

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

- Premia dla zwolnionego pracownika, który przyczynił się do zysku.
- Prezes zarządu musi powstrzymać się od wykonywania czynności, jeśli nie chce utracić zasiłku chorobowego.
- Rabaty i ulgi pracownicze podlegają opodatkowaniu.
- Płatności dla pracowników w związku z dobrowolnym odejściem podlegają PIT.

AKTUALNOŚCI

- Interpretacja ZUS dotycząca współpracy z mikro przedsiębiorcami korzystającymi z ulgi na start w pierwszych 6 miesiącach ich działalności.
- Rząd przyjął projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych.
- Wchodzą w życie regulacje rozporządzenia w sprawie BHP przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Wątpliwości związane z nowelizacją przepisów dotyczących tajemnicy przedsiębiorstwa.
- Znaczenie zarządu sukcesyjnego przedsiębiorcy dla pracowników.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Gwarancje dla pracowników innych niż wykonujący zawody medyczne.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Premia dla zwolnionego pracownika, który przyczynił się do zysku – wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2018 r., sygn. II PK 130/17.

Sprawa dotyczyła kierownika kontraktu dużego projektu budowlanego, który przyniósł spore zyski. Pracodawca w związku z owym projektem utworzył fundusz premiiowy dla pracowników. Co istotne, regulamin tego funduszu stanowił, że pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii (§ 11 regulaminu). Ponieważ stosunek pracy kierownika kontraktu rozwiązał się tuż przed finalnym zakończeniu inwestycji, pracodawca nie uwzględnił go przy wypłacie premii końcowych z tytułu realizacji kontraktu. Od tej decyzji były pracownik odwołał się do sądu.

Sąd I instancji przyznał rację pracodawcy i uznał, że zapisy regulaminu funduszu są jasne, a wspomnianą premię należy traktować jako nagrodę, mającą uznaniowy charakter. Odmiennie orzekł Sąd II instancji, uznając, że prawo do premii przysługuje wszystkim pracownikom zatrudnionym przy kontrakcie, o ile legitymują się określonym wkładem pracy. Skoro kierownik był zasadniczo dobrym pracownikiem, a jego działania doprowadziły do realizacji kontraktu i dobrego wyniku finansowego pracodawcy to należy wypłacić mu premię. Sąd dodatkowo uznał, że premia przyznawana przez firmę miała jednak roszczeniowy charakter, na co wskazuje m.in. właśnie treść wspomnianego wyżej § 11 regulaminu funduszu, który odwołuje się wprost do prawa do „nabycia premii”.

Sprawa trafiła do Sadu Najwyższego, który podzielił stanowisko pracownika. W ocenie Sądu Najwyższego regulaminy premiiowania tworzą bodźcowy system motywowania do pracy. Efekty dobrej pracy widoczne są często dopiero po dłuższym okresie. Zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca nie może tworzyć systemu bodźców, a następnie - gdy pracownicy wypracują zakładany i pożądaną efekt - unikać wykonania zobowiązań przyjętych w regulaminie. Premie przyznawaną pracownikom w związku z kontraktem uznano za zależną od obiektywnych czynników. Kierownik kontraktu realnie przyczynił się do ogromnego zysku pracodawcy związanego z kontraktem, a jakość jego pracy nie była kwestionowana. Przysługuje mu zatem premia końcowa. Brak w regulaminie szczegółowych zasad ustalania wysokości premii otwiera natomiast sądowi prawo do samodzielnego określenia wysokości kwoty należnej pracownikowi.

Prezes zarządu musi powstrzymać się od wykonywania czynności, jeśli nie chce utracić zasiłku chorobowego – wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2018 r., sygn. I UK 49/17.

Prezes zarządu, jednoosobowo kierujący spółką z o.o. podlegał z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, w tym chorobowemu. Mężczyzna w związku z chorobą przebywał na kilku długotrwałych zwolnieniach lekarskich, łącznie przez niemal 40 miesięcy przez okres kilku lat, za co pobierał świadczenia z ubezpieczenia. Po pewnym czasie ZUS odmówił przyznania mężczyźnie prawa do zasiłku chorobowego za kolejny okres, jak również zobowiązał go do zwrotu nienależnie pobranych pieniędzy za poprzednie okresy chorobowe, uznając że wykonywał on w rzeczywistości swoją pracę. Prezes odwołał się do sądu.

