



# SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

## NEWSLETTER PRAWA PRACY LIPIEC 2020

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

- Kara umowna w przedwstępnej umowie o pracę na wypadek nie zawarcia przez pracownika umowy przyrzeczonej.
- Pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnej zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne.
- Zasady reprezentacji spółki jednoosobowej w umowach ze współnikiem będącym jednocześnie jedynym członkiem zarządu. Odpowiedzialność pracownika - członka zarządu - za szkody wyrządzone Spółce.

#### AKTUALNOŚCI

- PIP powraca do regularnych kontroli.
- Małe i średnie firmy z obowiązkiem tworzenia PPK.
- PARP uruchomiła program bezzwrotnych dotacji na kapitał obrotowy dla średnich przedsiębiorców dotkniętych skutkami Covid-19.
- Testy na koronawirusa oraz środki ochrony przeciwko Covid-19 nie stanowią przychodu pracownika.

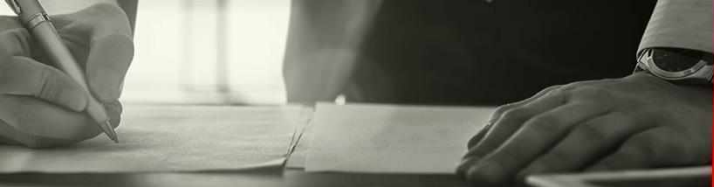
#### PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Rozszerzenie definicji mobbingu o różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć.
- Zmiany w delegowaniu pracowników.

#### ZMIANY LEGISLACYJNE

- Tarcza 4.0 – nowe rozwiązania w sferze prawa pracy.
- Dodatek solidarnościowy dla osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym COVID-19.

#### KONTAKT



## WYBRANE ORZECZENIA

### **Kara umowna w przedwstępnej umowie o pracę na wypadek nie zawarcia przez pracownika umowy przyrzeczonej – Wyrok Sądu Okręgowego w Płocku z 29 listopada 2019 r., sygn. VI Pa 47/19.**

Ciekawą sprawą dotyczącą procesu zatrudniania i rekrutacji zajmował się ostatnio Sąd Okręgowy w Płocku. Chodziło o dopuszczalność stosowania kar umownych w przedwstępnych umowach o pracę na wypadek nie zawarcia przez pracownika umowy przyrzeczonej.

Stan faktyczny sprawy był następujący. Pracodawca (podmiot leczniczy) zaproponował przyszłemu pracownikowi (lekarzowi) pracę w nowo otwartej przychodni. Z tym, że pracownik był jeszcze związany umową o pracę z dotychczasowym pracodawcą. Pracownik zapewnił swego przyszłego pracodawcę, że wypowie umowę u dotychczasowego pracodawcy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a po jego upływie rozpocznie pracę u nowego pracodawcy. Zgodnie z ustaleniami, pracownik wypowiedział dotychczasową umowę o pracę, a strony zawarły przedwstępną umowę o pracę wskazując w niej termin zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia u dotychczasowego pracodawcy.

W umowie przedwstępnej przewidziano karę umowną, na wypadek, gdyby nie doszło do zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Na kilka dni przed upływem terminu do podpisania umowy o pracę, pracownik za pośrednictwem swojego pełnomocnika poprosił o przesłanie projektu umowy. Pracodawca przesłał podpisany przez siebie projekt, a pełnomocnik odesłał pracodawcy podpisany przez niego w imieniu pracownika skan umowy o pracę i potwierdzenie nadania listu poleconego. W konsekwencji przyrzeczona umowa o pracę została zawarta w terminie określonym w umowie przedwstępnej.

Tego samego dnia pracownik cofnął jednak wypowiedzenie umowy o pracę złożone swemu dotychczasowemu pracodawcy, a następnie od razu wypowiedział umowę o pracę zawartą z nowym pracodawcą z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Wraz z wypowiedzeniem pracownik przesłał nowemu pracodawcy zwolnienie lekarskie na 2 tygodnie (tj. na czas okresu wypowiedzenia) i nie stawiał się w pracy. Ostatecznie umowa uległa rozwiązaniu, a pracownik nie podjął pracy.

