



SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

NEWSLETTER PRAWA PRACY CZERWIEC 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.

Archiwum newsletterów dostępne jest pod linkiem:
<https://spcg.pl/newsletter/>

Poleć nasz newsletter.

W NEWSLETTERZE:

WYBRANE ORZECZENIA

- Konieczny system umożliwiający pomiar dobowego czasu pracy.
- Roszczenia pracownika w przypadku bezprawnego wypowiedzenia umowy w trybie zwykłym i natychmiastowym.
- Nieprzedłużenie umowy terminowej a dyskryminacja.

AKTUALNOŚCI

- Coraz więcej instytucji finansowych w portalu PPK.
- Pomysł na pełne ozusowanie umów zlecenia i umów o dzieło.
- Znow wzrośnie minimalne wynagrodzenie.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Prezydencki projekt zmian w kodeksie pracy dotyczący poprawy praw pracowników
- Nowelizacja ustawy o PPK.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Rządowy projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym.
- Senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy.

KONTAKT



WYBRANE ORZECZENIA

Konieczny system umożliwiający pomiar dobowego czasu pracy – wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 14 maja 2019 r., sygn. C-55/18

TSUE w ostatnim czasie wydał wyrok, który może wywrzeć wpływ na państwa członkowskie. Sprawa toczyła się z powództwa hiszpańskiego związku zawodowego przeciwko Deutsche Bank SAE. Związek domagał się stwierdzenia w wyroku, iż bank ma obowiązek ustanowienia systemu ewidencji dobowego czasu pracy świadczonej przez jego pracowników, co pozwoliłoby m.in. na weryfikację przepracowanych godzin nadliczbowych. Zdaniem Banku obowiązek ustanowienia takiego systemu ewidencji nie wynikał jednak z prawa krajowego, co potwierdzał m.in. hiszpański Sąd Najwyższy. Z powyższą wykładnią prawa nie godził się związek wskazując, że obowiązek taki wynika nie tylko z prawa krajowego, ale też z Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz dyrektywy o czasie pracy.

TSUE uznał, że z racji braku dobowego systemu ewidencji czasu pracy nie można określić w sposób obiektywny i wiarygodny ani liczby przepracowanych w ten sposób przez pracownika godzin pracy, a także ich rozłożenia w czasie, ani liczby godzin przepracowanych poza podstawowym czasem pracy, jako godzin nadliczbowych. W efekcie, w praktyce ograniczone, a wręcz niemożliwe jest dochodzenie przez pracowników ich praw przyznaných na mocy prawa unijnego.

Unijny sąd zauważył, że stosowany przez pracodawców w Hiszpanii system ewidencji godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników – nie jest wystarczający. Uznanie godzin za „nadliczbowe” zakłada bowiem, że czas pracy świadczonej przez każdego zainteresowanego pracownika jest znany, a zatem wcześniej zmierzony. Obowiązek ewidencji wyłącznie przepracowanych godzin nadliczbowych nie zapewnia zatem pracownikom skutecznego środka, który może zagwarantować, po pierwsze, by maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy ustanowiony w dyrektywie 2003/88, który obejmuje godziny nadliczbowe, nie został przekroczony, a po drugie, by przewidziane przez tę dyrektywę minimalne okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego były przestrzegane.

TSUE wskazał zatem, że państwa członkowskie powinny podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zagwarantowania przestrzegania minimalnych okresów odpoczynku i zapobieżenia jakiegokolwiek przekroczeniu maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w celu zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2003/88. Uregulowanie krajowe, które nie przewiduje obowiązku korzystania z narzędzia umożliwiającego obiektywny i wiarygodny pomiar dobowej i tygodniowej liczby godzin, nie jest w stanie zagwarantować, skuteczności (effet utile) praw przyznaných przez prawo unijne, ponieważ pozbawia ono zarówno pracodawców, jak i pracowników możliwości sprawdzenia, czy prawa te są

przestrzegane. Może tym samym zagrozić realizacji celu wspomnianej dyrektywy, polegającego na zapewnieniu lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. System umożliwiający pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez pracowników zapewniałby zaś szczególnie skuteczny sposób łatwego dostępu do obiektywnych i wiarygodnych danych dotyczących rzeczywistego czasu świadczonej przez nich pracy.