Sąd I instancji ocenił, że w czasie choroby ubezpieczony nie wykonywał faktycznie żadnych czynności w ramach umowy o pracę, za wyjątkiem jednorazowego podpisania umowy. Taka sporadyczna czynność o charakterze formalnym nie oznacza zaś wykonywania pracy zarobkowej. Ponadto Sąd ustalił, że prezes leczył się na oddziale szpitalnym co przecież wykluczało wykonywanie pracy w spółce. Sąd II instancji odmiennie ustalił jednak fakty. Uznał mianowicie, że pomimo przebywania na L4 prezes **wydawał polecenia służbowe pracownikom, jak również podpisywał niektóre dokumenty, które przywoził do niego syn ze spółki**. Sąd przyznał, że gdyby brać pod uwagę tylko ostatni sporny okres to faktycznie, w tym czasie prezes dokonał tylko jednej czynności. Jednak ubezpieczony korzystał łącznie ze zwolnień lekarskich przez kilka okresów i przez ten czas podejmował szereg czynności służbowych, które należy uznać za wykonywanie pracy. Zdaniem Sądu trudno zresztą uznać, aby firma mogła prawidłowo funkcjonować bez jakiegokolwiek osoby uprawnionej do jej reprezentacji przez okres 40 miesięcy na przestrzeni kilku lat. **Prezes winien był ustanowić pełnomocnika lub inną osobę upoważnioną do prowadzenia spraw spółki. Nie czyniąc tego, przyjął na siebie ryzyko konieczności podejmowania czynności pracowniczych w trakcie zwolnienia lekarskiego**. Decyzja ZUS była zatem zasadna. Powyższe stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy przypominając, że w okresach niezdolności do pracy wskutek choroby, jednoosobowo zarządzający sp. z o.o. prezes zarządu ma obowiązek powstrzymywania się od wykonywania czynności zarządu po rygorem utraty prawa do zasiłku chorobowego.

WYBRANE ORZECZENIA

Rabaty i ulgi pracownicze podlegają opodatkowaniu – wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 10 sierpnia 2018 r., sygn. II FSK 2161/16.

NSA rozpoznał ostatnio skargę kasacyjną na interpretację indywidualną Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach w przedmiocie podatku PIT. Sprawa dotyczyła sporu pomiędzy pracodawcą (prywatną szkołą), a Fiskusem, o to, czy ulgi na usługi edukacyjne oferowane przez szkołę dla dzieci pracowników stanowią przychód podatkowy dla pracowników (rodziców). Szkoła stała na stanowisku, że tego rodzaju „rabat” lub „ulga” na edukację dzieci pracowników nie jest świadczeniem w pełni dobrowolnym, bowiem jest to ulga na tyle korzystna, iż „sugeruje” pracownikom, aby z tej ulgi skorzystali, podczas gdy jednym z warunków uzyskania przychodu z nieodpłatnego świadczenia jest to, aby po stronie pracownika istniała całkowita dowolność co do decyzji o skorzystaniu z takiego świadczenia. Szkoła podnosiła również, że przyznanie ulgi na kształcenie dzieci pracowników, nie jest równoznaczne z tym, że pracownik uniknął dzięki temu wydatków, lub osiągnął jakąkolwiek korzyść z tego tytułu, bowiem te same usługi w publicznych placówkach i tak są nieodpłatne, więc kierując dzieci do publicznych szkół, sytuacja majątkowa pracowników byłaby taka sama. Fiskus stwierdził natomiast, że zatrudnienie w szkole, daje pracownikom wymierne korzyści, bowiem gdyby nie byli pracownikami szkoły, musieliby zapłacić pełną kwotę za oferowane przez szkołę usługi. WSA zgodził się z takim zapatrywaniem fiskusa, podkreślając, że **pracownik, który nie płaci pełnej kwoty za oferowany przez pracodawcę towar lub usługę, z uwagi na fakt pozostawania w relacji z pracodawcą, uzyskuje z tego tytułu przychód, podlegający opodatkowaniu.** NSA podzielił ten pogląd, zauważając, że przychód pracowników szkoły był wymierny, dający się ustalić w konkretnej kwocie, a pracownicy z ulg korzystali w pełni dobrowolnie, bowiem żaden zapis regulaminu pracy, czy też umów o pracę nie zobowiązywał pracowników do korzystania z usług pracodawcy. Rozwiązaniem sytuacji byłoby, gwarantowanie ulg i rabatów nie tylko pracownikom, lecz szerszej grupie odbiorców, wówczas pracownicy traktowani byłiby jak konsumenci korzystający z akcji promocyjnych.