Pracodawca w takim stanie rzeczy skierował sprawę do sądu pracy żądając zasądzenia kary umownej od pracownika z uwagi na nie zawarcie umowy przyrzeczonej. Sąd jednak oddalił powództwo wskazując, że strony przecież zawarły przyrzeczoną umowę o pracę i już tylko z tego powodu nie można domagać się kary umownej. Dodatkowo Sąd wskazał

jednak, że kara umowna ma ściśle cywilistyczny charakter i zasadniczo nie zachodzi możliwość jej zastosowania na podstawie art. 300 k.p. w stosunkach pracy. Prawo pracy przewiduje, odrębny od prawa cywilnego, własny system odpowiedzialności materialnej pracowników, w tym odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy i za mienie powierzone pracownikowi (art. 114-127 k.p.), a także odszkodowania dla pracodawcy z tytułu naruszenia przez pracownika postanowień umowy, przewidzianej w art. 1012 § 1 k.p. **Możliwość zastosowania kar umownych na gruncie prawa pracy jest ograniczona wyłącznie do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.**

Pracodawca odwołał się od takiego rozstrzygnięcia do Sądu II instancji. Podniósł, że podpisanie umowy przyrzeczonej przez pracownika miało wyłącznie na celu uniknięcie zapłaty kary umownej, a pracownik nie miał w ogóle zamiaru podjąć pracy. Sąd odwoławczy nie podzielił jednak tej argumentacji i utrzymał korzystny dla pracownika wyrok. W uzasadnieniu wskazał, że **o ile nie budzi wątpliwości dopuszczalność stosowania konstrukcji przedwstępnej umowy o pracę, o tyle wątpliwe jest stosowanie kar umownych w tego typu umowie.** Sąd wyjaśnił, że stosowanie mechanizmu kary umownej w takim układzie powodowałoby ograniczenie swobody wyboru pracy, wbrew zasadom art. 65 Konstytucji. Kara umowna nie może prowadzić do przymusu lub ograniczenia wolności zatrudnienia. Kara umowna zawarta w umowie przedwstępnej ogranicza tę wolność wyboru. Narzuca obowiązek - sankcjonowany koniecznością zapłaty określonej kwoty - zawarcia umowy o pracę z jednym, konkretnym pracodawcą. Dlatego trzeba uznać, że kara umowna, jako ograniczenie konstytucyjnej zasady swobody wyboru pracy, pozostaje niezgodna z podstawowymi zasadami prawa pracy. Sąd podkreślił przy tym, że zgodnie z art. 10 § 1k.p. każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

### **Pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnej zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne – Postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2020 r., sygn. III UK 104/19.**

Sąd Najwyższy potwierdził ostatnio swoją utrwaloną linię orzecniczą, zgodnie z którą w przypadku korzystania przez pracodawcę z pracy własnego pracownika zatrudnionego jednocześnie przez osobę trzecią na podstawie umowy cywilnoprawnej, płatnikiem składek ZUS jest pierwotny pracodawca, a nie osoba trzecia.



## WYBRANE ORZECZENIA

Sprawa dotyczyła pewnego pracodawcy, który odwołał się od decyzji ZUS określających wyższe podstawy wymiaru składek dla jego 4 pracowników. Podstawą prawną decyzji ZUS był art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Podstawą faktyczną było ustalenie ZUS, że pracownicy ci w ramach umów zlecenia zawartych z osobą trzecią wykonywali pracę na rzecz swego pracodawcy.

Przepis, na który powołał się ZUS oraz sądy orzekające w tej sprawie stanowi zaś, że: „Za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.”

Pracodawca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podnosił, że sądy orzekające w tej sprawie niedostatecznie przeanalizowały czy nie należało stosować ogólnej zasady, że płatnikiem jest podmiot zawierający umowę cywilną i z tej racji rozliczający osobę objętą ubezpieczeniem. Podnosił również, że art. 8 ustawy systemowej nie stanowi wprost, że pracodawca jest płatnikiem składek za zleceniobiorcę, który zawarł umowę z osobą trzecią, a jednocześnie jest pracownikiem tego pracodawcy, oraz, że z art. 4 pkt 2a tej ustawy wynika, że pracodawca płaci składki za pracowników, natomiast jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne płacą składki za inne osoby, z którymi zawierają umowy cywilne objęte obowiązkiem ubezpieczenia społecznego.

