



# SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

## NEWSLETTER PRAWA PRACY LUTY 2019

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.

ZAPRASZAMY NA CYKL  
CZWARTKOWYCH SPOTKAŃ  
Z ZESPOŁEM PRAWA PRACY SPCG

## O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

### W NEWSLETTERZE:

#### O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

- Świadczenia dla pracowników – jak rozliczać pod kątem podatkowym i ZUS-owskim.

#### WYBRANE ORZECZENIA

- Prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika, który zawiera umowę B2B z dotychczasowym pracodawcą.
- Opodatkowanie PIT odpraw wypłacanych na podstawie układu zbiorowego pracy.

#### AKTUALNOŚCI I ZMIANY LEGISLACYJNE

- ZUS wycofuje się z nakładanego na pracodawców obowiązku kontrolowania zwolnień lekarskich.
- Nowe wytyczne dotyczące stosowania RODO w rekrutacji.
- Kontrole stosowania RODO w 2019 r. obejmą również pracodawców.

#### PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Program Mama 4 plus.
- Zabezpieczenie roszczeń poprzez przywrócenie do pracy.

#### KONTAKT



## CYKL SPOTKAŃ: O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

Szanowni Państwo,

Przypominamy, że już **7 lutego 2019 r.** o godz. **9.30** odbędzie się kolejne spotkanie z cyklu „O prawie pracy przy porannej kawie – spotkania czwartkowe”.

Tym razem chcemy Państwu zaproponować dyskusję na temat: **Świadczenia dla pracowników – jak rozliczać pod kątem podatkowym i ZUS-owskim.** Spotkanie poprowadzi mec. Grzegorz Keler z zespołu prawa podatkowego naszej Kancelarii.

Zapraszamy do katowickiego oddziału SPCG przy ul. Warszawskiej 10. Z uwagi na ograniczoną ilość miejsc, zgłoszenia udziału w spotkaniu prosimy dokonywać w drodze mailowej na adres [katowice@spcg.pl](mailto:katowice@spcg.pl) lub telefonicznie pod numerem (32) 352 19 60.

Terminy oraz tematyka kolejnych spotkań:

- (07.03.2019)  
Wypadek przy pracy – jak prawidłowo ustalić okoliczności wypadku przy pracy i przygotować protokół powypadkowy.
- (04.04.2019)  
Zakaz konkurencji i obowiązek zachowania poufności – jak regulować, aby się zabezpieczyć.
- (09.05.2019)  
Bezpieczne rozstanie z pracownikami - jak minimalizować ryzyko przy rozwiązywaniu lub wypowiedzaniu umów.
- (06.06.2019)  
Podwyższone koszty uzyskania przychodu w stosunku pracy – praktyka organów podatkowych.

## WYBRANE ORZECZENIA

**Prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika, który zawiera umowę B2B z dotychczasowym pracodawcą – wyrok Sądu Najwyższego z dn. 19 września 2018 r., sygn. akt I PK 123/17.**

Sąd Najwyższy pochylił się nad kwestią zasadności wypłaty odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, w sytuacji, gdy od razu strony zawarły umowę o współpracę w ramach założonej przez pracownika działalności gospodarczej. Co istotne, w przedmiotowej sprawie, takie rozwiązanie zostało **zaproponowane przez pracodawcę**.

Powódka pracowała u Pozwanego na podstawie umowy o pracę od września 1996 do lutego 2013 roku. Do rozwiązania umowy doszło z inicjatywy pracodawcy, który zaproponował powódce prowadzenie salonu w ramach działalności gospodarczej, którą powódka miała założyć. Powódka została poinformowana, że **jeśli nie wyrazi zgody na współpracę, jej stosunek pracy nie będzie kontynuowany**. Powódka wyraziła zgodę na przedstawioną propozycję i rozpoczęła prowadzenie działalności na własny rachunek i ryzyko.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka może domagać się odprawy pieniężnej z powodu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, bowiem **rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących powódki**. Sąd Okręgowy przychylił się do twierdzeń Sądu pierwszej instancji. Podkreślił, że sam fakt zawarcia porozumienia w tym zakresie nie może mieć znaczenia, ponieważ to nie powódka zainicjowała zmianę dotychczasowych warunków wykonywania pracy. Wyrok Sądu

Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną, wskazując na niewłaściwe zastosowanie przepisów ustawy. Sąd Najwyższy oddalił kasację pozwanej wskazując, że **pracodawca nie może jednostronnie przekształcić dotychczasowego stosunku pracy w umowę cywilnoprawną** (np. umowę zlecenia, umowę o świadczenie usług lub umowę agencyjną), jeśli zaproponowane warunki będą identyczne albo zbliżone w istotnej części do warunków w umowie o pracę, co zostało wprost wyrażone przez ustawodawcę w art. 22 § 12 Kodeksu Pracy. Powódka pod wpływem presji pracodawcy zarejestrowała działalność gospodarczą na własny rachunek i na własne ryzyko, mając w umowie zagwarantowane wykonywanie czynności w dotychczasowym miejscu pracy, a elastyczność w świadczeniu pracy, wobec częstych kontroli i wymagań pracodawcy, miała charakter jedynie iluzoryczny.

W ocenie Sądu Najwyższego, **rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron nie stoi na przeszkodzie w ustaleniu wyłącznej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy**, ponieważ Ustawa wyraźnie stanowi, że stosuje się ją do „rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron”. Wyrok ten oznacza, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, a następnie zawarcie z nim umowy o współpracę, jeśli okoliczności świadczenia dotychczasowej pracy nie ulegną zasadniczej zmianie, **może oznaczać konieczność wypłaty pracownikowi odprawy pieniężnej**.



## WYBRANE ORZECZENIA

**Opodatkowania PIT odpraw wypłacanych na podstawie układu zbiorowego pracy – wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego z 24 stycznia 2019 r. (sygn. akt II FSK 94/17 i II FSK 95/17).**

Skarżącymi w sprawie byli pracownicy przedsiębiorstwa, które wypowiedziało Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP), co doprowadziło do sporów zbiorowych. Ostatecznie spory rozwiązano poprzez zawarcie porozumienia polegającego na wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść. Zgodnie z regulaminem owego programu, pracownik decydujący się na dobrowolne odejście podpisywał stosowne porozumienie z pracodawcą i w efekcie otrzymywał dodatkowe świadczenia, w tym odprawę, jaką gwarantował wcześniej wypowiedziany ZUZP. Skarżący przystąpili do programu. Pracodawca wypłacając im odprawy potrącił zaliczkę na podatek dochodowy, co spotkało się z zastrzeżeniami pracowników. W ich ocenie otrzymana odprawa objęta jest pojęciem „odszkodowania” lub „zadośćuczynienia”, do których zastosowanie znajduje zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przepis ten zaś przewiduje (z pewnym wyjątkami), że otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z przepisów odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw, oraz otrzymane odszkodowania lub zadośćuczynienia, jeżeli ich wysokość lub zasady ustalania wynikają wprost z postanowień układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, o których mowa w art. 9 § 1 Kodeksu pracy są wolne od podatku dochodowego.

Sprawą opodatkowania odpraw zajął się Wojewódzki Sąd Administracyjny, który nie podzielił poglądu pracowników. WSA przyznał, iż samo określenie świadczenia jako „odprawy” nie może samodzielnie wykluczać zastosowania zwolnienia z art. 21 ust. 1 pkt 3 u.p.o.d.f. Konieczna jest zatem analiza charakteru wypłaconego pracownikowi przy odejściu z pracy świadczenia. WSA podkreślił w orzeczeniu, że zasadniczo odszkodowanie oraz zadośćuczynienie jest **konsekwencją wystąpienia szkody, a więc uszczerbku w majątku poszkodowanego, jaki powstaje wbrew jego woli**. Tymczasem należność (odprawa) wypłacona skarżącym nie nosi powyższych cech. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpił bowiem zgodnie z prawem, na podstawie przepisów prawa, a co najważniejsze zgodnie z wolą pracownika, który podjął samodzielną decyzję o przystąpieniu do programu dobrowolnych odejść, jaki oferował pracodawca. Tym samym, wypłacona odprawa rekompensuje pracownikowi skutki zaistniałych w życiu zawodowym zdarzeń, ale owe skutki nie mają charakteru szkody w rozumieniu art. 361 k.c.