Płatności dla pracowników w związku z dobrowolnym odejściem podlegają PIT – wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 31 lipca 2018 r., sygn. III SA/Wa 3145/17.

Sprawa dotyczyła spółki, która zamierzała ograniczyć swoją działalność i przeprowadzić likwidację. W związku z tym zarząd przyjął plan restrukturyzacji. Zamiarem spółki było

rozstanie się z pracownikami za porozumieniem stron. W spółce przyjęto też regulamin określający warunki na jakich zwalnianym pracownikom przyznawane będą świadczenia z tytułu rozwiązania z nimi umów o pracę. Przewidziano odprawy oraz odszkodowanie z tytułu utraty pracy. Co istotne, spółka podkreślała, że odszkodowanie to nie będzie wypłacane w związku z programem dobrowolnych odejść czy też w związku ze zwolnieniami grupowymi. Z uwagi na fakt, że odszkodowanie to zagwarantowano w regulaminie dotyczącym pakietu świadczeń dla zwalnianych pracowników spółka stała na stanowisku, iż regulamin ten stanowi wewnętrzne źródło prawa pracy, a odszkodowanie wynika wprost z tego regulaminu. W ocenie spółki uzasadniało to stosowanie zwolnienia, o którym mowa w art. 21 ust 1 pkt. 3, z którego to przepisu wynika m.in, że wolne od PIT są: *„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”*, jakkolwiek zwolnienie to nie dotyczy świadczeń szczegółowo wskazanych w ustawie m.in. odpraw związanych ze zwolnieniami grupowymi.

Z takim stanowiskiem spółki nie zgodził się Fiskus, twierdząc, że *„odszkodowanie za utratę pracy”* nie jest w istocie ani zadośćuczynieniem, ani odszkodowaniem, o którym mowa w cytowanym przepisie ustawy podatkowej. WSA rozpoznając skargę spółki potwierdził rozumowanie Fiskusa, podkreślając, że pojęcie odszkodowania i zadośćuczynienia nie zostało zdefiniowane w ustawach podatkowych, a tym samym konieczne jest odwołanie się do przepisów kodeksu cywilnego, gdzie kwestia ta została precyzyjnie uregulowana. WSA zwrócił uwagę, iż w cywilistycznym rozumieniu, aby dane świadczenie zakwalifikować jako odszkodowanie lub zadośćuczynienie, konieczne jest kumulatywne wystąpienie zarówno szkody jak i bezprawności działania sprawcy, a zasadność odszkodowania winno się oceniać przez pryzmat odpowiedzialności cywilnej. Dlatego w ocenie WSA sam fakt wypłaty kwoty pieniężnej nazwanej *odszkodowaniem*, nie jest wystarczający dla zastosowania zwolnienia. Konieczne jest zbadanie, czy faktycznie wystąpiła szkoda, za którą odpowiada pracodawca. WSA zwrócił uwagę, że podobnego rodzaju świadczenie jakim jest odprawa należna pracownikom na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących nie podlega zwolnieniu, z uwagi na wyraźne wyłączenie. Tym samym praktyka pracodawców, jaką zastosowała w tej sprawie spółka prowadziłaby do pewnego rodzaju obejścia prawa.