Sąd Najwyższy odmawiając przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał, że podniesiona przez pracodawcę problematyka nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego wymagającego uwagi SN. Podkreślił, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej co prawda nie likwiduje odrębności umów cywilnych, ale nie oznacza to, że zawsze należy bezwzględnie stosować zasadę ogólną, czyli że płatnikiem jest osoba trzecia - pracodawca umów cywilnych. Rzecz w tym, że orzecznictwo Sądu Najwyższego poczynwszy od uchwały z 2 września 2009 r., II UZP 6/09 zgodnie przyjmuje, że to pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnej zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne. Wówczas płatnikiem składek nie jest ta osoba trzecia. Kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego utrwalają to stanowisko i odnoszą się do kwestii, wynikających z przyjęcia, że płatnikiem składek jest pierwotny pracodawca. Dalej Sąd Najwyższy podkreślił, że regulację z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej należy rozpatrywać całościowo, a przede wszystkim mieć na uwadze to, że jej celem jest ochrona

zatrudnionego przed nadużyciami (choćby w zakresie czasu pracy, czyli problemu nadgodzin). Gdyby przyjąć wykładnie prezentowaną przez pracodawcę bardzo łatwo można byłoby obejść normy prawa pracy.

**Zasady reprezentacji spółki jednoosobowej w umowach ze wspólnikiem będącym jednocześnie jedynym członkiem zarządu. Odpowiedzialność pracownika - członka zarządu - za szkody wyrządzone Spółce – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2019 r., sygn. I PK 204/18.**

Rozstrzygana przez SN sprawa dotyczyła członka zarządu pewnej spółki z o.o.. Był on w niej zatrudniony w okresie od października 2001 r. do maja 2015 r. na stanowisku dyrektora. Aneksem do umowy o pracę ze stycznia 2014 r. Spółka, działając przez pełnomocnika, podwyższyła wynagrodzenie pracownika. Aneks został jednak zawarty bez formy aktu notarialnego. W tym czasie pracownik był zaś jedynym wspólnikiem spółki, jak również jedynym członkiem jej zarządu. W lipcu 2014 r. nastąpiło odwołanie pracownika z funkcji prezesa zarządu przy jednoczesnym dalszym zatrudnieniu go na stanowisku dyrektora spółki do maja 2015 r.

Pracownik wniósł do Sądu pozew o zapłatę wynagrodzenia należnego mu z tyt. Umowy o pracę, przy uwzględnieniu jego wysokości wynikającej z podwyżki na mocy aneksu. Pracodawca broniąc się przed tym żądaniem, wniósł pozew wzajemny przeciwko byłemu członkowi Zarządu, opierając go na dwóch podstawach prawnych, pierwszej związanej z odpowiedzialnością powoda wobec spółki za spowodowanie braków kasowych (jako związanej z odpowiedzialnością materialną pracownika i szkodą wyrządzoną umyślnie) i drugiej związanej z uzyskaniem nienależnego wynagrodzenia za pracę – podnosząc nieważność aneksu do umowy o pracę podwyższającego wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy zasądził od spółki z o.o. na rzecz byłego członka zarządu kwotę 28.823,85 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami; w pozostałym zakresie powództwo oddalił, a w sprawie z powództwa wzajemnego spółki przeciwko byłemu członkowi zarządu zasądził od niego na rzecz spółki kwotę 42.000,00 zł (tytułem odszkodowania z tytułu odpowiedzialności materialnej pracownika oraz zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę), oddalając powództwo wzajemne w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy uznał, że wskazany aneks jako umowa dodatkowa, jest czynnością prawną nieważną od samego początku, albowiem w okresie jej zawarcia powód był jedynym członkiem zarządu pozwanej spółki. Zawarcie wskazanej umowy wymagało zatem szczególnej formy aktu notarialnego



## WYBRANE ORZECZENIA

(art. 210 § 2 k.s.h.), a zawarcie umowy bez tej formy skutkuje jej nieważnością (art. 73 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). **Sąd Rejonowy uznał, że skoro aneks do umowy był nieważny, to pobrane wynagrodzenie za pracę było świadczeniem nienależnym (art. 410 § 2 k.c.), zaś spółka miała prawo żądać jego zwrotu a powód winien mieć pełną świadomość braku podstaw do jego uzyskania.**