Nie stanowi ona bowiem de facto naprawienia szkody powstałej z tytułu pozostawania bez pracy, a jedynie pewną zachętą, motywacją ze strony pracodawcy do przystąpienia do programu. **Samo łagodzenie skutków ekonomicznych restrukturyzacji zatrudnienia prowadzonej zgodnie z prawem nie jest równoznaczne z rekompensowaniem pracownikowi szkody**. Jednocześnie WSA zauważył że sam fakt, iż ustawodawca wprost wyłączył spod zastosowania art. 21 ust. 1 pkt 3 u.p.o.d.f niektóre rodzaje „odpraw” wypłacanych pracownikom na podstawie przepisów prawa pracy nie może samo w sobie oznaczać, że pozostałe odprawy wypłacane pracownikom mają charakter odkodowania lub zadośćuczynienia i tym samym objęte są zwolnieniem z art. 21 ust. 1 pkt 3 u.p.o.d.f.

Powyższą interpretację WSA potwierdził NSA w dniu 24 stycznia 2019 r. oddalając skargę kasacyjną skarżących.

## AKTUALNOŚCI

**ZUS wycofuje się z nakładanego na pracodawców obowiązku kontrolowania zwolnień lekarskich – najbardziej aktualne stanowisko ZUS.**

W ostatnim czasie głośno było o masowo rozsyłanych przez ZUS pismach, w których de facto nakładał on na pracodawców obowiązek comiesięcznego raportowania o wynikach kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich. Do pism załączony był również gotowy druk formularza z informacją, że powinien być wysyłany do 15 dnia kolejnego miesiąca. O problemie byliśmy również informowani przez naszych klientów. Z lektury tych pism wynikało, że zarówno prowadzenie kontroli wykorzystywania L-4 przez pracowników, jak i składanie raportów to ustawowy obowiązek pracodawców. Tyle, że art. 68 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa, na który powoływał się ZUS, takiego obowiązku na pracodawców nie nakłada.

Jest on jasny i stanowi tylko tyle, że **kontrolowanie zwolnień lekarskich to wyłącznie prawo, a nie obowiązek pracodawców**. Podobnie żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawców obowiązku comiesięcznego raportowania o prowadzonych kontrolach. W tej kwestii przepisy również są jednoznaczne. Jeśli pracodawca zdecyduje się kontrolować swoich pracowników, to zgodnie § 7 Rozporządzenia powinien to robić w miarę potrzeby, a zwłaszcza bez ustalania z góry stałych terminów. Pisma ZUS-u są w tej kwestii bardzo niefortunne i niewątpliwie wprowadzają pracodawców w błąd.



## AKTUALNOŚCI

Problem był na tyle istotny, że doczekał się interwencji Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, który w dniu 25 stycznia 2019 r. zwrócił się do Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o wydanie objaśnień prawnych dotyczących tej sytuacji, które pozwoliłyby przeciąć spekulacje co do tego, czy mamy do czynienia z nowymi obowiązkami pracodawców. W międzyczasie, konfederacja Lewiatan otrzymała bezpośrednio od ZUS zapewnienie, że **przekazywanie informacji o przeprowadzonych kontrolach ma charakter dobrowolny, a celem inicjatywy jest tylko ograniczenie absencji chorobowych**. Komunikat ten ukazał się w ostatnich dniach stycznia na oficjalnej stronie Lewiatana.