AKTUALNOŚCI

Interpretacja ZUS dotycząca współpracy z mikro przedsiębiorcami korzystającymi z ulgi na start w pierwszych 6 miesiącach ich działalności – interpretacja ZUS nr DI/100000/43/822/2018 z dnia 24 lipca 2018 r.

Od 30 kwietnia 2018 r. obowiązują nowe przepisy, zgodnie z którymi w okresie pierwszych 6 miesięcy od rozpoczęcia działalności gospodarczej początkujący, jednoosobowi przedsiębiorcy nie mają obowiązku odprowadzania składek ZUS na ubezpieczenia społeczne. Celem tej zmiany miało być zachęcenie osób pozostających dotychczas w szarej strefie, do zalegalizowania wykonywanej działalności oraz poczynienie pierwszego wyraźnego kroku w ramach realizacji strategii państwa przyjaznego małym przedsiębiorcom. O ile sam pomysł uznać należy za trafny, o tyle dziwić musi wydana z końcem lipca 2018 r. skrajnie niekorzystna i kontrproduktywna wobec założeń rządu interpretacja gdańskiego oddziału ZUS, dotycząca zasad stosowania nowej ulgi. Zgodnie z tą interpretacją, osoby korzystające z tej ulgi, **nie będą traktowane przez ZUS jako przedsiębiorcy** (ZUS nie będzie uznawał działalności gospodarczej jako tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń), **ale jako zleceniobiorcy**. Komentatorzy podkreślają, iż interpretacja ta nie jest jednostkową decyzją jednego z oddziałów ZUS, lecz została wydana w oparciu o oficjalne stanowisko ZUS w tej sprawie, a jego aktualność potwierdził rzecznik prasowy centrali ZUS w Warszawie. Stanowisko ZUS jest skrajnie niepraktyczne i oznacza nie mniej nie więcej tyle, że w przypadku współpracy z początkującym przedsiębiorcą, jego kontrahent byłby jednocześnie odpowiedzialny za odprowadzenie składek z tytułu wykonanego zlecenia, bowiem ciężar na nim obowiązki płatnika na takich samych zasadach jak za każdego zleceniobiorcę. Oznacza to również, że kontrahent takiego przedsiębiorcy odpowiedzialny byłby za wypełnienie wszelkich obowiązków zgłoszeniowych wobec ZUS z tytułu realizacji zlecenia. Należy zaznaczyć, że w naszej ocenie, interpretacja nie jest poparta przekonującą argumentacją. Nagłośnienie sprawy w mediach wzbudziło wiele obaw wśród przedsiębiorców. W ostatnich dniach sierpnia do sprawy odniosły się m.in.: Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz ZUS. Z opublikowanych przez te podmioty komunikatów internetowych wynika, że kontrahenci przedsiębiorców korzystających z ulgi na start nie będą mieli obowiązku odprowadzać od nich składek jak od zleceniobiorców. Należy zwrócić jednak uwagę, że wydane w tej sprawie komunikaty internetowe nie mają charakteru wiążącego, a tym samym nie można w pełni wykluczyć, że ZUS w przyszłości powróci do poprzedniego stanowiska.

Rząd przyjął projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych – rozpoczną się prace sejmowe nad PPK.

Rada Ministrów na posiedzeniu w dniu 28 sierpnia przyjęła projekt ustawy o PPK, o treści zgodnej z projektem z dnia 4 lipca 2018 r., opublikowanym przez Ministerstwo Finansów w drugiej połowie lipca 2018 r. Proces prac nad ustawą wkracza zatem do Parlamentu, a mając na względzie, iż projektodawcy zakładają, iż PPK u największych pracodawców (zatrudniających co najmniej 250 pracowników) powinno zacząć funkcjonować już od 1 lipca 2019 r., należy spodziewać się, iż Rząd będzie dążył do tego, aby prace nad ustawą przebiegły sprawnie. O założeniach ustawy wynikających z najnowszego projektu z dnia 4 lipca 2018 r. pisaliśmy w ostatnim lipcowym wydaniu naszego newslettera, do którego odsyłamy zainteresowanych tym tematem czytelników.

