



SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

NEWSLETTER PRAWA PRACY KWIECIEŃ 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.

W NEWSLETTERZE:

WYBRANE ORZECZENIA

- Niezdolność do pracy nie przerywa miesięcznego terminu na rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
- Noclegi pracownicze bez zaliczek na PIT.
- Członek zarządu zatrudniony na kontrakcie menedżerskim z VAT.

AKTUALNOŚCI

- PPK – ruszają spotkania z pracodawcami.
- ZUS oficjalnie wycofał się z pomysłu obowiązkowych kontroli zwolnień lekarskich przez pracodawców.
- Jawności wynagrodzeń w ofertach pracy z akceptacją Resortu Pracy.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Ustawa wdrażająca RODO – zmiany w zakresie prawa pracy.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Składki na PPK bez limitu 30-krotności.
- Zmiany rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

KONTAKT



WYBRANE ORZECZENIA

Niezdolność do pracy nie przerywa miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2019 r., sygn. akt I PK 261/17.

Sprawa, którą zajmował się SN, dotyczyła pracownika jednej ze znanych sieci handlowych. Pracownik ten rozwiązał ze swoim pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Wina pracodawcy polegać miała zaś na tym, że ten naruszał przepisy BHP, co stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

Problem prawny powstał jednak w związku z sekwencją zdarzeń, która miała miejsce w niniejszej sprawie. Najpierw pracownik złożył pracodawcy zaświadczenie o niepełnosprawności, co powinno skutkować koniecznością skierowania go na badania. Pracodawca jednak dopuścił tego pracownika do pracy, a ten przepracował jeden dzień. Następnie pracownik ten przeszedł już na długotrwałe 6 miesięczne zwolnienie lekarskie. Pierwszego dnia po powrocie do pracy pracownik wypowiedział w trybie natychmiastowym umowę o pracę swojemu pracodawcy, powołując się na powyższe naruszenie zasad BHP.

Pracownik żądał od pracodawcy odszkodowania oraz odprawy z tytułu zwolnień grupowych. Sądy obu instancji oddaliły powództwo z przyczyn formalnych, nie koncentrując się na osądzeniu kwestii naruszeń BHP. W ocenie sądów pracownik

uchybił 1 – miesięcznemu terminowi na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z przepisami k.p., do ustalenia terminu do kiedy pracownik może skutecznie złożyć pracodawcy oświadczenie o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy, stosuje się odpowiednio przepisy regulujące tę kwestię w przypadku dyscyplinarnych zwolnień pracowników. Zgodnie z tymi przepisami, termin ten wynosi 1 miesiąc i biegnie od chwili uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Pracownik przed Sądem Najwyższym twierdził jednak, że w/w 1-miesięczny termin dla niego nie upłynął. Wskazywał, że sam fakt przebywania na zwolnieniu nie powodował ustania niebezpieczeństwa.

Sąd Najwyższy podzielił konsekwentnie w tej sprawie stanowisko sądów powszechnych, wskazując, że w okresie, kiedy pracownik był na zwolnieniu lekarskim, mógł rozwiązać umowę w trybie natychmiastowym ze swoim pracodawcą, a biegu 1-miesięcznego terminu nie przerywa fakt niezdolności do pracy. Zarzuty pracownika dotyczyły zdarzeń sprzed 6 miesięcy od rozwiązania umowy. SN zauważył jednak na marginesie, że pracodawca co do tych zdarzeń uchybił normom BHP, lecz z w/w przyczyn nie mogły one zostać skutecznie powołanych jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracodawcy.





WYBRANE ORZECZENIA

Noclegi pracownicze bez zaliczek na PIT – wyrok WSA w Warszawie z 20 marca 2019 r., sygn. akt III SA/Wa 971/18.

W ostatnich dniach WSA w Warszawie wydał korzystne dla podatników orzeczenie dotyczące traktowania dla celów podatkowych noclegów zapewnianych pracownikom oddelegowanym poza miejscowość, gdzie znajduje się zakład pracy. WSA uznał bowiem, że **bezpłatne zakwaterowanie pracownika świadczącego pracę poza siedzibą firmy nie skutkuje powstaniem po jego stronie przychodu podlegającego opodatkowaniu powyżej kwoty korzystającej ze zwolnienia na podstawie art. 21 ust pkt 19 ustawy o PIT.**