### **Nowe wytyczne dotyczące stosowania RODO w rekrutacji – Objaśnienia prawne Ministra Cyfryzacji z dnia 23 stycznia 2019 r.**

Jeszcze nie tak dawno temu, bo w październiku 2018 r. pojawiły się wytyczne dla pracodawców dotyczące stosowania RODO, wydane w formie poradnika przez Urząd Ochrony Danych Osobowych. W kilku kwestiach zalecenia były bardzo rygorystyczne, m.in. zalecały pracodawcom niezwłoczne usuwanie dokumentów rekrutacyjnych w przypadku zakończonych procesów. Spotkały się one z krytyką, głównie środowiska prawniczego. Takie podejście z pewnością nie sprzyja biznesowi. Dostrzegł to Rzecznik Małych i Średnich przedsiębiorców, który poprosił Ministerstwo Cyfryzacji (pilotujące zmiany związane z RODO), o oficjalne objaśnienia dotyczące zasad przechowywania przez pracodawców dokumentów rekrutacyjnych, po zakończeniu rekrutacji, w stosunku do tych, którzy nie zostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w świetle przepisów RODO.

Objaśnienia te są już dostępne pod adresem: <https://mc.bip.gov.pl/objasnienia-prawne/objasnienia-prawne.html>. Co istotne, wytyczne Ministerstwa Cyfryzacji są dużo bardziej przychylne dla pracodawców i prezentują probiznesowe podejście. Wynika z nich, że pracodawca ma prawo przechowywać dokumenty rekrutacyjne osób, które nie zostały zatrudnione, w celach ochrony przed ewentualnymi roszczeniami mogącymi pojawić się w związku z prowadzoną uprzednio rekrutacją. Nie trzeba tych danych natychmiast usuwać, ale nie powinny też być wykorzystywane w innym celu. Stanowisko Ministerstwa Cyfryzacji jest jednak w tym zakresie sprzeczne ze stanowiskiem Prezesa UODO. Powstaje zatem problem, do których wytycznych pracodawcy powinni się stosować. Po opublikowaniu wytycznych Ministerstwa Cyfryzacji, wypowiedział się prezes UODO, wskazując, że jedynym właściwym w sprawach dotyczących ochrony danych osobowych jest Prezes UODO, którego kompetencje nadzorcze wynikają wprost z RODO. Dlatego dokonywanie oficjalnej wykładni RODO należy w ocenie Prezesa UDOD do niego lub

Europejskiej Rady Ochrony Danych. Co więcej Prezes UODO podkreślił, że formalnoprawnie wytyczne Ministerstwa Cyfryzacji nie wiążą go, apelując do innych organów Państwa o niepodejmowanie działań w tym zakresie. Należy przy tym pamiętać, że organem odpowiedzialnym za prowadzenie kontroli stosowania RODO u pracodawców będzie Urząd Ochrony Danych Osobowych. Jeśli nic w tej sprawie nie ulegnie zmianie, pracodawcy najpewniej będą rozliczani ze stosowania się do wytycznych UODO, a nie Ministerstwa Cyfryzacji.

### **Kontrole stosowania RODO w 2019 obejmą również pracodawców – znamy roczny plan kontroli sektorowych Urzędu Ochrony Danych Osobowych.**

Urząd Ochrony Danych Osobowych poinformował o planie kontroli sektorowych na rok 2019. Jak z niego wynika kontrole dotkną zarówno instytucje publiczne jak i sektor prywatny. W zakresie sektora prywatnego tematami kontroli będą:

- (i) Telemarketing,
- (ii) Brokerzy danych w zakresie podstaw prawnych przetwarzania danych osobowych,
- (iii) Profilowanie w sektorze bankowym i ubezpieczeniowym.

W sektorze zatrudnienia kontrole dotkną pracodawców:

- (i) w zakresie przetwarzanie danych osobowych rejestrowanych za pomocą systemu monitoringu wizyjnego oraz
- (ii) w zakresie przetwarzanie danych w związku z rekrutacją.

Podmioty udzielające świadczeń medycznych mogą zostać poddane kontroli w zakresie przetwarzanie danych osobowych w związku z udostępnianiem dokumentacji medycznej w ramach realizacji praw pacjenta do dostępu do dokumentacji medycznej dotyczącej jego stanu zdrowia oraz udzielonych mu świadczeń zdrowotnych.

