

NEWSLETTER PRAWA PRACY – MAJ 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

- Transfer zakładu pracy a przejście klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę.
- Dostęp społecznych inspektorów pracy do danych osobowych pracowników bez ich zgody jest niekonstytucyjny.
- Pojęcie pracownika na tle przepisów prawa ubezpieczeń społecznych.
- Pracownik nie zwróci pracodawcy wydatków na detektywa.

AKTUALNOŚCI

- Obowiązkowe e-zwolnienia wejdą w życie później, ale wystawią je również asystenci medyczni.
- PPK się opóźni? Projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych do poprawki.
- Niepokojące kontrole ZUS-u i Fiskusa.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Trudniej będzie zarzucić pracownikom naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa.
- Krótszy czas pracy dla pracowników rodziców.
- Pracodawcy z sektora finansowego będą mogli pozyskiwać dane o niekaralności.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Transfer zakładu pracy a przejście klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., sygn. akt III PK 143/16.

Rozstrzygana przez SN sprawa dotyczyła pracownicy zatrudnionej w pewnej spółce A, gdzie ostatnio zajmowała stanowisko wiceprezesa zarządu – dyrektora finansowego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W umowie tej zapisano 6-miesięczną odprawę na wypadek jej rozwiązania. W umowie zawarto również klauzulę zobowiązującą pracownicę do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej przez 1 rok od dnia ustania stosunku pracy i obowiązku pracodawcy wypłaty odszkodowania przez czas trwania tego ograniczenia w wysokości 50% miesięcznych zarobków. Co istotne, w 2009r. doszło do przejścia spółki A przez spółkę B w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. Spółka A utraciła swój byt prawny, a pracownica miejsce w zarządzie. W związku z połączeniem spółek doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę – spółkę B. Nowy pracodawca i Pani Dyrektor zawarli w kwietniu 2010 r. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Spółka B wypłaciła Pani Dyrektor należne jej odprawy, lecz odmówiła wypłaty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, argumentując, że po przejściu zakładu pracy Pani Dyrektor nie miała już dostępu do wrażliwych informacji, które byłyby podstawą do dalszego trwania umowy o zakazie konkurencji zawartej z poprzednim pracodawcą.

Pani Dyrektor odwołała się od tej decyzji do Sądów, a te zgodnie uznały, że co prawda odprawy jej się należały, lecz odszkodowanie za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych już nie. Sądy powszechne rozpoznające sprawę, stanęły na stanowisku, że wszelkie kwestie związane z uprawnieniami pracowników powstałymi w wyniku przekształceń podmiotowych po stronie pracodawców reguluje art. 23¹ § 1 k.p., a nie art. 494 § 1 k.s.h., do którego niezasadnie odwoływała się powódka. Jako uzasadnienie Sądy te powołały się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika zaś, że przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. nie obejmuje praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane, wobec czego art. 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) zawartej z poprzednim pracodawcą. Sądy podkreśliły również, że przejmująca spółka B nie powierzyła Pani Dyrektor czynności, które podlegałyby szczególnej ochronie na mocy umowy o zakazie konkurencji, a tym samym dalsze trwanie zakazu byłoby niecelowe. W konsekwencji Sądy obu instancji uznały, że umowa

o zakazie konkurencji zawarta z poprzednim pracodawcą nie obowiązywała od chwili połączenia się spółek, w związku z czym nie było podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania przewidzianego tą umową.

Z takimi rozstrzygnięciami nie zgodziła się Pani Dyrektor, wywodząc do SN skargę kasacyjną, w której argumentowała, że umowa o zakazie konkurencji jako odrębna od umowy o pracę umowa cywilnoprawna podlega sukcesji uniwersalnej przewidzianej w art. 494 k.s.h., a zatem, że w przypadku przejścia spółek - przechodzi na pracodawcę przejmującego. Pani Dyrektor podkreślała, że art. 23¹ § 1 k.p nie jest właściwy do oceny skutków prawnych takiej sytuacji.

