



SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

NEWSLETTER PRAWA PRACY MAJ 2019

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

W NEWSLETTERZE:

WYBRANE ORZECZENIA

- Korzystanie z prywatnego pendrive-a jako przyczyna dyscyplinarki.
- Wyłączenie emerytów i rencistów z kręgu pracowników uprawnionych do odprawy i nagrody jubileuszowej to dyskryminacja.
- Pomyłka przy sporządzaniu wypowiedzenia umowy o pracę może być kosztowna.

AKTUALNOŚCI

- Zamieszanie wokół „testu przedsiębiorcy”.
- Wraca pomysł zniesienia limitu 30 krotności składek ZUS.
- Ministerstwo Finansów proponuje obniżenie kosztów pracy.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Nowe zasady ochrony sygnalistów w UE.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Nowy wzór świadectwa pracy.
- Nowy projekt deklaracji rezygnacji z PPK.

KONTAKT



WYBRANE ORZECZENIA

Korzystanie z prywatnego pendrive-a jako przyczyna dyscyplinarki – wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 2019 r., sygn. akt III PK 13/18.

Sprawa dotyczyła pracownika, który został dyscyplinarnie zwolniony za użycie prywatnych pendrive-ów i skopiowanie plików. Sprawa wyszła na jaw z powodu „niewagi” pracownika, który po skończonej zmianie zapomniał odłączyć urządzenia od służbowego komputera. Pracownicy z kolejnej zmiany zauważyli podpięty do komputera sprzęt i niezwłocznie powiadomili o tym fakcie pracodawcę.

Przeprowadzona analiza zawartości pendrive-ów wykazała, iż po pierwsze były one zainfekowane, a po drugie, zawierały dane związane z działalnością pracodawcy i chronione tajemnicą przedsiębiorstwa (m.in. wzory wykorzystywanej dokumentacji). Pracownik odwołał się od decyzji pracodawcy do Sądu Pracy. Ten, co prawda stwierdził, że kopiowanie przez pracownika na prywatny nośnik danych poufnych pracodawcy samo w sobie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne, jednakże w niniejszej sprawie materiał dowodowy dostarczony przez pracodawcę był niewystarczający dla udowodnienia tej okoliczności. Jak się bowiem okazało, pracodawca niezwłocznie po wykryciu wirusów na służbowym komputerze dokonał całkowitego „wyczyszczenia” danych oraz ponownej instalacji systemu operacyjnego. Dodatkowo, po zwolnieniu pracownika na komputerze tym pracowała inna osoba. Pracodawca niewłaściwie zabezpieczył pendrive-y, na których były zapisane przez zwolnionego pracownika dane. Wskutek powyższego, biegły informatyk nie był w stanie wykazać, kiedy, przez kogo i jakie pliki zostały zgrane ze służbowego komputera.

Jak wynika z wyroku Sądu I instancji, samo tylko podłączenie prywatnego pendrive-a do służbowego komputera (co zostało w sprawie wykazane), bez zgrywania na niego danych, co prawda stanowiło naruszenie wewnętrznych regulacji pracodawcy, lecz nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Takiego samego zdania był również Sąd II instancji, który oddalił apelację pracodawcy i utrzymał wyrok Sądu I instancji w mocy.

Dopiero Sąd Najwyższy badając tę sprawę dostrzegł, że w sprawie zachodziły istotne uchybienia proceduralne, których dopuściły się sądy obu instancji. SN wytknął Sądowi II instancji, że ten pochyłając się nad apelacją pracodawcy, nie rozpoznał istoty sprawy, wydając wyrok w całości oparty na ustaleniach dokonanych przez Sąd I instancji. Natomiast ustalenia Sądu I instancji były niepełne, gdyż ten wydał wyrok głównie w oparciu o opinię biegłego, z pominięciem pozostałego materiału dowodowego w sprawie, w tym zeznań pracownika, który nie zaprzeczał, że zgrał dane pracodawcy

na prywatne urządzenia. SN uchylając wyrok Sądu II instancji wskazał, że dla rozstrzygnięcia tej sprawy istotne jest, czy zwolniony pracownik faktycznie skopiował dane pracodawcy, nawet jeśli nastąpiło to wcześniej, a pracodawca dowiedział się o tym dopiero w momencie odkrycia pendrive-a.

Z wyroku SN nie wynika zatem jednoznacznie, czy samo tylko podłączenie prywatnego pendrive-a (bez skopiowania danych) może stanowić przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia. Jakkolwiek wskazówką dla pracodawców może stanowić stanowisko Sądów I oraz II instancji, które opowiedziały się w tej kwestii negatywnie.

Ze sprawy wynika również kolejna ważna wskazówka, aby w przypadku decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika należycie zabezpieczyć materiał dowodowy, który w przypadku procesu sądowego, pozwoli udowodnić okoliczności wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem.