Sąd Rejonowy uwzględnił częściowo żądanie Spółki zasądzenia na jej rzecz od pracownika odszkodowania z tytułu odpowiedzialności materialnej dyrektora jako pracownika spółki. Sąd ustalił, że były członek zarządu dopuścił się zaniedbań w nadzorze nad podległymi mu pracownikami oraz nadzorze nad posiadanym mieniem spółki w postaci gotówki. Ujawniony przez spółkę niedobór w kwocie 49.951,18 zł związany z brakiem gotówkowym obciążał powoda jako osobę zarządzającą pozwanym zakładem pracy. **Sąd I instancji podniósł jednak, że Spółka nie wykazała, aby powód wyrządził szkodę umyślnie (art. 122 k.p.), co pozwoliło na ograniczenie odpowiedzialności powoda do trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (art. 119 k.p.).**

Od powyższego wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosły obie strony. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo wzajemne Spółki w całości. Jeśli chodzi o odpowiedzialność za szkody, to inaczej niż Sąd I instancji ustalił, że niedobór w kasie gotówkowej Spółki nie został przekonująco udowodniony. Jeśli chodzi o podwyżkę wynagrodzenia dyrektora, wskazał, że brak wymaganej formy aktu notarialnego dla podwyżki wynagrodzenia, w sprawach z zakresu prawa pracy nie może odnieść skutku nieważności w zakresie umowy czy też aneksu do umowy o pracę w sytuacji, gdy czynności konkludentne między stronami stosunku pracy wykazały fakt rzeczywistej podwyżki wynagrodzenia. (tj. pracodawca wynagrodzenie wypłacał, zaś pracownik godził się na podwyżkę i przyjmował umówione wynagrodzenie.)

Spółka wniosła skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, a ten uchylił niekorzystny dla niej wyrok Sądu II instancji i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu SN wyjaśnił, że podstawowe znaczenie w sprawie miał art. 210 k.s.h. Zgodnie z **w przypadku, gdy wspólnik posiadający wszystkie udziały (lub udziały te przysługują jednemu wspólnikowi i spółce), jest zarazem jedynym członkiem zarządu, czynność prawna między tym wspólnikiem a reprezentowaną przez niego spółką wymaga formy aktu notarialnego.** nim Tymczasem w obecnej sprawie, aneksem do umowy o pracę spółka - działając przez pełnomocnika - podwyższyła wynagrodzenie powoda bez formy aktu notarialnego. SN podkreślił, że stanowisko Sądu

Okręgowego, jakoby brak wymaganej formy aktu notarialnego nie powodował nieważności danej czynności prawnej, zwłaszcza gdy czynności faktyczne prowadzą do wniosku o respektowaniu reguł zwiększenia wynagrodzenia nie jest trafne. SN podkreślił, że skutkiem niezastosowania się do tych zasad jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności i nie przewiduje się tu żadnych wyjątków. W konsekwencji SN stwierdził, że aneks do umowy o pracę o podwyższeniu wynagrodzenia był czynnością nieważną. Czynności tej nie konwaliduje zdaniem SN konkludentne wypłacanie wynagrodzenia w wyższej wartości.

Odnosząc się zaś do zasad i reżimu odpowiedzialności członka zarządu za szkodę wyrządzoną Spółce, SN wskazał, że **w przypadku osób zajmujących kierownicze lub samodzielne stanowiska ocena bezprawności zachowania i winy jest przy tym surowsza niż w odniesieniu do pozostałych pracowników. Ale nawet w przypadku tej kategorii osób ich odpowiedzialność za powstałe szkody musi być następstwem zachowań bezprawnych i zawinionych.**

## AKTUALNOŚCI

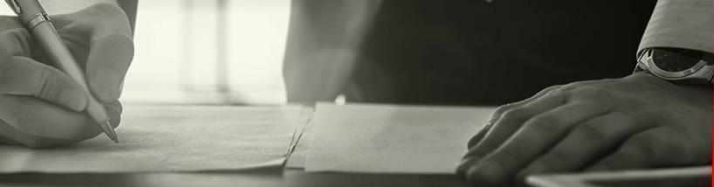
**PIP powraca do regularnych kontroli - komunikat Głównego Inspektora Pracy z 18 czerwca 2020 r.**

Zgodnie z opublikowanym na stronach Inspekcji Pracy [komunikatem](#) inspektorzy pracy od 22 czerwca 2020 r. powracają do kontroli w pełnym zakresie. Działania kontrolno-nadzorcze prowadzone mają być jednak przy zastosowaniu procedur ograniczających ryzyko zakażenia wirusem COVID19.