W konsekwencji, zdaniem TSUE, w celu zapewnienia skuteczności (effet utile) praw przewidzianych w dyrektywie 2003/88 i prawa podstawowego zapisanego w art. 31 ust. 2 karty państwa członkowskie zobowiązane są **do nałożenia na pracodawców obowiązku wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy świadczonej przez każdego pracownika.**

Roszczenia pracownika w przypadku bezprawnego wypowiedzenia umowy w trybie zwykłym i natychmiastowym – Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., sygn. III PZP 2/19

W ostatnim czasie Sąd Najwyższy pochylił się nad sprawą pracownika, któremu najpierw wypowiedziano umowę o pracę, a następnie w czasie okresu wypowiedzenia pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia (na podstawie art. 52 kp). Wobec powyższego, **zwolniony pracownik odwołał się do sądu i zażądał jednocześnie odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie i za bezprawne zwolnienie dyscyplinarne.**

Sądy rozpoznające sprawę uznały, że faktycznie - obydwie czynności powzięte przez pracodawcę przeciw pracownikowi były wadliwe. W tej sytuacji powstał dylemat czy pracownikowi należy się tylko odszkodowanie za nieprawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy w okresie wypowiedzenia czy też obydwa odszkodowania łącznie?

Sąd I instancji doszedł do wniosku, że przysługuje tylko jedno odszkodowanie - z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd II instancji powziął jednak wątpliwości i skierował zapytanie do Sądu Najwyższego: czy art. 60 zd. 1 KP pozbawia prawa do odszkodowania z art. 56 KP pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie w okresie wypowiedzenia umowy dokonanego wcześniej również z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracownik uzyskał z mocy orzeczenia sądu, na podstawie art. 45 KP odszkodowanie z art. 47 (1) KP czy tylko ogranicza to prawo w ten sposób, że limituje wysokość



WYBRANE ORZECZENIA c.d.

odszkodowania do kwoty ustalonej zgodnie ze zd. 2 art. 60 KP?

Sąd Najwyższy stwierdził, że zasadniczo Kodeks pracy nie odnosi się do kumulacji czynności. Zwrócono uwagę, iż w ostatnim czasie doszło do pewnej ewolucji poglądów na tle prawa pracy w zakresie dotyczącym roszczeń uzupełniających pracowników i szerszego kompensowania szkód, jakie pracownik poniósł z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego, Sąd Najwyższy uznał, że w sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi **przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 (1) k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.**, przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a zatem w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację.

Inaczej ujmując, pracownikowi w opisanej sytuacji przysługują dwa roszczenia odszkodowawcze, choć wcale nie znaczy to, że otrzyma on dwa świadczenia w pełnej wysokości. Pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47 (1) k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. z zastrzeżeniem, że odszkodowanie z art. 58 k.p. powinno zostać obliczone w proporcji do pozostałego okresu wypowiedzenia. Art. 60 k.p. nie znajduje natomiast zastosowania, jako że dotyczy przypadku, gdy zwolnienie za wypowiedzeniem jest prawidłowe.

Nieprzedłużenie umowy terminowej a dyskryminacja – wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie, sygn. VII Pa 20/19.

Z interesującą sprawą zmierzył się ostatnio Sąd Okręgowy w Warszawie. Pewna kobieta pracowała jako nauczycielka na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przed zakończeniem terminu umowy, pracodawca zaproponował jej przedłużenie umowy na kolejny rok. „Oferta” miała postać podpisanej przez dyrektora kartki obejmującej ilość godzin i stawki wynagrodzenia. Przed podpisaniem kolejnej umowy pracodawca wycofał się jednak z propozycji i zatrudnił inną osobę – niżej wykwalifikowaną.

