia i niezdolną do pracy. Jego kondycja psychiczna po śmierci ojca uległa znacznemu pogorszeniu. Żona pracownika miała 57 lat i nie pracowała. Utrzymywała się wyłącznie z renty po zmarłym mężu w wysokości 1.850 zł. Psychologowie ustalili, że zarówno syn jak i żona zostali bardzo mocno dotknięci śmiercią ojca i męża.

## WYBRANE ORZECZENIA

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji ustalił, że pracodawca nie jest wolny od odpowiedzialności za szkodę powstałą w związku z wypadkiem, a tym samym w tych samych granicach odpowiada za nią również ubezpieczyciel. Jednakże mimo bardzo wysokiego przyczynienia się pracownika do wypadku Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo rodziny w całości, zasądając na rzecz każdego z powodów kwoty po 49.000 zł tytułem zadośćuczynienia. Na uzasadnienie takiego stanowiska Sąd Rejonowy wskazał na zażyłe relacje rodzinne powodów ze zmarłym, intensywność negatywnych przeżyć związanych z jego śmiercią, fakt niepełnosprawności syna, brak możliwości zarobkowych powódki oraz fakt, że pracownik był jedynym żywicielem rodziny. Sąd I instancji podkreślił, że obniżenie odszkodowania z uwagi na przyczynienie na zasadzie art. 362 k.c. leży w wyłącznej gestii sędziego i nie jest obligatoryjne, a z uwagi na powyższe okoliczności nie byłoby zasadne.

Wyrok zaskarżyło pozwane towarzystwo ubezpieczeniowe, żądając m.in. obniżenia zadośćuczynienia na rzecz każdego z powodów do kwot 21.070 zł na zasadzie art. 362 k.c. Sąd odwoławczy nie zgodził się jednak z odwołującym się towarzystwem i całości podzielił rozstrzygnięcie Sądu I instancji. W uzasadnieniu wyroku oddalającego apelację podkreślono, że wysokość zadośćuczynienia została w tej sprawie ustalona prawidłowo, przy uwzględnieniu stopnia doznanej krzywdy powodów oraz ich ogólnej sytuacji życiowej i możliwości zarobkowania. Sąd odwoławczy podkreślił również, że przyczynienie się pracownika do wypadku (nawet tak wysokie jak w niniejszej sprawie) nie powoduje automatycznie zmniejszenia odszkodowania, a decyzja w tej mierze należy wyłącznie do Sądu orzekającego w danej sprawie.

## AKTUALNOŚCI

**Blokowanie regulaminu wynagradzania przez związki jest konstytucyjne – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2018 r., sygn. K 26/15.**

Trybunał Konstytucyjny zajmował się ostatnio bardzo istotną dla praktyki kwestią, dotyczącą wprowadzania/zmieniania regulaminów wynagradzania i premiowania w sytuacji, gdy u pracodawcy działa organizacja związkowa. Wyrok TK zapadł na kanwie skargi Konfederacji Lewiatan, która domagała się zbadania, czy art. 772 § 4 zdanie drugie k.p. oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w zakresie, w jakim uniemożliwia pracodawcy samodzielne podjęcie decyzji w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania oraz regulaminu nagród i premiowania, jeżeli organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a ustawy – Kodeksu pracy przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni, są zgodne z Konstytucją.

TK orzekł, że przyjęte w kodeksie pracy rozwiązanie nie narusza przepisów konstytucji. W ustnym uzasadnieniu wyroku wskazano, że brak zgody związków ws. regulaminu wynagradzania skutkuje ustaleniem warunków wynagradzania pracowników indywidualnie w umowie o pracę. Dlatego zdaniem sędziów TK nie można uznać, że zaskarżone przepisy zmuszają pracodawcę do osiągnięcia porozumienia z organizacją związkową kosztem niekorzystnych dla niego rozwiązań regulaminowych. Niekorzystne dla pracodawców stanowisko TK oznacza, że **nadal konieczne będzie uzgadnianie ze związkami regulaminu wynagradzania**, choć sam fakt skierowania sprawy do TK dawał nadzieję na pozytywną dla pracodawców zmianę. Należy odnotować, że stanowiska tego nie można jednak uznać za kategoryczne, bowiem w tej samej kwestii wypowiedział się wcześniej Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 9 maja 2018 r. (sygn. II PK 60/17), wskazując na sytuacje, w których brak zgody związków nie zablokuje zmiany regulaminu wynagradzania. Wyrok ten był przez nas szerzej omówiony w lipcowym wydaniu newslettera prawa pracy, dostępnym dla Państwa pod linkiem: [http://marketing.spcg.pl/Newsletter\\_Prawa\\_Pracy\\_SPCG\\_2018-7.pdf](http://marketing.spcg.pl/Newsletter_Prawa_Pracy_SPCG_2018-7.pdf).