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych na terenie zakładu pracy Główny Inspektor Pracy zaleca korzystanie z wydzielonego pomieszczenia. Czynności kontrolne na terenie zakładu pracy powinny też trwać możliwie jak najkrócej. Wytyczne przewidują, by inspektorzy pracy w miarę możliwości przeprowadzali czynności kontrolne, które mogą być prowadzone w formie zdalnej, poza siedzibą pracodawcy.

**Małe i średnie firmy z obowiązkiem tworzenia PPK - rusza III faza wdrożenia PPK.**

Z dniem 1 lipca 2020 r. rozpoczął się III etap wdrażania PPK. Od tej daty obowiązek tworzenia PPK mają aż dwie grupy firm: tj. te, które zatrudniały co najmniej 20 osób (wg stanu na 31 grudnia 2019); oraz te, które zatrudniały co najmniej 50 osób (wg stanu na 30 czerwca 2020 r.). Wynika to z rozwiązań



## AKTUALNOŚCI

przyjętych w ustawach antykrzysowych. Z danych i szacunków PFR wynika, że obowiązek dotyczy ok. 60 tys. firm. Ostateczne terminy na zawarcie umów (wdrożenie PPK) dla obu grup to:

- **27 października 2020 r.** (termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK),
- **10 listopada 2020 r.** (termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK).

Z uwagi na stosunkowo dużą liczbę podmiotów, których dotyczy obowiązek warto proces wdrażania PPK w Państwa organizacji zaplanować nieco wcześniej.

Przypominamy również, że ustawa o PPK na potrzeby ustalania stanu zatrudnienia posługuje się własną definicją „osoby zatrudnionej”. Jest ona szersza niż tradycyjna definicja pracownika i obejmuje m.in. zleceniobiorców, czy też członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji, jeśli osoby te podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów.

Z tego względu warto raz jeszcze zweryfikować stan zatrudnienia na jedną ze wskazanych w/w dat kontrolnych, przy zastosowaniu definicji osoby zatrudnionej, o której mowa w ustawie o PPK.

### **PARP uruchomiła program bezzwrotnych dotacji na kapitał obrotowy dla średnich przedsiębiorców dotkniętych skutkami Covid-19.**

PARP uruchomiła program dotacji bezzwrotnych dla **średnich przedsiębiorców**. Kwota dofinansowania stanowi iloczyn stawki jednostkowej dla określonego poziomu zatrudnienia i liczby miesięcy, w których wnioskodawca potrzebuje wsparcia, przy czym wnioskodawca może ubiegać się o finansowanie kapitału obrotowego na okres maksymalnie trzech miesięcy. Wg wyliczeń PARP maksymalna kwota wsparcia na okres 3 miesięcy dla średniego przedsiębiorcy wynosi ok. 430 tys. zł. **Nabór wniosków otwarty jest w okresie od 15 czerwca do 31 lipca 2020 r.**

Ze szczegółami programu jak również dokumentami programowymi można zapoznać się na [dedykowanej stronie internetowej PARP](#)

Zgodnie z kryteriami programu, do wsparcia w ramach naboru kwalifikują się przedsiębiorcy, którzy na skutek wystąpienia pandemii COVID-19, w dniu udzielenia pomocy znajdują się w trudnej sytuacji (w rozumieniu art. 2 pkt 18 rozporządzenia KE nr 651/2014) **lub** w sytuacji nagłego niedoboru tzn. **odnotowali**

**spadek obrotów o co najmniej 30% w dowolnym miesiącu po 1 lutego 2020 r. w porównaniu do poprzedniego miesiąca lub analogicznego miesiąca ubiegłego roku.**

Wg stanu na dziś, o dofinansowanie mogą ubiegać się wyłącznie średni przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej potwierdzoną wpisem do odpowiedniego rejestru. Status średniego przedsiębiorcy ustalany jest na podstawie Załącznika nr I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu. Oznacza to, że aby określić status przedsiębiorcy przy wyliczaniu wartości dotyczących zatrudnienia i danych finansowych należy odpowiednio uwzględnić dane przedsiębiorstw powiązanych i partnerskich zgodnie z załącznikiem nr I do rozporządzenia KE nr 651/2014.