Nauczycielka nie zgodziła się z decyzją pracodawcy i wniosła do sądu pozew, żądając odszkodowania za dyskryminację. Wskazywała, że odstąpienie od oferty przez pracodawcę wiązało się wyłącznie z faktem ujawnienia informacji, że kobieta jest chora i prawdopodobnie niedługo uzyska orzeczenie o niepełnosprawności.

Sądy obu instancji doszły do wniosku, iż faktycznie – doszło do dyskryminacji kobiety, a efektem owej dyskryminacji był brak zawarcia z pracownicą obiecaną, kolejnej umowy o pracę. Przyczyną jej dyskryminowania była niepełnosprawność wynikająca z choroby. Zdaniem Sądu w toku procesu pracownica uprawdopodobniła fakt wystąpienia dyskryminacji, zaś pracodawca nie wykazał aby istniały jakiegokolwiek inne, obiektywne okoliczności uzasadniające jego niekorzystną decyzję. Wobec powyższego, Sąd zdecydował się zasądzić na rzecz kobiety odszkodowanie w wysokości równej jej rocznemu wynagrodzeniu (przypominamy, że minimalna kwota odszkodowania w tym wypadku nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie). Sąd zauważył, że gdyby pracodawca przedłużył z pracownicą umowę o kolejny rok, to tyle pieniędzy otrzymałaby w ramach dalszej współpracy. Sąd uwzględnił również fakt, że pracownica wyjątkowo późno dowiedziała się o nieprzedłużeniu umowy. Sąd oddalił natomiast roszczenie powódki o naprawienie szkody niemajątkowej (krzywdy), którą to powódka wyceniła na 10 000 zł, wskazując, że nie wykazała rozstroju zdrowia, co zdaniem sądów obu instancji jest konieczne dla naprawienia uszczerbku niemajątkowego.



AKTUALNOŚCI

Coraz więcej instytucji finansowych w portalu PPK

Na rządowej stronie www.mojeppk.pl dedykowanej programowi PPK, w zakładce instytucje finansowe, systematycznie pojawiają się oferty instytucji finansowych, które zostały zarejestrowane do obsługi PPK u pracodawców. W chwili obecnej na stronie można zapoznać się z ofertami 11 instytucji finansowych. Z deklaracji firm uprawnionych do oferowania PPK wynikało, że co najmniej 20 z nich pracowało nad ofertą PPK. Tym samym, w najbliższych dniach powinniśmy się spodziewać sukcesywnego pojawiania się kolejnych ofert w portalu.

Jak wynika z analizy tych ofert, instytucje konkurują nie tylko ceną (rezygnacja z opłat za pierwszy rok prowadzenia PPK), ale przede wszystkim udogodnieniami dla pracodawców. Oferowane są dedykowane narzędzia komunikacji na linii instytucja – pracodawca, helpdesk, zespoły wsparcia, czy też infolinia. Niewątpliwie właśnie na te czynniki, poza doświadczeniem w zarządzaniu aktywami, pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę dokonując wyboru.

Pomysł na pełne ozusowanie umów zlecenia i umów o dzieło

Media donoszą, że bliski realizacji jest pomysł rządu w sprawie pełnego „ozusowania” umów cywilnoprawnych tj. umowy zlecenia i umowy o dzieło. Powyższa zmiana oznacza z jednej strony niższe zarobki, z drugiej wyższe świadczenia emerytalne. Przypominamy, że aktualnie zasady oskładkowania umów cywilnoprawnych są różne. Przykładowo w odniesieniu do umowy o dzieło w ogóle nie ma konieczności odprowadzania składek, zaś w zakresie umów zlecenia znaczenie ma np. to czy zawartą mamy jedną czy też kilka takich umów. Projekt ustawy wprowadzającej powyższe zmiany ma podobno pojawić się jeszcze w tej kadencji Sejmu, tak by nowelizacja mogła zacząć obowiązywać od 1 stycznia 2020 roku.