Sprawa dotyczyła firmy budowlanej, która realizowała inwestycje budowlane w kilkudziesięciu lokalizacjach na terenie Polski. Pracownicy jako miejsce wykonywania pracy mieli wpisane: „budowy realizowane na terenie Polski”. Wykonując pracę na budowie nie byli ani w podróży, ani w delegacji. Firma zapewniała swoim pracownikom bezpłatne noclegi pracownicze w okolicy prowadzonych budów. Zdaniem firmy, noclegi te nie stanowią jednak przychodu pracowników, a koszt ten jest ponoszony wyłącznie w interesie pracodawcy. Fiskus nie zgadzając się z takim stanowiskiem, podkreślił, że sprawy tego typu należy badać indywidualnie, w związku z zapisami umowy o pracę pracowników. Zdaniem Fiskusa jeśli zaś pracownik pracuje przez dłuższy czas w tym samym miejscu, otrzymując bezpłatny nocleg, to uzyskuje tym samym przychód, gdyż w innym razie musiałyby ponieść wydatek z własnej kieszeni.

WSA rozpoznając skargę kasacyjną na tę niekorzystną interpretację podkreślił, że w przypadku pracowników korzystających z noclegów poza domem nie można mówić o jakiegokolwiek korzyści, a jest to raczej niedogodność, którą muszą znosić. Nocleg pracowniczy w ocenie WSA powinien być traktowany tak samo jak narzędzie pracy. WSA zgodził się więc z argumentacją firmy zawartą w skardze kasacyjnej, która odwoływała się m.in. do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. akt K 7/13) o nieodpłatnych świadczeniach.

Na komentowane orzeczenie warto zwrócić uwagę, gdyż stoi ono w kontrze z ostatnio wydanymi orzeczeniami NSA, o których pisaliśmy szerzej [w naszym newsletterze z listopada 2018 r.](#)

Wówczas NSA wydał trzy niekorzystne orzeczenia, w których uznał, że zakwaterowanie pracownika poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, skutkuje powstaniem po jego stronie przychodu podlegającego opodatkowaniu ponad kwotę wolną (wyrok z 29 listopada 2018 r. sygn. II FSK 799/18, wyroki z 13 listopada 2018 r. sygn. II FSK 3247/16 i II FSK 3248/16).

Członek zarządu zatrudniony na kontrakcie menedżerskim z VAT – wyrok WSA w Warszawie z 19 marca 2019 r., sygn. akt III SA/Wa 1834/18.

Rozstrzygana przez WSA sprawa dotyczyła członka zarządu, zatrudnionego jednocześnie na kontrakcie menedżerskim, do którego stosowała się ustawa kominowa. Pierwotny spór z Fiskusem dotyczył zaś tego, czy wykonywanie kontraktu menedżerskiego przez tego członka zarządu powinno zostać uznane za jego osobistą działalność gospodarczą. Od tego zależało bowiem, czy wynagrodzenie otrzymywane z kontraktu powinno być powiększone o VAT czy też nie.

Członek zarządu argumentował, że jego działalność nie wpisuje się w ramy wykonywanej samodzielnie działalności gospodarczej, o której mowa w art. 15 ust 2 ustawy o VAT. Wskazywał na zrealizowanie trzech przesłanek wyłączenia jego kontraktu z działalności gospodarczej wynikających wprost z art. 15 ust 3 ustawy o VAT. Podnosił, że uzyskuje przychody z działalności wykonywanej osobiście w rozumieniu ustawy o PIT, jest związany ze spółką więzami prawnymi, o których mowa w art. 15 ust. 3 pkt 3 ustawy o VAT, a nadto, że odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosi spółka jako zlecający usługę, a nie on sam.

W ocenie Fiskusa sam fakt pełnienia korporacyjnej funkcji członka zarządu nie wystarcza, aby wyłączyć usługi menedżera spod VAT. Fiskus podkreślił, że członek zarządu w przedstawionym stanie faktycznym nie spełnia warunku, dotyczącego wyłączenia odpowiedzialności wobec osób trzecich. Ponosi ją bowiem jako menedżer, niezależnie od odpowiedzialności członka zarządu. Należy więc uznać go za podatnika VAT wykonującego działalność gospodarczą – stwierdził dyrektor KIS.

WSA w Warszawie podzielił pogląd Fiskusa. Z ustnego uzasadnienia wyroku wynika, że nie ma znaczenia, czy menedżer jest jednocześnie członkiem zarządu. Istotne jest to, czy odpowiada wobec osób trzecich. Natomiast z treści kontraktu menedżerskiego w tej sprawie wynikało, że nie ponosi jej spółka tylko menedżer. Oznacza to, że na menedżerze ciąży ryzyko ekonomiczne wykonywanej działalności menedżerskiej. W konsekwencji nie można było wyłączyć kontraktu menedżerskiego spod działalności gospodarczej na podstawie art. 15 ust 3 VAT, czego domagał się członek zarządu w tej sprawie.