### **Testy na koronawirusa oraz środki ochrony przeciwko Covid-19 nie stanowią przychodu pracownika - odpowiedź Ministerstwa Finansów na interpelację poselską nr 6587 z 12 czerwca 2020 r.**

Ministerstwo Finansów rozwiązało ostatnio wątpliwości, co do tego, czy świadczenie pracodawcy, polegające na sfinansowaniu pracownikom testów na obecność koronawirusa, stanowi przychód pracownika.

Stanowisko to zostało wyrażone w odpowiedzi na interpelację poselską nr 6587. Posiłkując się wytycznymi wynikającymi z wyroku Trybunału Konstytucyjnego, Ministerstwo wskazało, że świadczenie pracodawcy polegające na sfinansowaniu pracownikom np. testów na koronawirusa, ale również np. maseczek czy przyłbic, następuje w interesie pracodawcy (nie pracownika). Zaś dostarczenie środków ochronnych, czy wykonywanie testów zapobiega niekontrolowanemu rozprzestrzenianiu się choroby, niweluje niepożądaną przez każdego pracodawcę absencję pracowników i jest istotne dla terminowego wywiązania się pracodawcy z zawartych kontraktów. **W takim przypadku nie jest zatem rozpoznawany przychód po stronie pracownika.** Wskazano również, że stanowisko to zawierają objaśnienia podatkowe, które zostaną wkrótce wydane. Zostały one opracowane na podstawie art. 14a § 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa.



## PROJEKTY LEGISLACYJNE

### **Rozszerzenie definicji mobbingu o różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć - Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy.**

W ostatnich dniach do Sejmu wpłynął poselski projekt dotyczący rozszerzenia definicji mobbingu o problem niższych wynagrodzeń kobiet względem mężczyzn za taką samą pracę, tej samej wartości. Obecnie jest on na etapie opiniowania, choć zyskał on już poparcie rządzących. Treść projektu dostępna jest na [stronach sejmowych](#). Niewątpliwie dostrzeżenie tego problemu przez ustawodawcę należy ocenić pozytywnie, nie mniej mankamentem tej propozycji jest jednak to, że okoliczność dyskryminacji płacowej miałaby być dowodzona w procesie o mobbing. Sama zaś definicja mobbingu jest dość skomplikowana, a udowodnienie mobbingu wymaga wykazania dodatkowych elementów takich jak np. izolacja, wykluczenie w zespole itp., co nie zawsze wystąpi w przypadku nierówności płac.

### **Zmiany w delegowaniu pracowników - Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw.**

Projektowana ustawa ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Termin jej wdrożenia przez Polskę upływa 30 lipca 2020 r.

Zmiany wynikające z w/w Dyrektywy oraz ustawy wdrożeniowej dotyczą m.in.:

- Zmiany definicji pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP oraz pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP,
- rozszerzeniu katalogu minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym gwarantowanych pracownikowi delegowanemu,
- rozszerzeniu zakresu warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym, gwarantowanych pracownikowi delegowanemu w przypadku tzw. „delegowania długoterminowego”,
- wprowadzeniu zasad dotyczących zastępowania pracowników,

- zmianach w zakresie pracy tymczasowej: zapewnienie delegowanym pracownikom tymczasowym warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych lokalnych. Ponadto państwa członkowskie mogą wymagać, aby przedsiębiorstwa delegujące pracowników gwarantowały delegowanym pracownikom tymczasowym dodatkowo do ww. warunków zatrudnienia stosowanie innych warunków, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca (tj. lokalnych pracowników tymczasowych państwa przyjmującego),
- rozszerzeniu obowiązków informacyjnych wobec PIP (o zmianie informacji wskazanych w oświadczeniu o delegowaniu pracownika do Polski),
- większy zakres uprawnień kontrolnych PIP w zakresie pracowników delegowanych.

Z treścią projektu, oraz jego uzasadnieniem można zapoznać się na [stronach sejmowych](#).