Wyłączenie emerytów i rencistów z kręgu pracowników uprawnionych do odprawy i nagrody jubileuszowej to dyskryminacja – wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2019 r., sygn. akt I PK 50/18.

Sąd Najwyższy rozstrzygał ostatnio sprawę dotyczącą pracownika – rencisty, który po rozwiązaniu z nim umowy o pracę pozwał swojego pracodawcę o zapłatę jednorazowej odprawy i nagrody jubileuszowej. W sprawie istotne było to, że pracodawca, w związku z planowaną restrukturyzacją, oraz przejściem zakładu pracy przez nowego pracodawcę zawarł porozumienie ze związkami zawodowymi, w którym wykluczono emerytów i rencistów z grona pracowników uprawnionych do otrzymania odprawy i nagrody jubileuszowej w razie wypowiedzenia im umowy o pracę.

Pracownik w pozwie podnosił, że zawarte ze związkami zawodowymi porozumienie stanowi przejaw nierównego traktowania (dyskryminacji) w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych o której mowa w art. 183a kodeksu pracy. Sądy I oraz II instancji oddaliły powództwo pracownika, nie dopatrując się w zapisach porozumienia dyskryminacji pośredniej czy też bezpośredniej pracowników – emerytów. Pracodawca argumentował, że porozumienie zawarto w interesie całej załogi, a emeryci i renciści posiadają już zabezpieczenie finansowe w postaci przyznanych im świadczeń, czego nie można powiedzieć o pozostałych pracownikach, dla których odprawa i nagroda stanowią mają rekompensatę z powodu utraty pracy.

Sąd Najwyższy był innego zdania. Orzekł, że w tym konkretnym przypadku zapisy porozumienia wykluczające



WYBRANE ORZECZENIA

emerytów i rencistów z kręgu uprawnionych do odprawy i nagrody jubileuszowej w razie wypowiedzenia im umowy o pracę, tylko pozornie nie były dyskryminujące. SN, odwołując się do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE przypomniał, że dyskryminacja pośrednia ma miejsce wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, podjętego działania lub zastosowanego kryterium występują lub mogą wystąpić niekorzystne dysproporcje w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania czy dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, np. z uwagi na niepełnosprawność – chyba, że środki służące osiągnięciu celu są obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel. W tej sprawie, w ocenie SN, pozbawienie pracowników – emerytów i rencistów prawa do odprawy i nagrody jubileuszowej stanowi przejaw dyskryminacji pośredniej. W konsekwencji SN uchylił niekorzystne dla pracownika rozstrzygnięcie Sądu II instancji i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Pomyłka przy sporządzaniu wypowiedzenia umowy o pracę może być kosztowna – wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2019 r., sygn. I PK 19/18.

Sprawa dotyczyła pracownicy zatrudniona w pewnej Spółce jako handlowiec, z którą pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem. Przyczyną wypowiedzenia było niezrealizowanie przez nią wyznaczonych planów (celów) sprzedażowych. Jednakże, **pracodawca sporządzając pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę pomylił się przy wpisywaniu liczb (kwot), w jakich plan sprzedażowy nie został zrealizowany przez pracownicę.** Po otrzymaniu pozwu, Spółka spostrzegła, że w wypowiedzeniu został popełniony błąd i niezwłocznie wysłała do Sądu sprostowanie tego błędu.

Sąd I instancji zasądził na rzecz pracownicy odszkodowanie, wskazując, że w wyniku błędu liczbowego w wypowiedzeniu pracodawca podał pracownicy nieprawdziwą (nie mającą pokrycia w rzeczywistości) przyczynę wypowiedzenia.

Sąd II instancji utrzymał takie orzeczenie, oddalając apelację pracodawcy jako bezzasadną. Sąd II instancji wyjaśnił, że po złożeniu wypowiedzenia pracodawca nie może poprawiać dokumentów. W konsekwencji pracodawca, aby działać zgodnie z prawem pracy, powinien cofnąć błędne wypowiedzenie umowy.

Pracodawca nie zgodził się z takim rozstrzygnięciem Sądów obu instancji składając skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. W skardze podnosił, że co prawda w pisemnym wypowiedzeniu pojawiły się niewłaściwe liczby, ale była to wyłącznie omyłka pisarska, a sama przyczyna rozwiązania umowy o pracę tj. niewywiązywanie się przez pracownicę z planów sprzedażowych była prawdziwa i bezsporna. Pracodawca podnosił również, że w takim przypadku, żądanie przez pracownicę odszkodowania jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