## PROJEKTY LEGISLACYJNE

### **Program Mama 4 plus – rządowy projekt ustawy o rodzicielskim świadczeniu uzupełniającym.**

Po pierwszym czytaniu w Sejmie jest obecnie rządowy projekt mający na celu wprowadzenie do polskiego systemu programu Mama 4 plus, czyli tzw. rodzicielskich świadczeń uzupełniających. Zasadniczym celem projektowanych przepisów jest zapewnienie dochodu osobom, które zrezygnowały z zatrudnienia lub go nie podjęły ze względu na wychowywanie dzieci w rodzinach wielodzietnych.

## PROJEKTY LEGISLACYJNE

Główne zasady przyznania emerytury kształtują się następująco: (1) rodzicielskie świadczenie uzupełniające będzie mogło być przyznane matce, która urodziła i wychowała co najmniej czworo dzieci, a w przypadku śmierci matki dziecka, porzucenia przez nią dzieci lub długotrwałego zaprzestania wychowywania dzieci – ojcu, który wychował co najmniej czworo dzieci, (2) ze świadczenia będą mogły skorzystać osoby, które mieszkają w Polsce (tu mają ośrodek interesów życiowych), nie posiadają niezbędnych środków do życia i osiągnęły wiek emerytalny tj. w przypadku kobiet 60 lat, a mężczyzn - 65 lat;

Świadczenie będzie przyznawał Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Zgodnie z ustawą wysokość świadczenia nie może być wyższa od najniższej emerytury. W przypadku, gdy osoba zainteresowana pobiera już świadczenie niższe od najniższej emerytury, świadczenie rodzicielskie będzie uzupełniać pobierane świadczenie do kwoty najniższej emerytury (od 1 marca 2019 r. 1.100 zł). Aktualnie planowany termin wejścia w życie ustawy to 1 marca 2019 r.

### Zabezpieczenie roszczeń poprzez przywrócenie do pracy – rządowy projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary.

Do Sejmu w dniu 11 stycznia 2019 r. wpłynął rządowy projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, który zasadniczo ma na celu zwiększenie efektywności narzędzi służących do wymierzenia sankcji podmiotom zbiorowym, zwłaszcza w przypadku zwalczania poważnej przestępczości gospodarczej

i skarbowej. Projekt zakłada jednak również wprowadzenie zmian do kodeksu postępowania cywilnego w części dotyczącej postępowań z zakresu prawa pracy. Pierwsza istotna zmiana jaką przewiduje nowelizacja to wprowadzenie możliwości nałożenia przez Sąd w wyroku na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia sprawy dotyczącej uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jak również w razie orzeczenia o przywróceniu do pracy. Obowiązek ma być nakładany na wniosek pracownika. Ustawodawca wyszedł z założenia, iż z uwagi na długotrwałość postępowań sądowych, aktualnie art. 4772§ 2 k.p.c. (zgodnie z którym „Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy”) pozostaje przepisem martwym.

Po drugie, pracownik objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyska możliwość złożenia do sadu wniosku o zabezpieczenie powództwa poprzez nakazanie jego dalszego zatrudniania przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd będzie mógł udzielić powyższego zabezpieczenie do końca postępowania w sprawach, w których pracownik chroniony dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy. Do udzielenia zabezpieczenia wystarczające będzie jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczeń. Z drugiej strony, Sąd będzie miał prawo uchylić postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia, o ile obowiązanym wykaże wysokie prawdopodobieństwo bezzasadności roszczenia.

## ZAPRASZAMY DO UCZESTNICTWA W SPOTKANIACH Z CYKLU: „O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE” NAJBLIŻSZE SPOTKANIE: CZWARTEK, 7.02.2019, KATOWICE

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

T: +48 32 352 19 60

[www.spcg.pl](http://www.spcg.pl)

#### 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. Więzienna 21/31  
50-118 Wrocław  
T: +48 71 722 42 10  
E: [wroclaw@spcg.pl](mailto:wroclaw@spcg.pl)