## AKTUALNOŚCI

**Sejm przyjął ustawę o PPK – pracodawcy powinni przygotowywać się do wdrożenia programów emerytalnych. PPE jednak uchronią przed PPK.**

Sejm w dniu 4 października uchwalił ustawę o PPK. Aby stała się ona obowiązującym prawem musi już tylko zostać przyjęta przez Senat i podpisana przez Prezydenta. Biorąc pod uwagę klimat jaki panuje wokół PPK, a zwłaszcza zaangażowanie strony rządowej, należy zakładać, że wejście w ustawy w życie w planowanym terminie 1 stycznia 2019 r. jest niemalże przesądzone. Warto przypomnieć, że obowiązek tworzenia PPK jest rozłożony w czasie i w pierwszej kolejności dotknie największych pracodawców (pow. 250 pracowników). Właśnie wobec tych pracodawców ustawa zacznie obowiązywać już od 1 lipca 2019 r. Oznacza to, że najwięksi pracodawcy (zatrudniający pow. 250 pracowników) powinni planować koszty związane z programem PPK, w szczególności budżetując rezerwy na rok 2019. Pozostali pracodawcy nie muszą jeszcze myśleć o konieczności zaplanowania środków na PPK w 2019 roku.

Jednym z założeń ustawy o PPK było również, aby od obowiązku tworzenia PPK mogli zwolnić się Ci pracodawcy, u których działać będą Pracownicze Programy Emerytalne (PPE). Zdziwienie pracodawców wzbudził zatem fakt, że początkowo do Sejmu trafił projekt ustawy zawierający zapis, który co do zasady w praktyce niwelował szanse pracodawców na skorzystanie z tego zwolnienia. Pierwotny tekst projektu w art. 133 ust 1 zakładał, iż od obowiązku prowadzenia PPK zwolnić się będą mogli tylko tacy pracodawcy, u których PPE funkcjonować będzie na dzień wejścia w życie ustawy (zakładany termin to dzień 1 stycznia 2019 r.) Mając na uwadze, że wprowadzenie PPE u pracodawcy jest procesem czasochłonnym istniało zatem bardzo duże ryzyko, że pracodawcy chcący skorzystać z tego zwolnienia, nie zdążyliby z wdrożeniem PPE do dnia wejścia w życie ustawy. Podczas prac na Komisji Sejmowej rozpatrującej projekt ustawy przyjęto jednak poprawkę, zgodnie z którą, z obowiązku tworzenia PPK mają być zwolnieni pracodawcy, którzy prowadzą PPE ze składką podstawową w wysokości co najmniej 3,5% i partycypacją na poziomie co najmniej 25% osób zatrudnionych, z tą jednak różnicą, że wymóg ten ma być spełniony na dzień wejścia w życie obowiązku stosowania przepisów ustawy o PPK dla danego pracodawcy (jak wskazywaliśmy dla największych pracodawców zatrudniających powyżej 250 osób jest to dzień 1 lipca 2019 r.).

## ZMIANY LEGISLACYJNE

**Minimalne wynagrodzenia w 2019 r.**

W ostatnich dniach Rada Ministrów przyjęła rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., które przedłożone zostało przez Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Rząd postanowił, że minimalne wynagrodzenie za pracę w 2019 r. wzrośnie o 150 zł, tj. z kwoty 2.100 zł w 2018 r. do kwoty 2.250 zł w roku 2019. Tym samym, minimalna stawka godzinowa w 2019 r. została ustalona na poziomie 14,70 zł (w 2018 r. - 13,70 zł). Zdaniem rządu obecna sytuacja ekonomiczna Polski pozwala na zrównoważone podnoszenie płacy minimalnej, a planowana zmiana będzie miała pozytywny wpływ na sytuację gospodarstw domowych przez wzrost dochodów pracowników.

Rozporządzenie wchodzi w życie z **dniem 1 stycznia 2019 r.**

## PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

### Nowe rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu bezpłatnego oraz zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w związku zawodowym – dwa nowe projekty rozporządzeń Rady Ministrów.

W ostatnim czasie Rada Ministrów opublikowała dwa odrębne projekty rozporządzeń w sprawie:

- trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (dalej: **Rozporządzenie ws. urlopu bezpłatnego**),
- trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (dalej: **Rozporządzenie ws. zwolnienia od pracy**).

Dotychczas wyżej wskazana tematyka była uregulowana w jednym rozporządzeniu. W związku jednak ze zmianą przepisów dotyczących związków zawodowych (rozstrzenie prawa kolacji związkowej na nowe podmioty), konieczne stało się dostosowanie aktów wykonawczych, dlatego też zdecydowano się w tym zakresie na wydanie dwóch odrębnych rozporządzeń. W dużej mierze rozporządzenia stanowią kontynuacje dotychczasowych przepisów. Poniżej przedstawiamy podsumowanie najistotniejszych zmian.