Znów wzrośnie minimalne wynagrodzenie

Zgodnie z przepisami Rada Ministrów do 15 czerwca ma przedstawić Radzie Dialogu Społecznego propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej na rok 2020. Wypada nam przypomnieć, że aktualnie płaca minimalna wynosi 2250 zł, a minimalna stawka godzinowa 14,7 zł. Jak wskazuje ostatnio w mediach Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, po uwzględnieniu wszystkich wskaźników makroekonomicznych minimalna propozycja podniesienia pensji minimalnej, która wynika z ustawy wynosi 2345 zł (minimalna stawka godzinowa to 15,3 zł). Jednocześnie, zgodnie z oświadczeniem Ministra Pracy z dnia 29 maja 2019 r. propozycja resortu dotycząca płacy minimalnej ma wynieść 2450 zł (tj. 16 zł na godzinę.). W ten sposób ma zostać zapewnione zachowanie 50% relacji występującej między przeciętnym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem minimalnym.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Prezydencki projekt zmian w kodeksie pracy dotyczący poprawy praw pracowników – Ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Parlament w ostatnim czasie zajmował się Prezydenckim projektem nowelizacji do Kodeksu Pracy. Co ciekawe, sam projekt do Sejmu został skierowany jeszcze w czerwcu 2017 r. Był wówczas głośno komentowany. Jak wynikało ze stanowiska Prezydenta, przygotowana przez niego propozycja zmian miała stanowić reakcję na spływające do Kancelarii Prezydenta zgłoszenia i postulaty pracowników dotyczące poprawy ich praw w relacji z pracodawcami.

Projekt przez bardzo długi czas utknął w pracach w komisji sejmowych i wydawało się, że nie powróci już pod obrady w tej kadencji Sejmu. Jakkolwiek, dość niespodziewanie projekt został odmroźony i z końcem kwietnia trafił na posiedzenie Sejmu, a już w drugiej połowie maja został przyjęty z drobnymi poprawkami przez Senat.

Poniżej przedstawiamy zestawienie najistotniejszych z proponowanych zmian, które wejdą w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw.:

1. Mobbing i dyskryminacja – pracownikom łatwiej będzie inicjować proces

Nowelizacja stwarza szerszą możliwość inicjowania procesów o odszkodowanie za mobbing. Jak dotąd, zgodnie z art. 943 § 4 k.p. z powództwem o odszkodowanie za mobbing mógł wystąpić tylko taki pracownik, który uprzednio rozwiązał stosunek pracy ze wskazaniem mobbingu jako okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z nową treścią art. 943 § 4 k.p.: „Pracownik, który **doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.**” W konsekwencji, możliwość wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcom zostanie przyznana również tym pracownikom, którzy nie zdecydowali się na rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu. Jakkolwiek skuteczność żądania pracownika nadal będzie uzależniona od udowodnienia mobbingu przed Sądem.

W zakresie dyskryminacji w zatrudnieniu, należy zwrócić uwagę, że Ustawa przewiduje stworzenie otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Zmiana polegać będzie na wykreśleniu z przepisów sformułowania wskazującego na to, że podstawą dyskryminacji mogą być tylko konkretne cechy (np. rasa, płeć) wyliczone w regulacji.



ZMIANY LEGISLACYJNE c.d.

W konsekwencji każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację (nowelizacja art. 113 oraz art. 183a k.p.).

2. Sytuacja pracowników - innych członków najbliższej rodziny

Zrównana ma zostać sytuacja prawna pracowników - innych członków najbliższej rodziny, wykorzystujących urlop macierzyński lub urlop rodzicielski zgodnie z przepisami. W projekcie ustawy proponuje się objęcie ww. osób szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz przyznanie im uprawnień analogicznych do przysługujących rodzicom wychowującym dziecko, korzystającym z tych urlopów (nowelizacja art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 177 § 5 k.p.).