Wchodzą w życie regulacje rozporządzenia w sprawie BHP przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Przypominamy, że od 10 sierpnia 2018 r. zaczynają obowiązywać przepisy opublikowanego z początkiem roku **Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym**. Rozporządzenie przewidywało długi, bo 7 miesięczny okres *vacatio legis*. Celem rozporządzenia jest ujednoclenie oraz doprecyzowanie przepisów w zakresie wydawania uprawnień do obsługi wózków jezdniowych. Należy podkreślić, że do dnia 9 sierpnia 2018 r. istniała pewna wątpliwość jakie uprawnienia posiadane przez pracowników są wystarczające do obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych z napędem silnikowym. Nowe rozporządzenie normuje zasady zdobywania uprawnień do obsługi tego urządzenia. Wprowadza wymóg wydawania uprawnień do obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia, charakteryzujących się najwyższym poziomem zagrożeń podczas eksploatacji, wyłącznie osobie, która ukończyła 18 lat oraz która przeszła pozytywnie procedurę kwalifikacyjną w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych. Takie uprawnienia są wydawane wyłącznie przez organ właściwej jednostki dozoru technicznego w formie zaświadczenia kwalifikacyjnego. Rozporządzenie stanowi również, że

AKTUALNOŚCI

do obsługi wózków jezdniowych, innych niż wózki podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia, dopuszcza się osobę która: „Ukończyła 18 lat i posiada zaświadczenie ukończenia odpowiedniego szkolenia potwierdzającego nabyte umiejętności w oparciu o programy opracowane lub zatwierdzone przez Urząd Dozoru Technicznego”. Rozporządzenie dopuszcza również możliwość obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym, poza wózkami podnośnikowymi z mechanicznym napędem podnoszenia, przez osoby posiadające „dokumenty stwierdzające uprawnienia do kierowania pojazdami silnikowymi lub zespołami składającymi się z pojazdu silnikowego i przyczepy lub naczepy uzyskane na podstawie przepisów w sprawie wydawania dokumentów stwierdzających uprawnienia do kierowania pojazdami”. Na podstawie nowego rozporządzenia **pracodawcy tracą podstawę do wystawiania imiennych zezwoleń do obsługi wózka jezdniowego o napędzie silnikowym**. Zrezygnowanie z imiennych zezwoleń ma na celu odejście od każdorazowego uzyskiwania zezwoleń, w szczególności w przypadku doświadczonych, wysoko wykwalifikowanych osób obsługujących wózki. Obowiązująca regulacja odnosi się wyłącznie do terenu zakładu pracy.

Rozporządzenie wprowadza również wymóg zapoznania operatora wózka z ryzykiem zawodowym związanym z miejscem wykonywania pracy, z instrukcją wózka jezdniowego w zakresie czynności powierzonych przez organizatora pracy oraz instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych. Warto również przypomnieć, iż w przypadku prac szczególnie niebezpiecznych dla zdrowia lub życia wykonywanych za pomocą wózka jezdniowego – operator będzie mógł wykonywać tą pracę na podstawie pisemnego pozwolenia otrzymanego od organizatora pracy, uzgodnionego z właścicielem lub użytkownikiem terenu, na którym prace są wykonywane.

Dotychczasowe dokumenty potwierdzające kwalifikacje do obsługi wózków jezdniowych zachowują ważność bezterminowo. Wyjątek stanowią imienne zezwolenia wystawione przez pracodawców, które: wystawione do 31 grudnia 2004 r. zachowają ważność do 31 grudnia 2019 r.; wystawione do dnia 31 grudnia 2014 r. – do 31 grudnia 2020 r., a te wystawione po 1 stycznia 2015 r. – do 31 grudnia 2021 r.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Znaczenie zarządu sukcesyjnego przedsiębiorcy dla pracowników – ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej.