SN rozpoznając tę sprawę oddalił skargę kasacyjną pracodawcy. Nie zostało jeszcze opublikowane pisemne uzasadnienie tego wyroku, lecz z jego ustnych motywów wynika, że istotne z punktu widzenia pracodawcy było, aby wskazać, jak bardzo plan sprzedażowy nie był wykonany przez pracownicę. Podanie w wypowiedzeniu konkretnych kwot stanowiło sedno rozwiązania umowy. Omyłka w tym zakresie oznacza, że pracownicy podano nieprawdziwe wartości, a w konsekwencji przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę była fałszywa. SN podkreślił przy tym, że wypowiedzenie umowy o pracę jest bardzo doniosłą czynnością prawną, a pracodawca podejmując decyzję o rozstaniu z pracownikiem ma dostatecznie dużo czasu, aby się do tego dobrze przygotować. W innej sytuacji jest pracownik, którego wiążą terminy na skuteczne wniesienie odwołań. SN wskazał również, że zarzut naruszenia norm współżycia społecznego nie był uzasadniony, bo powódka odwołując się od wypowiedzenia skorzystała ze swego ustawowego prawa, które stwarza jej kodeks pracy. Samo domaganie się odszkodowania nie może być traktowane jako naruszenie zasad współżycia społecznego.



AKTUALNOŚCI

Zamieszanie wokół „testu przedsiębiorcy” – Wieloletni Plan Finansowy Państwa na lata 2019-2022.

W dniu 24 kwietnia 2019 r. Rada Ministrów przyjęła Wieloletni Plan Finansowy Państwa na lata 2019-2022. W opublikowanej na stronach Ministerstwa Finansów wersji tego dokumentu wskazano na kluczowe działania rządu mające na celu zapewnienie źródeł finansowania budżetu. Wśród nich znalazł się głośno komentowany pomysł kontroli przedsiębiorców (samozatrudnionych), korzystających z podatku liniowego. Wprowadzenie tzw. testu przedsiębiorcy, w założeniu rządu, miało ukrócić praktyki niewłaściwego wykorzystania niższej stawki podatkowej. Test miał polegać na wytypowaniu firm, które wystawiają co miesiąc tylko jedną fakturę jednemu przedsiębiorstwu (również zbiorczą na wiele usług). Rząd chciał w ten sposób dodatkowo walczyć z nakłanianiem pracowników do zakładania własnej działalności gospodarczej w miejsce zatrudnienia etatowego.

Jak wynika jednak z ostatnich deklaracji przedstawicieli rządu, w tym Minister Przedsiębiorczości i Technologii oraz Premiera, Rząd, po głośnej krytyce wycofuje się z tego pomysłu. Jakkolwiek, w komunikatach prasowych podkreślono, że o ile Rząd rezygnuje z wprowadzenia nowej legislacji, o tyle z samej idei kontroli samozatrudnionych się nie wycofał. Mogą być one prowadzone w ramach istniejących narzędzi prawnych oraz aktualnego stanu prawnego.

Wraca pomysł zniesienia limitu 30 krotności składek ZUS – Wieloletni Plan Finansowy Państwa na lata 2019-2022.

We wspomnianym już Wieloletnim Planie Finansowym Państwa na lata 2019-2022 zostało zapisane również, że wzrost dochodów budżetowych ma być finansowany m.in. poprzez zniesienie limitu 30 krotności składek na ZUS. W założeniach przyjęto, że dochody budżetu z tego tytułu wyniosą - 5,1 mld zł (efekt netto). Nie są znane jeszcze jakiegokolwiek plany legislacyjne, jakkolwiek z dokumentu wynika, że limit miałby zostać zniesiony od 1 stycznia 2020 r. Warto przypomnieć, że sprawa ta budziła wiele kontrowersji wśród pracodawców i niemalże do końca 2018 r. nie było wiadomo, czy limit ten zostanie zniesiony już od stycznia 2019 r. Również drogi do zniesienia limitu ograniczającego podstawę składek na ZUS nie zamknął wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 14 listopada 2018 r. (sygn. akt Kp 1/18), w którym zakwestionowano tylko sposób uchwalenia ustawy znoszącej limit, a nie konstytucyjność proponowanego przez Rząd rozwiązania.

Ministerstwo Finansów proponuje obniżenie kosztów pracy – propozycje zmian w PIT.

Ministerstwo Finansów opublikowało na swoich stronach internetowych deklarację dotyczące działań zmierzających do obniżenia kosztów pracy. Mają one polegać m.in. na:

- wprowadzeniu ulgi w PIT dla młodych pracowników (do ukończenia 26. roku życia);
- zwiększeniu pracowniczych kosztów uzyskania przychodu;
- obniżeniu stawki podatku PIT z 18% do 17%.

Jak podaje Ministerstwo ulga dla młodych obejmie osoby, które nie ukończyły 26. roku życia i osiągają przychody z pracy. Według szacunków MF z ulgi skorzysta 1,5 mln młodych pracowników. Z PIT zwolnione będą przychody do wysokości 42.764 zł w roku podatkowym. Limit będzie obowiązywać niezależnie od liczby etatów lub liczby pracodawców.