3. Świadczenia pracy

Proponuje się wydłużenie terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowania żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy, z 7 do 14 dni. Jednocześnie, celem uporządkowania przysługujących pracownikowi roszczeń dotyczących świadectwa pracy, proponuje się dodanie w art. 97 k.p. paragrafu uprawniającego pracownika do wystąpienia do sądu pracy, w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy, z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy. W chwili obecnej Kodeks pracy nie zawiera tego rodzaju normy prawnej. Przewiduje się także wprowadzenie regulacji prawnej umożliwiającej wydanie orzeczenia zastępującego świadectwo pracy.

4. Przedawnienie

Proponowane zmiany mają również na celu rozwiązanie wątpliwości co do tego, czy w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd powinien uwzględniać upływ przedawnienia z urzędu czy tylko na wniosek strony procesu. W tym celu proponuje się nadanie art. 292 k.p. brzmienia analogicznego do rozwiązań Kodeksu cywilnego - przedawnienie będzie brane pod uwagę przez sąd wyłącznie na zarzut strony postępowania.

Nowelizacja ustawy o PPK – Ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy – Prawo bankowe.

Ustawa wprowadzająca do polskiego porządku prawnego PPK obowiązuje od 1 stycznia 2019. Jakkolwiek, najwięksi pracodawcy będą ją stosowali dopiero od 1 lipca 2019 r. Mimo tego, doczekała się już pierwszej nowelizacji, która wejdzie w życie z upływem 14 dni od dnia jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw. Warto zwrócić uwagę na poniższe kwestie wynikające z tej nowelizacji:

1. likwidacja limitu 30 krotności w odniesieniu do wpłat na PPK.

Polega ona na zmianie 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. Zgodnie z nową definicją, przez wynagrodzenie na potrzeby PPK należy rozumieć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy, oraz z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

2. PPE nie zawsze uchroni przed obowiązkiem PPK

Kolejna, istotna zmiana dotyczy tych pracodawców, którzy zdecydowali się nie tworzyć PPK, a w zamian za to wdrożyć u siebie PPE. W art. 133 ustawy o PPK, dodano nowy ustęp 5, a pełna treść tego przepisu brzmieć będzie następująco:

*„Przepisy ustawy stosuje się do podmiotu zatrudniającego, o którym mowa w ust. 1, począwszy od dnia: **następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie zatrudniającego**”*

Z powyższego wynika, że nawet jeśli dany pracodawca, w dniu, kiedy wobec niego istniał obowiązek tworzenia PPK, miał u siebie wdrożone PPE z odpowiednią frekwencją (25% zatrudnionych), to nie oznacza to, że taki pracodawca nigdy nie będzie musiał tworzyć PPK. Przepis stanowi bowiem, że odpowiednio każdego 1 stycznia i 1 lipca danego roku będzie miała miejsce weryfikacja partycypacji w PPE u pracodawców. Jeśli okaże się, że jest ona niższa, pracodawca będzie miał obowiązek tworzyć PPK.



ZMIANY LEGISLACYJNE c.d.

3. Jednolity termin wpłat na PPK – do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały one obliczone i pobrane

Ustawa przyjmuje taki sam termin dokonywania wpłat na PPK, niezależnie od tego, czy wynagrodzenie jest płatne w okresach miesięcznych, czy też jest płatne w okresach krótszych. Zmiana stanowi uproszczenie, gdyż dotychczas terminy wpłat do PPK pobieranych od wynagrodzeń płaconych w okresach krótszych niż miesięczne były inne, niż terminy wpłat do PPK pobieranych od wynagrodzeń płatnych miesięcznie.