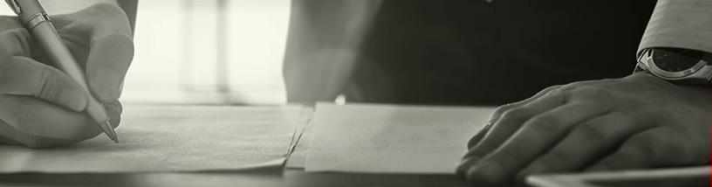
## ZMIANY LEGISLACYJNE

### **Tarcza 4.0 - nowe rozwiązania w sferze prawa pracy - Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19.**

Tarcza 4.0 weszła w życie 24 czerwca 2020 r. Zgodnie z zapowiedziami Rządu ma to być już ostatnia odsłona tej regulacji anty kryzysowej. Poniżej przedstawiamy wybrane rozwiązania wynikające z tej ustawy, które mają znaczenie dla pracodawców i pracowników. Niektóre z nich zostały przez nas szerzej opisane na łamach [bloga Kancelarii SPCG](#).

#### **i. Dofinansowanie wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

Niezależnie od istniejącego już mechanizmu z art. 15g specustawy (dofinansowanie z uwagi na obniżony wymiar czasu pracy / przestój ekonomiczny), Tarcza 4.0 w art. 15gg wprowadziła możliwość uzyskania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na dofinansowanie wynagrodzenia **pracowników nieobjętych (i) przestojem, o którym mowa w art. 81 KP lub (ii) przestojem ekonomicznym, lub (iii) obniżonym wymiarem czasu pracy.**



## ZMIANY LEGISLACYJNE

Wynagrodzenia pracowników objętych wnioskiem są dofinansowywane ze środków FGŚP do wysokości połowy wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Dofinansowanie obejmuje dodatkowo należne od pracodawcy składki ZUS od przyznanego świadczeń. Tak samo jak w przypadku poprzedniego rozwiązania dofinansowanie nie obejmuje pracowników, których wynagrodzenie było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Aktualnie za pierwszy kwartał 2020 r. wynosi ono 5.331,47 zł.

Pozostałe warunki uzyskania dofinansowania są takie same jak dotychczas (spadek obrotów gospodarczych w związku z Covid-19, niezaleganie z daninami publicznoprawnymi na koniec III kwartału 2019 r. oraz brak przesłanek do ogłoszenia upadłości).

Świadczenia z FGŚP w oparciu o ten mechanizm przysługują przez łączny okres 3 miesięcy, przypadających od miesiąca złożenia wniosku. **Aktualnie istnieją wątpliwości co do tego, czy jeśli przedsiębiorca skorzystał już z dofinansowania wynagrodzeń w związku z obniżonym wymiarem czasu pracy /przeostojem ekonomicznym (na okres 3 miesięcy), to jest również uprawniony do skorzystania z dofinansowania na podstawie nowego mechanizmu na kolejny okres 3 miesięcy.** Literalne brzmienie art. 15gg sugeruje, że wsparcie ze środków FGŚP jest niezależne od tego udzielanego dotychczas z tego samego funduszu na podstawie art. 15g specustawy o COVID-19 i byłoby to możliwe. Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jest jednak w tej kwestii negatywne. W wyjaśnieniach Resortu przygotowanych na prośbę Dziennika Gazety Prawnej wskazano, że w razie korzystania przez okres trzech miesięcy z dofinansowania na podstawie art. 15g specustawy o COVID-19 możliwe będzie skorzystanie z dotacji na podstawie nowego mechanizmu, ale tylko w odniesieniu do kolejnych pracowników, tj. nieobjętych wcześniej dofinansowaniem z art. 15g.

### ii. **Możliwość stosowania obniżonego wymiaru czasu pracy /przeostaju ekonomicznego bez pobierania dofinansowania i przez dłuższy czas – (nowy artykuł 15 gb specustawy).**

Nowe rozwiązanie zakłada możliwość dłuższego utrzymywania mechanizmu obniżonego wymiaru czasu pracy /przeostaju ekonomicznego. Dotychczas przyjmowano, że mechanizmy te mogą obowiązywać u pracodawcy przez okres pobierania przez niego dofinansowań z FGŚP.