AKTUALNOŚCI

PPK: ruszają spotkania z pracodawcami – cykl konferencji poświęconych Pracowniczym Planom Kapitałowym.

Zgodnie z zapowiedziami Polski Fundusz Rozwoju oraz spółka PFR Portal PPK, odpowiedzialna za portal www.mojePPK.pl – oficjalny portal systemu, rozpoczyna organizację cyklu konferencji poświęconych ogólnym założeniom PPK oraz praktycznym aspektom ich wprowadzenia w przedsiębiorstwie.

Warto zwrócić uwagę na organizowane przez PFR wydarzenia. Mimo ostatniego natłoku informacji o PPK wciąż wiele pozostaje niejasne. Harmonogram konferencji dostępny jest tutaj:

<https://pfr.pl/pl/aktualnosci/rusza-cykl-konferencji-dla-przedsiębiorców-o-pracowniczych-planach-kapitałowych>.

ZUS oficjalnie wycofał się z pomysłu obowiązkowych kontroli zwolnień lekarskich przez pracodawców – odpowiedź na pismo rzecznika MiŚP.

Jak informowaliśmy państwa w ostatnim newsletterze z lutego 2019 r. Rzecznik MiŚP w związku z zamieszczeniem jakie powstało w wyniku niefortunnych pism ZUS-u kierowanych do pracodawców, w których w istocie nakładano na pracodawców obowiązek kontrolowania i raportowania do ZUS-u wykonywania zwolnień lekarskich przez pracowników, zwrócił się do tego organu o oficjalną interpretację. Samo założenie, aby na pracodawców nałożyć takie obowiązki, było kontrowersyjne i sprzeczne z prawem.

ZUS powoli wycofywał się z takiego podejścia, a pierwszym sygnałem była odpowiedź udzielona Konfederacji Lewiatan, gdzie podkreślono, że kontrola pracowników na zwolnieniach to prawo, a nie obowiązek pracodawców.

Stanowisko to znalazło potwierdzenie w oficjalnym piśmie prezes ZUS z dnia 20 lutego 2018 r. skierowanym do Rzecznika MiŚP.

Jawność wynagrodzeń w ofertach pracy z akceptacją Resortu Pracy.

Podczas marcowego posiedzenia Sejmu odbyło się I-sze czytanie poselskiego projektu zmian do Kodeksu pracy zakładające konieczność zamieszczania w ofertach pracy wysokości proponowanego wynagrodzenia zasadniczego brutto. Nieumieszczenie takiej informacji ma być zaś karane grzywną. Projekt co do kierunku zmian zyskał aprobatę Ministerstwa Pracy. Podkreślono jednak, że projekt wymaga jeszcze prac legislacyjnych, aby doprecyzować i uściślić jego dość ogólne zapisy. Podobnego zdania jest również Generalny Inspektor Pracy, który co do zasady popiera zmiany, lecz

w swej opinii do projektu wyraził wątpliwość dotyczącą sytuacji gdy wynagrodzenia składają się z kilku składników, a obowiązek publikacji dotyczyć ma tylko jednego z nich. Wówczas publikacja wysokości wynagrodzenia zasadniczego traciłaby walor informacyjny dla kandydata. Dodatkowo w opinii GIP zwraca uwagę, że skoro forma upublicznienia oferty może być dowolna, a brak jest oficjalnego publikatora, jak przesądzić, która oferta jest decydująca z punktu widzenia zaistnienia wykroczenia (gdy np. pracodawca publikuje tę samą ofertę pracy na różnych portalach proponując odmienne stawki, albo tę samą ofertę na dane stanowisko opatruje stawką na jednym portalu, a na innym nie).

Powyższe mankamenty powinny zostać usunięte w ramach dalszych prac legislacyjnych. Istotną informacją dla pracodawców jest jednak fakt, że kierunkowe zmiany zyskały poparcie resortu pracy.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Ustawa wdrażająca RODO .

21 lutego 2019 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania unijnego rozporządzenia RODO, która wejdzie w ciągu 14 dni od dnia jej ogłoszenia. Ustawa wprowadza sektorowe zmiany łącznie w 162 aktach prawnych.

W wyniku nowelizacji, pracodawcy zobowiązani będą do dostosowania swoich działań do szeregu wprowadzonych zmian w zakresie prawa pracy. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć znowelizowanie przepisów dotyczących przyjmowania pracowników do pracy. Pracodawca, w procesie rekrutacji, będzie miał prawo żądania informacji dotyczących kwalifikacji, wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia jedynie, gdy takie informacje będą niezbędne do wykonywania pracy danego rodzaju lub na określonym stanowisku. W zakresie art. 22(1) § 1 – 4 Kodeksu pracy, zmianie ulegnie katalog danych osobowych, których pracodawca może wymagać od osoby starającej się o zatrudnienie i swojego pracownika. Pracodawca nie będzie mógł żądać podania informacji co do adresu zamieszkania i imion rodziców.

Osoby dopuszczone do przetwarzania danych osobowych w imieniu pracodawcy, będą musiały otrzymać specjalne pisemne upoważnienie, które obejmować będzie szczególnie art. 9 ust. 1 RODO, który dotyczy pracowników i kandydatów. Odrębne pisemne upoważnienia będą też niezbędne dla tych osób, które przyjmują i rozpatrują wnioski o przyznanie świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.



ZMIANY LEGISLACYJNE cd.

W zakresie ZFŚS, obowiązkiem będzie również przeprowadzenie raz w roku przeglądu zgromadzonych danych osobowych, a w razie stwierdzenia, że ich przechowywanie nie jest już niezbędne – ich usunięcie.

Inne istotne zmiany dotyczą stosowania na terenie miejsca pracy monitoringu. Korzystanie z monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych będzie wymagało zgody zakładowej organizacji związkowej albo przedstawicieli pracowników. Na uzyskanie takiej zgody pracodawca będzie miał 30 dni. Nie będzie za to dopuszczalne stosowanie monitoringu w pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Na zaprzestanie stosowania monitoringu w tych miejscach, pracodawcy będą mieć 14 dni.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Składki na PPK bez limitu 30-krotności – projekt ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz zmianie niektórych ustaw z dnia 6 marca 2019 r.

W marcu został opublikowany projekt ustawy o systemie instytucji rozwoju oraz zmianie niektórych ustaw. Jego treść dostępna jest pod adresem: <https://lnkd.in/gAQmAsj>. W art. 25 projektu zamieszczono przepis nowelizujący ustawę o PPK w bardzo istotny sposób. Projektowana zmiana dotyczy bowiem zmiany definicji wynagrodzenia, którą ustawodawca posługuje się w ustawie o PPK. Jest to o tyle istotne, gdyż to właśnie od „wynagrodzenia” w rozumieniu ustawy o PPK pracodawcy będą obliczali i pobierali składki na PPK.

Obecnie wynagrodzenie na potrzeby PPK rozumiane jest jako podstawa wymiaru składek na ZUS danego uczestnika. Ustawodawca zapomniał jednak, że „nadal” obowiązuje limit 30 - krotności składek. W konsekwencji, w przypadku osób

najlepiej zarabiających limit ten obowiązują również w odniesieniu do składek na PPK i po jego osiągnięciu składki do PPK nie są pobierane. Nowelizacja zakłada, że składki na PPK w przypadku takich osób będą pobierane niezależnie od osiągnięcia przez nich limitu 30 krotności składek na ZUS. Należy spodziewać się, że zmiana wejdzie w życie jeszcze przed terminem realizacji pierwszych wpłat do PPK przez największych pracodawców. W praktyce oznacza ona większe koszty związane z PPK.

Zmiany rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów – projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów z dnia 5 marca 2019 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt zmian w rozporządzeniu w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów. **Zmiana ma polegać na umożliwieniu pracodawcom korzystania z firm cateringowych.**

Proponowane nowe brzmienie §2 rozporządzenia ma być następujące: *„Pracodawca zapewnia pracownikowi posiłek w czasie pracy w sposób inny niż wydawanie jednego dania gorącego, jeżeli ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych nie ma możliwości wydawania go pracownikowi w tej formie. Szczegółowe warunki zapewnienia takich posiłków ustala pracodawca zgodnie z §5”*. Obecne brzmienie tego przepisu jest następujące: *„Jeżeli pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, może zapewnić w czasie pracy: (1) korzystanie z takich posiłków w punktach gastronomicznych, (2) przyrządzanie posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów”*.

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

Oddział w Warszawie:
ul. Żłota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:
ul. św. Mikołaja 7
50-125 Wrocław
T: +48 71 739 55 00
E: wroclaw@spcg.pl