Z komunikatu wynika również, że podwyższone koszty uzyskania przychodów wejdą w życie od 1 stycznia 2020 r. i będą dotyczyły przychodów uzyskanych od 1 stycznia 2020 r. Po zmianach koszty wzrosną ponad dwukrotnie np. obecne 1.335 zł (koszty roczne – jednoetatowcy) wzrosną do 3.000 zł.

Natomiast niższa stawka PIT (17%), wedle zapowiedzi MF będzie dotyczyła wszystkich podatników, którzy rozliczają się według skali podatkowej.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Nowe zasady ochrony sygnalistów w UE – Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii.

W kwietniu Parlament Europejski zdecydowaną większością głosów przyjął Dyrektywę o ochronie osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii. Przepisy wprowadzają nowe obowiązujące w całej Unii zasady chroniące sygnalistów, zgłaszających naruszenia prawa UE w wielu dziedzinach, takich jak zamówienia publiczne, usługi finansowe, pranie brudnych pieniędzy, bezpieczeństwo produktów i transport, bezpieczeństwo jądrowe, zdrowie publiczne, ochrona konsumentów i danych osobowych. Przewidziano ochronę osób raportujących o łamaniu praw pracowniczych. Sygnalistom przyznano prawo ujawniania informacji wewnętrznie lub bezpośrednio właściwym organom krajowym, a także odpowiednim instytucjom, organom oraz urzędowi.



ZMIANY LEGISLACYJNE cd.

Zabrania się represji i wprowadza zabezpieczenia pozwalające chronić sygnalistów przed zawieszeniem w pracy, zdegradowaniem czy zastraszaniem. Chronione będą również osoby pomagające sygnalistom. W Dyrektywie przewidziano wnoszenie przez sygnalistów roszczeń o rekompensatę obecnie i w przyszłości utraconych dochodów z powodu sygnalizowania nieprawidłowości. Podczas postępowania sądowego osoby zgłaszające mogą również otrzymać wsparcie finansowe i psychologiczne.

Dyrektywa musi jeszcze zostać przyjęta przez Radę UE, a z jej zapisów wynika, że państwa członkowskie będą miały dwa lata na implementację jej postanowień do krajowych porządków prawnych.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Nowy wzór świadectwa pracy – projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy.

Na początku kwietnia 2019 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało projekt rozporządzenia obejmującego nowy wzór świadectwa pracy. Ze wzorem można zapoznać się pod poniższym linkiem:

<http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//525/12321477/12582289/12582290/dokument388949.pdf>

Sama zmiana jest jednak niewielka i polega na wyeliminowaniu z dotychczas stosowanego wzoru świadectwa pracy danych pracownika w postaci imion jego rodziców. Konieczność tej zmiany wynika z wejścia w życie ustawy wdrażającej RODO sektorowo. Ustawa ta w zakresie prawa pracy określa m.in. katalog danych osobowych, które pracodawca może

pozyskiwać od pracownika oraz od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Wedle nowego stanu prawnego pracodawcy nie będą mogli pozyskiwać danych osobowych w postaci imion ich rodziców. W konsekwencji informacje takie nie będą mogły pojawiać się w świadectwach pracy.

Nowy projekt deklaracji rezygnacji z PPK – projekt rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczego planu kapitałowego.

Ministerstwo Finansów opublikowało ostatnio nowy projekt rozporządzenia dotyczącego wzoru deklaracji o rezygnacji z uczestnictwa w PPK. Jest to dokument, który zgodnie z ustawą o PPK, uczestnicy chcący zrezygnować z odprowadzania w ich imieniu składek do PPK będą musieli składać podmiotowi zatrudniającemu u którego funkcjonuje PPK.

Poprzedni, opublikowany w lutym projekt tej deklaracji budził wiele kontrowersji i spotkał się z głośną krytyką pracodawców. Zawierał wzór deklaracji, w której zamieszczono wyliczankę korzyści, które pracownik "utraci" rezygnując z oszczędzania w PPK. Dla skutecznej rezygnacji wymagane było również złożenia szeregu podpisów.

Nowy, opublikowany właśnie projekt zawiera zdecydowanie bardziej przejrzystą deklarację. Jej treść jest prostsza i bardziej zrozumiała dla uczestnika. Dla jej skuteczności nie jest już wymagane złożenie wielu podpisów, a wystarczy tylko jeden.

Z projektem można zapoznać się pod poniższym linkiem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs/502/12320651/12566607/12566608/dokument387580.pdf>

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

KONTAKT



Adam Kostrzewa

adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

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

Oddział w Warszawie:
ul. 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