Zastosowanie tego rozwiązania wymaga spełnienia przesłanki spadku obrotów w następstwie Covid (przy czym nie jest tu wymagany konkretny próg spadku), oraz wystąpienia **istotnego wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń**. Jest to nowa zdefiniowana w ustawie przesłanka.

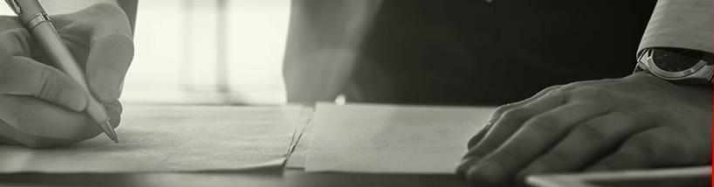
Aby pracodawca mógł wprowadzić omawiane mechanizmy na dłuższe okresy będzie musiał (tak jak dotychczas) porozumieć się ze związkami lub przedstawicielami pracowników. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przeostojem ekonomicznym na tych zasadach mogłoby trwać w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

### iii. **Możliwość ograniczenia wysokości odpaw, odszkodowań oraz innych świadczeń pieniężnych wypłacanych przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę**

Rozwiązanie to zakłada, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, obowiązuje limit wysokości odpaw, **odszkodowań oraz innych świadczeń pieniężnych wypłacanych przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (26.000 zł).**

### iv. **Zawieszenie obowiązków w zakresie ZFŚS**

Tarcza 4.0 wprowadziła nowe rozwiązanie, zgodnie z którym w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy, spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2 **pracodawca może zawiesić obowiązki:** 1) tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych; 2) dokonywania odpisu podstawowego; 3) wypłaty świadczeń urlopowych. Przepis stanowi ułatwienie dla tych pracodawców, u których nie działają związki zawodowe. Tacy pracodawcy będą mogli podjąć w/w decyzje w zakresie ZFŚS samodzielnie (a nie jak obecnie w porozumieniu z przedstawicielem załogi).



## ZMIANY LEGISLACYJNE

Tarcza 4.0 zakłada również, że przy takich samych przesłankach jak powyżej, z mocy prawa **nie stosuje się korzystniejszych niż ustawa o ZFŚS postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania**. Chodzi o te postanowienia, które ustalają wyższą wysokość odpisu na ZFŚS oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ustawa o ZFŚS. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie.

### v. **Możliwość wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji po ustaniu współpracy**

Tarcza 4.0 wprowadziła mechanizm pozwalający, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 jednostronnemu wypowiedzeniu przez pracodawcę obowiązujących umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, które rodzą dla pracodawcy obowiązek wypłaty odszkodowania.

**Dodatek solidarnościowy dla osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym COVID-19 - Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19.**

Zgodnie z ustawą, o nowe świadczenie mogą wnioskować osoby, z którymi po 15 marca 2020 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub ich umowa o pracę na czas określony wygasła po tym terminie. Warunkiem otrzymania dodatku solidarnościowego jest też podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę przez łączny okres co najmniej 60 dni w 2020 r.

Dodatek solidarnościowy wynosi 1400 zł miesięcznie i przysługuje od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020 r. Można go otrzymać najwcześniej za miesiąc, w którym osoba uprawniona złożyła wniosek.

Świadczenie przysługuje również bezrobotnym już zarejestrowanym w urzędzie pracy. W takiej sytuacji urząd pracy zawiesi dotychczas wypłacany zasiłek dla bezrobotnych lub stypendium wypłacane na szkolenia oraz podnoszenie kwalifikacji.

Świadczenie przysługuje osobom legalnie przebywającym na terenie RP (w tym cudzoziemcom).

Aby skorzystać z dodatku solidarnościowego nie można mieć innego tytułu do ubezpieczenia społecznego lub zdrowotnego (w ZUS lub KRUS).

Autorzy opracowania: adwokat Dominika Olczyk i aplikant adwokacki Piotr Piotrowski. Nadzór merytoryczny: Adam Kostrzewa, Partner.

## KONTAKT



**Adam Kostrzewa**

adwokat  
Partner

E: [a.kostrzewa@spcg.pl](mailto: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](mailto:spcg@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 w Warszawie:  
ul. Złota 59  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 244 83 00  
E: [warszawa@spcg.pl](mailto:warszawa@spcg.pl)

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