4. Skuteczność deklaracji pracownika o obniżeniu wpłat na PPK

Ustawa o PPK przewiduje możliwość pobierania niższych wpłat na PPK (nie mniej niż 0,5%) z wynagrodzeń pracowników, jeśli wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Pracodawca może to robić jednak wyłącznie na podstawie deklaracji złożonej przez uczestnika. Dotychczas istniały wątpliwości, na jak długo deklaracja pracownika jest skuteczna i co w przypadku, gdy w danym miesiącu otrzyma on wynagrodzenie wyższe niż 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Znowelizowany przepis ustawy rozwiewa tę wątpliwość wskazując, że pracodawca nie uwzględnia deklaracji (powraca do standardowych wpłat), w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte w tym podmiocie zatrudniającym przekracza kwotę 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

5. Rozszerzenie definicji osoby zatrudnionej

Nowelizacja rozszerza definicję „osoby zatrudnionej” również o osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Pojęcie osoby zatrudnionej ma zasadnicze znaczenie m.in. dla ustalania obowiązków pracodawcy w PPK. Rozwijając ewentualne wątpliwości, zgodnie z ustawą, od osób przebywających na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego pracodawca nie będzie odprowadzał składek PPK.



PROJEKTY LEGISLACYJNE

Rządowy projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym

Projekt ma na celu uzupełnienie dotychczas funkcjonującego systemu wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce. Projektowana ustawa określa organizację zatrudnienia wspomaganego, jego cel, zakres, sposób realizacji, podmioty zaangażowane oraz grupę docelową. Idea zatrudnienia wspomaganego opiera się na zindywidualizowanym procesie wdrażania osoby niepełnosprawnej na rynek pracy na kilku etapach, m.in. przygotowania do pracy, wsparcia w miejscu pracy i monitoringu zatrudnienia. Każdy etap zakłada zaś określone działania, które będą angażować pracownika, jego opiekuna (tzw. trenera), pracodawcę i właściwe instytucje. Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym zakłada, że poszczególne etapy usługi będą trwały przez określony czas: etap pierwszy maksymalnie 24 miesiące, etap drugi maksymalnie 4 miesiące, etap 3 maksymalnie 12 miesięcy (w wyjątkowych przypadkach, po decyzji powiatowego urzędu pracy, może on zostać wydłużony o czas niezbędny do jego realizacji). Najistotniejszą osobą w procesie zatrudnienia wspomaganego, będzie trener pracy – odpowiedzialny m.in. za znalezienie kandydata do usługi, wsparcie na wszystkich etapach jej realizacji oraz przygotowanie i podjęcie przez niego aktywności zawodowej. Ze względu na kluczową rolę trenera pracy oraz wagę problemów, z jakimi będzie musiał się on mierzyć, wprowadzono certyfikację trenerów oraz mechanizm ujednolicenia standardów ich szkoleń. Podmiotem realizującym usługę zatrudnienia wspomaganego będą agencje zatrudnienia wspomaganego.

Senacki projektu ustawy o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy

Proponowany przez senat projekt ustawy o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy stanowi próbę dostosowania porządku prawnego do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r. (sygn. akt K 6/15), który dotyczył art. 8 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Zgodnie z zakwestionowanym przepisem, społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania. Trybunał Konstytucyjny orzekł jednak, że art. 8 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy w zakresie, w jakim nie uzależnia obowiązku udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji oraz okazania mu dokumentów od uzyskania zgody pracownika w wypadkach, w których realizacja tego obowiązku wiązałaby się z udostępnieniem danych osobowych tego pracownika, jest niezgodny z art. 47 Konstytucji (prawo do prywatności pracownika).

Wobec powyższego, zaproponowane wykonanie wyroku polega na uzupełnieniu zakwestionowanej regulacji o przepis (art. 8 ust. 2a) przewidujący, że żądanie przez społecznego inspektora pracy udzielenia informacji oraz okazania dokumentów w zakresie dotyczącym danych osobowych, może zostać spełnione tylko za zgodą osób, których te dane dotyczą.

Autorzy opracowania: aplikanci adwokaccy 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. Złota 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