Ostatnio opublikowana ustawa dotycząca zarządu sukcesyjnego, będzie miała znaczenie również dla pracowników osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą. Podstawowym celem regulacji jest zapewnienie przedsiębiorcom będącym osobami fizycznymi warunków do zachowania ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa po ich śmierci. Obecnie, zgodnie z ogólną zasadą (art. 63² § 1 k.p.) wraz ze śmiercią pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, chyba że dojdzie do przejęcia zakładu pracy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. W praktyce częstokroć, natychmiastowe przejęcia prowadzenia działalności przez spadkobierców jest niemożliwe. Stąd zgodnie z ustawą, w okresie od chwili śmierci przedsiębiorcy uprawnienia i obowiązki pracodawcy będzie mógł wykonywać zarządca sukcesyjny, a w przypadku jego braku – osoby wskazane w ustawie. Te same osoby obowiązane będą do wykonywania obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych za płatnika.

Jeżeli zarządca sukcesyjny zostanie ustanowiony z chwilą śmierci przedsiębiorcy zgodnie z ustawą, to w tej sytuacji stosunki pracy będą w pełni kontynuowane. Umowy o pracę nie wygasną automatycznie z chwilą śmierci pracodawcy, a dopiero z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że nastąpi przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę. Jeżeli w chwili śmierci przedsiębiorcy nie jest ustanowiony zarząd sukcesyjny, a aktualizuje się dopiero możliwość powołania zarządcy sukcesyjnego przez uprawnione osoby, to ustawa przewiduje, że umowy o pracę z pracownikami wygasają z upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, chyba że przed upływem tego okresu zostanie zawarte przez powołanego zarządcę lub osoby uprawnione pisemne porozumienie o kontynuacji stosunku pracy z pracownikiem. Zawarcie porozumienia spowoduje, że stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego (jeżeli porozumienie zawarła osoba, o której mowa w art. 14 ustawy) albo do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego (jeżeli porozumienie zawarł z pracownikiem zarządca sukcesyjny). Szczegółowe regulacje przewidziano również w zakresie umów zawartych na czas określony, jak również zasad wykonywania pracy w tym specyficznym okresie przejściowym. Jednocześnie pracownikom, których umowy o pracę wygasły z powodu śmierci przedsiębiorcy, zapewniono prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu. W razie ponownego

ZMIANY LEGISLACYJNE

zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, zarządca sukcesyjny ma obowiązek zatrudnić pracownika, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy, jeżeli pracownik ten zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu miesiąca od dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Wątpliwości związane z nowelizacją przepisów dotyczących tajemnicy przedsiębiorstwa – ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw.

W dniu 4 września 2018 r. wejdzie w życie ustawa nowelizująca ustawę o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw, której projekt opisywaliśmy w kwietniowym wydaniu newslettera. Proponowane zmiany, dotyczące głównie art. 11 ustawy, mają zapewnić implementację dyrektywy UE nr 2016/943 w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa). Ustawa wprowadza nową, szerszą definicję tajemnicy przedsiębiorstwa.

Nowelizacja może mieć również znaczenie z punktu widzenia pracodawcy. Należy bowiem zauważyć, że aktualna definicja tajemnicy przedsiębiorstwa znajduje się w art. 11 ust 4 u.z.n.k, natomiast art. 11 ust 2 u.z.n.k. stanowi wprost, że odpowiedzialność za czyn nieuczciwej konkurencji w postaci naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa stosuje się również do pracownika czy współpracownika przedsiębiorcy. Przepis ten wyjątkowo rozszerza zatem zakres odpowiedzialności pracowników, gdyż co do zasady czyny nieuczciwej konkurencji mogą być popełnione wyłącznie przez przedsiębiorcę. Wraz z wejściem w życie nowej ustawy przepis art. 11 ust 2 zostanie uchylony, a w tekście nowelizacji brak jest odpowiednika wyżej wspomnianej regulacji. Może budzić to wątpliwości w zakresie tego, czy po wejściu w życie nowej ustawy w ogóle możliwe będzie postawienie pracownikom zarzutu naruszenia tajemnicy pracodawcy na gruncie u.z.n.k. Wydaje się, że celem (przynajmniej) unijnego prawodawcy było jednak zwiększanie ochrony przedsiębiorców, nie zaś jej uszczuplenie. Podobną wykładnię nowych przepisów prezentuje Ministerstwo Sprawiedliwości, które w ostatniej interpretacji wyjaśniło, że: *„Były pracownik, jak każda osoba fizyczna, ma obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa bezterminowo. Nowelizacja ustawy nie zmieniła zakresu podmiotowego – nadal obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa dotyczy osób fizycznych”*. Przy takim rozumieniu przepisów nowej ustawy,

warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden, bardzo ważny skutek omawianych zmian. Dotychczas bowiem art. 11 ust 2 u.z.n.k., przewidywał, że obowiązek pracownika do zachowania poufności trwa przez okres 3 lat od ustania zatrudnienia. Uchylenie art. 11 ust 2 u.z.n.k., przy jednoczesnym braku nowego odpowiednika tego przepisu może prowadzić do sytuacji, że obowiązek zachowania poufności przez pracowników będzie trwał bezterminowo. Jak już wyżej wskazywaliśmy, do takiego rozumienia nowych przepisów przychyliła się Ministerstwo Sprawiedliwości w niedawnej interpretacji.

Z uwagi na bliski termin wejścia w życie nowych regulacji, warto ponownie zasygnalizować, że zmiany te mogą spowodować konieczność weryfikacji dotychczas zawartych z pracownikami umów, jak i stosowanych w firmie standardowych wzorców dokumentów, oraz obowiązujących regulaminów definiujących tajemnicę przedsiębiorstwa lub odsyłających do jej dotychczasowego ustawowego brzmienia. Jeśli stosowane u Państwa dokumenty wskazują wyraźnie na trzyletni okres zobowiązania pracownika do zachowania poufności, lub definiują tajemnicę przedsiębiorstwa z powołaniem się na dotychczasowe brzmienie ustawy, to po wejściu w życie nowych przepisów warto rozważyć ich dostosowanie do nowej regulacji. W przeciwnym razie, istnieje duże ryzyko, iż dawne postanowienia nadal będą skuteczne, a tym samym będą one limitować okres zachowania poufności przez pracownika do 3 lat, a w pewnych przypadkach zawężać również definicję tajemnicy przedsiębiorstwa podlegającej ochronie.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

Gwarancje dla pracowników innych niż wykonujący zawody medyczne – rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Pewne zmiany szykują się w branży medycznej. Pod obrady sejmu został oddany projekt ustawy nowelizującej ustawę o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Nowelizacja ma przede wszystkim rozszerzyć dotychczasowy zakres podmiotowy ustawy i wprowadzić gwarantowany próg najniższej płacy zasadniczej również dla niemedycznych pracowników działalności podstawowej. Wspomnianym pracownikom przypisano tzw. współczynnik pracy w wysokości 0,53 który będzie miał wpływ na wzrost poziomu wynagrodzenia zasadniczego tej grupy pracowników w ciągu kolejnych lat.

Ustawa zakłada również, iż w przypadku braku porozumienia podmiotu leczniczego z przedstawicielami pracowników, do 15 czerwca każdego roku kierownik podmiotu leczniczego lub odpowiednio podmiot tworzący, będzie zobowiązany do wydawania zarządzenie w sprawie sposobu podwyższenia wynagrodzenia. Ma to usprawnić proces realizacji ustawowego obowiązku podwyższania wynagrodzeń zasadniczych. Pewną techniczną zmianę stanowi również propozycja przeniesienia pielęgniarek i położnych zatrudnionych na stanowiskach wymagających wykształcenia magisterskiego, ale nie mających specjalizacji, do wyższej grupy zawodowej. Nowe przepisy mają wejść w życie po 14 dniach od daty ich ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

NOTATKI

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

KONTAKT**Adam Kostrzewa**adwokat
PartnerE: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.plOddział w Warszawie:
ul. Złota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.plOddział w Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.plOddział we Wrocławiu:
ul. Więzienna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl