

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 oraz interpretacje sądów administracyjnych, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

WYBRANE ORZECZENIA

- Potajemne nagrywanie pracodawcy może naruszyć jego dobra osobiste.
- Pracodawca może kontrolować wszystkie pliki pracownika, jeśli nie były one wyraźnie oznaczone jako prywatne.
- Kryteria kwalifikacji dyżuru domowego jako czasu pracy.

ZMIANY LEGISLACYJNE I AKTUALNOŚCI

- Zasady przechowywania dokumentacji pracowniczej korzystniejsze dla pracodawcy.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Wzmocnienie transparentności państwa.
- Program mający sprzyjać długoterminowemu oszczędzaniu na cele emerytalne.
- Zmiana stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Potajemne nagrywanie pracodawcy może naruszyć jego dobra osobiste - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2018 r., sygn. I CSK 292/17.

Sąd Najwyższy wypowiedział się w korzystny dla pracodawców sposób w odniesieniu do często pojawiającego się w praktyce problemu nagrywania przez pracowników rozmów, podczas których wręczane są im wypowiedzenia umowy o pracę.

Sprawa dotyczyła pracownika pewnej Spółki, który przewidywał, że może zostać zwolniony. Pewnego dnia został wezwany na rozmowę z Prezesem. Przed spotkaniem pracownik wyposażył się w dyktafon i całe spotkanie, podczas którego faktycznie wręczono mu wypowiedzenie, nagrał. Co istotne, pracodawca nie wiedział o tym, że spotkanie było nagrywane. Następnie pracownik odwołał się do sądu pracy żądając uznania wypowiedzenia za „bezzasadne”. Owa bezzasadność zdaniem pracownika miała wynikać właśnie z treści nagrania utralającego przebieg spotkania. Sąd Pracy dowodu tego nie dopuścił. Jednak Spółka, jak i Prezes osobiście uznali, że pracownik upubliczniając treść nagrania w postępowaniu przed Sądem Pracy (np. udostępniając ją swojemu pełnomocnikowi), naruszył prawo do prywatności oraz tajemnicę komunikowania się, a zatem prawnie chronione dobra osobiste. Sądy pierwszej oraz drugiej instancji oddaliły pozew Spółki oraz Prezesa twierdząc, że do naruszenia ich dóbr osobistych w wyniku działania pracownika nie doszło.

Przeciwnego zdania był jednak Sąd Najwyższy, który uchylił wyrok sądu apelacyjnego i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania. SN podkreślił, że w sprawie mogło dojść do naruszenia istotnych dóbr osobistych zarówno Prezesa jako osoby fizycznej (prawo do prywatności) oraz dobra osobistego przynależnego pracodawcy (prawa do poufności rozmów i rokowań). SN zwrócił uwagę, że potajemne nagrywanie, w przypadku gdy nie potwierdzą się przyczyny uzasadniające „utajnienie” nagrywania, stanowi czyn moralnie naganny i naruszający prawo oraz dobra osobiste osób, które nie miały wiedzy, że są nagrywane. SN zwrócił przy tym uwagę, że pracownik nie wykazał, że nagranie było konieczne, bo np. był w pracy prześladowany lub dyskryminowany i tylko nagrywając potajemnie pracodawcę mógłby ten fakt udowodnić, a tym samym „zalegalizować” swój proceder.

Pracodawca może kontrolować wszystkie pliki pracownika, jeśli nie były one wyraźnie oznaczone jako prywatne - wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 22 lutego 2018 r. w sprawie Libert przeciwko Francji (skarga nr 588/13).

ETPCZ zajmował się sprawą pracownika pewnej francuskiej spółki kolejowej. Został on zwolniony z pracy po tym, jak w wyniku kontroli jego firmowego komputera okazało się, że urządzenie zawiera foldery z pornografią oraz sfalszowane certyfikaty wystawione w imieniu pracodawcy na rzecz osób trzecich.

Pracownik odwołał się do sądów francuskich twierdząc, że pracodawca przeglądając pliki naruszył jego prawa do prywatności, ponieważ pliki te były przechowywane na dysku o nazwie "D:/dane osobiste", co wskazywać miało na ich prywatny charakter. Sądy krajowe w toku postępowania ustaliły jednak, że pliki te znajdowały się na dysku o nazwie "D:/dane", który był używany przez pracowników Spółki do przechowywania dokumentów pracowniczych, i który na komputerze skarżącego został nazwany "D:/dane osobiste". Sąd francuski uznał, iż pracownik nie mógł przeznaczyć całego twardego dysku na swoim komputerze służbowym do przechowywania dokumentów prywatnych. Zdaniem sądów francuskich pliki te nie zostały należycie oznaczone jako pliki prywatne. Jednocześnie podkreślono, że pracownik dopuścił się poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych i etyki zawodowej i wobec takiego zachowania pracownika, kontrola zawartości jego komputera nie była nieproporcjonalna.

Pracownik wniósł jednak skargę do ETPCZ twierdząc, że działanie pracodawcy naruszało jego prawo do poszanowania życia prywatnego, chronione w art. 8 Konwencji o prawach człowieka. Trybunał rozpoznając sprawę stwierdził, że Sądy francuskie podjęły słuszną decyzję. ETPCZ podkreślił jednak, że choć w sprawie wystąpiła ingerencja w prawo do prywatności pracownika to **przejrzenie plików przez pracodawcę służyło uzasadnionemu celowi - ochronie praw pracodawcy, który mógł zasadnie chcieć upewnić się, że jego pracownicy korzystali z komputerów pozostawionych do ich dyspozycji, zgodnie z ich umownymi zobowiązaniami i przepisami prawa.**

WYBRANE ORZECZENIA

Kryteria kwalifikacji dyżuru domowego jako czasu pracy - Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 21 lutego 2018 r. sygn. C-518/15 Ville de Nivelles / Rudy Matzak.

Rozstrzygnięta przez TSUE sprawa dotyczyła belgijskiego strażaka ochotnika, który brał udział w akcjach strażackich oraz pełnił dyżury domowe. Dyżury te polegały na konieczności pozostawania w dyspozycji pracodawcy (w miejscu zamieszkania lub innym umożliwiającym dotarcie do remizy w określonym czasie) oraz połączone były z obowiązkiem stawienia się w remizie na wezwanie pracodawcy. Strażak wniósł powództwo przeciwko pracodawcy, domagając się odszkodowania za niezapłacone mu wynagrodzenie za pełnione dyżury domowe, mimo że faktycznie w trakcie dyżurów nie brał udziału w akcjach.

Rozpoznając sprawę w postępowaniu apelacyjnym sąd pracy w Brukseli powziął szereg wątpliwości na gruncie interpretacji Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Wątpliwości sądu budziła m.in. wykładania art. 2 Dyrektywy wprowadzającego do prawa UE definicje czasu pracy rozumianego jako: „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową” oraz definicję okresu odpoczynku rozumianego jako: „każdy okres, który nie jest czasem pracy”. W konsekwencji pytania sądu belgijskiego sprowadzały się do rozstrzygnięcia czy czas dyżuru domowego objęty jest definicją czasu pracy w rozumieniu prawa Unii oraz, czy krajowy ustawodawca może przyjąć mniej rygorystyczną definicję czasu pracy niż ta określona w art. 2 Dyrektywy.

TSUE orzekając w sprawie podkreślił, że w obecnym stanie prawa Unii okres dyżuru pełnionego przez pracownika w ramach pracy świadczącej na rzecz jego pracodawcy może być albo 'czasem pracy' albo 'okresem odpoczynku'.

TSUE zauważył również, że z orzecznictwa Trybunału wynika też, że **decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako 'czasu pracy' w rozumieniu dyrektywy 2003/88 jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i do pozostawania w jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań.** Obowiązki te, z którymi wiąże się brak możliwości wyboru przez zainteresowanych pracowników miejsca pobytu podczas dyżuru, wchodzi bowiem w zakres ich obowiązków służbowych. TSUE podkreślił, że inaczej jest w sytuacji, gdy pracownik pełni swój dyżur w tzw. systemie 'dyżuru pod telefonem', który polega na tym, że musi on pozostawać w dyspozycji pracodawcy bez obowiązku przebywania w miejscu pracy. Jest tak dlatego, że chociaż pracownik taki pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy, w tym sensie, że pracodawca musi mieć możliwość kontaktu z nim, to jednak ów pracownik może w takiej sytuacji rozporządzać swoim czasem w sposób mniej ograniczony i zajmować się własnymi sprawami. W tych okolicznościach tylko czas, w którym pracownik efektywnie świadczył pracę, może zostać uznany za 'czas pracy' w rozumieniu dyrektywy 2003/88.