#### Rozporządzenie ws. urlopu bezpłatnego

1. Ponieważ przepisy tego rozporządzenia dotyczą wyłącznie pracowników, treść rozporządzenia wprost odsyła do definicji pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. (nie zaś nowej i szerszej definicji pracodawcy na gruncie ustawy o związkach zawodowych).
2. Doprecyzowano, że z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego występuje do pracodawcy **właściwy statutowo organ organizacji związkowej**, w której pracownik ma pełnić funkcję związkową.

3. W projekcie szczegółowo określono niezbędne elementy jakie powinien zawierać wniosek o udzielenie bezpłatnego urlopu. Projekt wylicza również dokumenty, jakie trzeba będzie dołączyć do wniosku (tj. oświadczenie pracownika o wyrażeniu zgody na udzielenie urlopu bezpłatnego, wyciągi z właściwych dokumentów wewnętrznych związku wskazujące na organ właściwy do wystąpienia z wnioskiem oraz na obowiązek wykonywania funkcji związkowej w charakterze pracownika).
4. Doprecyzowano, że po wygaśnięciu mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy pracownik zgłasza swój powrót do pracy, a pracodawca dopuszcza go do pracy – na zasadach z wynikających z art. 74 k.p. Termin na zawiadomienie przez właściwy organ związkowy pracodawcy o wygaśnięciu mandatu to „niezwłocznie, ale nie później niż w terminie 7 dni”.

#### Rozporządzenie ws. zwolnienia od pracy

1. Celem regulacji jest zrównanie gwarancji w zakresie zwolnień od obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej osób będących pracownikami oraz osób niebędących pracownikami a wykonujących pracę zarobkową.
2. Główna zmiana polega na dostosowaniu aparatu pojęciowego stosowanego w dotychczasowych przepisach, tak aby ich zakres obejmował obok pracowników, również osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy.
3. Doprecyzowano, że po ustaniu okoliczności uprawniających do korzystania ze zwolnienia od pracy, osoba wykonująca pracę zarobkową ma obowiązek przystąpienia do pracy, **bez konieczności uprzedniego wezwania pracodawcy**. O ustaniu tych okoliczności, zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany powiadomić pracodawcę „niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni”.
4. Rozporządzenie reguluje również sposób ustalania wynagrodzenia albo świadczenia przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy – z rozróżnieniem na pracownika oraz inne osoby. Dla pracownika podstawą wyliczenia będą nadal zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Innej osobie niż pracownik przysługuje natomiast wynagrodzenie, **które ta osoba otrzymałaby w danym okresie, gdyby nie korzystała ze zwolnienia od pracy**.

## PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Wyjątkowo, jeśli wynagrodzenie osoby innej niż pracownik uzależnione jest od osiągniętego rezultatu (typowo np. przy umowie o dzieło, wynikach sprzedażowych), wówczas osobie tej w okresie zwolnienia przysługuje prawo do miesięcznego świadczenia pieniężnego w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezes GUS.

**Nowe zasady dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej – Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej.**

Niedawno opublikowany został przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej projekt rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej, który znacząco wpłynie zarówno na zakres jak i wymogi przechowywania przez pracodawców dokumentacji pracowniczej. Choć planowany termin wejścia w życie rozporządzenia to **1 stycznia 2019 r.** warto już teraz zapoznać się z projektem i przygotować na nadchodzące zmiany.

Najistotniejsze zmiany wynikające z rozporządzenia opisaliśmy szczegółowo w ostatnim Alercie prawnym SPCG, który znajdują Państwo pod linkiem:

[http://marketing.spcg.pl/SPCG\\_Alert\\_Prawo-Pracy\\_201809.pdf](http://marketing.spcg.pl/SPCG_Alert_Prawo-Pracy_201809.pdf)

Zachęcamy do zapoznania się!

## NOTATKI

## KONTAKT

**Adam Kostrzewa**

adwokat  
Partner

E: [a.kostrzewa@spcg.pl](mailto: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](mailto:spcg@spcg.pl)

Oddział w Warszawie:  
ul. Złota 59  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 244 83 00  
E: [warszawa@spcg.pl](mailto:warszawa@spcg.pl)

Oddział w Katowicach:  
ul. Warszawska 10  
40-006 Katowice  
T: +48 32 352 19 60  
E: [katowice@spcg.pl](mailto:katowice@spcg.pl)

Oddział we Wrocławiu:  
ul. Węzienna 21/31  
50-118 Wrocław  
T: +48 71 722 42 10  
E: [wroclaw@spcg.pl](mailto:wroclaw@spcg.pl)