W badanym stanie faktycznym sprawy TSUE stanął jednak na stanowisku, że mimo tego, iż strażak dyżury pełnił w domu, to nałożone na niego obowiązki tj. konieczność stawienia się w remizie w określonym (krótkim) czasie na wezwanie pracodawcy połączone z obowiązkiem pozostawania „pod telefonem”, znacząco ograniczają jego swobodę i możliwość skupienia się na innych sprawach. Dlatego w ocenie TSUE **dyżur pełniony w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się w krótkim czasie w miejscu pracy na wezwanie pracodawcy należy traktować jako „czas pracy”.** Obowiązek fizycznego przebywania pracownika w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę wraz z obowiązkiem stawienia się w krótkim czasie w miejscu pracy znacząco ograniczają możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach zarówno w wymiarze osobistym, jak i społecznym.

ZMIANY LEGISLACYJNE I AKTUALNOŚCI

Zasady przechowywania dokumentacji pracowniczej korzystniejsze dla pracodawcy - Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczją.

Podpisu prezydenta doczekała się ustawa skracająca okres przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika z 50 do 10 lat, a także umożliwiającą pracodawcy prowadzenie i przechowywanie tejsze dokumentacji i akt osobowych w postaci elektronicznej. Skrócenie okresu przechowywania dokumentacji obejmie wszystkich pracowników (jak również zleceniobiorców) zatrudnionych po dniu wejścia w życie ustawy, tj. po dniu 1 stycznia 2019 r. Dla pracowników zatrudnionych w okresie po 31 grudnia 1998 r. a przed dniem 1 stycznia 2019 r. zasadą będzie nadal 50-letni okres przechowywania dokumentacji pracowniczej, choć okres ten będzie mógł ulec skróceniu do lat 10, jeśli pracodawca złoży do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za wszystkich ubezpieczonych tzw. raporty informacyjne. Za pracownika zatrudnionego przed dniem 1 stycznia 1999 r. pracodawca nie będzie mógł złożyć raportu informacyjnego, w związku z czym okres przechowywania dokumentacji będzie wynosił nadal 50 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Nadto zgodnie z ustawą, preferowaną i wiodącą formą wypłaty wynagrodzenia staje się forma bezgotówkowa. Na wniosek pracownika, pozostanie jednak możliwość wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Wzmocnienie transparentności państwa - Projekt ustawy o jawności życia publicznego.

W ostatnim czasie szeroko omawiany jest projekt ustawy o jawności życia publicznego, który ma przyczynić się do wzmocnienia transparentności państwa. Przepisy ustawy zakładają uporządkowanie obecnie istniejących przepisów, ale również wprowadzenie nowych, nieznanych dotąd w polskim prawie, rozwiązań. Przykładem takiej innowacji, która dotykać będzie sfery prawa pracy, jest wprowadzenie do polskiego porządku instytucji tzw. sygnalisty. Sygnalistą będzie mogła zostać osoba, której współpraca z wymiarem sprawiedliwości polegać będzie na zgłoszeniu informacji o możliwości popełnienia pewnych przestępstw, czy to przez pracodawcę, czy inny podmiot, z którym sygnalista związany jest jakimkolwiek stosunkiem umownym. Dotychczas udzielanie takich informacji mogło niekorzystnie wpłynąć na sytuację życiową, zawodową lub materialną takiej osoby. Status sygnalisty będzie nadawał prokurator, jeżeli przekazane przez daną osobę informacje o przestępstwie uzna za wiarygodne.

W konsekwencji, sygnalista uzyska ochronę ze strony państwa m.in. przed zwolnieniem z pracy, zmianą warunków pracy lub zmianą czy rozwiązaniem innego stosunku umownego łączącego strony. Działania wobec sygnalisty wspomniane wyżej będą bowiem wymagać zgody prokuratora, zaś brak takiej zgody będzie narażał podmiot zatrudniający lub współpracujący z sygnalistą na wypłatę wysokiego odszkodowania. Ponadto wzrosną obowiązki przedsiębiorców w zakresie *compliance*. Wobec przedsiębiorców będących co najmniej średnimi przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej planuje się wprowadzenie nowych obowiązków przeciwdziałających praktykom korupcyjnym. Powyższe ma polegać przede wszystkim na zobowiązaniu przedsiębiorców do opracowania i wdrożenia dokumentów w postaci m.in. kodeksu etycznego przedsiębiorstwa, wewnętrznych procedur dotyczących zgłaszania nieprawidłowości czy wewnętrznych procedur i wytycznych dotyczących otrzymywania prezentów i innych korzyści przez pracowników.

Brak wdrożenia wspomnianych rozwiązań będzie potencjalnie wiązał się z karą pieniężną w wysokości od 10 000 do 10 000 000 złotych, nakładaną przez właściwe organy państwowe.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Program mający sprzyjać długoterminowemu oszczędzaniu na cele emerytalne - Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

15 lutego 2018 r. rząd opublikował oficjalny projekt ustawy, który zakłada wprowadzenie tzw. pracowniczych planów kapitałowych (PPK). Jest to nowy program mający na celu wsparcie prywatnego oszczędzania na cele emerytalne, w którym mieliby partycypować, zarówno pracownicy, pracodawcy jak i państwo. PPK mają być obowiązkowe dla wszystkich firm zatrudniających pracowników, za których odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne do ZUS. Realizacja PPK ma polegać na zawarciu przez podmiot zatrudniający, jak również pracownika stosownych umów z wybraną instytucją finansową tj. towarzystwem funduszy inwestycyjnych dopuszczonym do udziału w programie. Składka na PPK ma być finansowana ze środków własnych przedmiot zatrudniający i uczestnika.

Minimalna składka, płacona wspólnie przez zatrudnionego i zatrudniającego, ma wynieść 3,5% wynagrodzenia (minimalnie 1,5% po stronie podmiotu zatrudniającego i 2% po stronie uczestnika). Dodatkowo państwo przewiduje po swojej stronie tzw. składkę powitalną oraz dopłatę roczną. Co do zasady ma obowiązywać "automatyczny zapis" do PPK osób zatrudnionych w wieku od 19 do 55 lat (powyżej 55 roku życia, udział pracownika będzie dobrowolny). Pracownik będzie miał możliwość odstąpienia od udziału w programie poprzez złożenie stosownego oświadczenia o rezygnacji, przy czym, co dwa lata będzie on automatycznie „przywracany” do programu. Obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK nie będzie nadto odnosił się do pracowników podmiotu zatrudniającego, który prowadzi pracowniczy plan emerytalny i odprowadza z tego tytułu składki w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia.

Obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK ma być wprowadzany stopniowo. W pierwszej kolejności (planowo już w pierwszych miesiącach 2019 r.) ma powstać w odniesieniu do podmiotów zatrudniających, co najmniej 250 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.

Zmiana stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe - Projekt zmiany rozporządzenia w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Ministerstwo Pracy planuje od 1 kwietnia 2018 r. zmienić aktualnie ustalone kategorie ryzyka dla poszczególnych grup działalności i związane z tym stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe. W stosunku do obowiązującej regulacji tę samą kategorię ryzyka i tę samą stopę procentową składki zachowają 32 grupy działalności. Wzrost kategorii ryzyka i tym samym wzrost stopy procentowej składki będzie natomiast dotyczył 4 grup (działalności usługowej wspomagającej górnictwo i wydobywanie, działalności związanej z rekultywacją i pozostałej działalności usługowej związanej z gospodarką odpadami, transportu wodnego i działalności organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostałej działalności usługowej w zakresie rezerwacji i działalności z nią związanych). W przypadku pozostałych 28 grup planowana jest zmiana kategorii ryzyka, a co za tym idzie obniżenie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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

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