SN analizując sprawę wytknął Sądom obu instancji, że niedostatecznie dokładnie zajęły się problemem, czy nowy pracodawca stał się stroną umowy o zakazie konkurencji, a jeśli tak, to na jakiej podstawie. SN podkreślił, że kwestia tego, czy umowa o zakazie konkurencji przechodzi na nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ § 1 k.p była co prawda już wyjaśniana, i co do zasady nie kwestionowany jest już pogląd, że umowa taka nie jest objęta treścią stosunku pracy, a zatem, iż nie przechodzi ona na pracodawcę przejmującego na mocy art. 23¹ § 1 k.p. Jednakże SN mocno podkreślił, że powyższy pogląd, nie wyłącza możliwości przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej niż art. 23¹ § 1 k.p. SN przesądził, że **nowy pracodawca może stać się stroną umowy o zakazie konkurencji w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowią inne przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków (w tym art. 494 § 1 k.s.h.)**. Jak wskazał SN w szczególności sytuacja taka może nastąpić w przypadku fuzji i przejęć spółek, bowiem w tych przypadkach mamy odczynienia z sukcesją uniwersalną, gdzie następcą nabywa ogół praw i obowiązków poprzednika. Sąd Najwyższy odnosząc się jeszcze do kwestii ustania umowy o zakazie konkurencji z powodu ustania przyczyny uzasadniającej dalsze trwanie takiego zakazu, podkreślił, że podstawowe kryterium dla rozstrzygnięcia tej kwestii stanowić powinna ocena przedmiot działalności przedsiębiorstwa byłego pracodawcy oraz przedsiębiorstwa, w którym pracownik realizuje swoją aktywność. SN wyjaśnił, że **ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie może być związane jedynie ze stwierdzeniem, że u nowego pracodawcy pracownik nie ma już dostępu do wrażliwych informacji**. Zdaniem SN istotne jest też bowiem, czy nowy pracodawca kontynuuje w jakimś zakresie działalność poprzedniego, a w konsekwencji czy pozyskane jeszcze u poprzedniego pracodawcy informacje nie straciły „przymiotu ważności”.

WYBRANE ORZECZENIA

Dostęp społecznych inspektorów pracy do danych osobowych pracowników bez ich zgody jest niekonstytucyjny – Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt 6/15.

Trybunał Konstytucyjny zaledwie kilka dni temu orzekł w sprawie konstytucyjności przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy. Sprawa trafiła do Trybunału na wniosek Prezydenta Konfederacji Lewiatan, który sformułował kilka zarzutów wobec przepisów tej ustawy. W zasadniczej części TK stanął na stanowisku, iż ustawa jest zgodna z Konstytucją, z jednym wyjątkiem. **Mianowicie, przepisy regulujące dostęp inspektorów społecznej inspekcji pracy do danych osobowych pracowników, bez ich zgody, uznano za niezgodne z Konstytucją.**

Trybunał dostrzegł bowiem, że art. 8 ust. 2 ustawy o SIP, daje prawo Społecznej Inspekcji Pracy do żądania od pracodawcy różnych informacji i dokumentów, które mogą zawierać również dane wrażliwe, a jednocześnie nie gwarantuje ochrony autonomii informacyjnej pracowników, których te dokumenty dotyczą. Tymczasem autonomia informacyjna jednostki – jako element życia prywatnego – podlega ochronie na mocy art. 47 Konstytucji. Oznacza ona przede wszystkim możliwość decydowania przez osobę zainteresowaną o zakresie dostępu osób trzecich do dotyczących ją danych. Podstawowym instrumentem ochrony tak rozumianej autonomii informacyjnej jest zgoda tej osoby na udostępnienie informacji innemu podmiotowi. Z tego względu Trybunał Konstytucyjny uznał art. 8 ust. 2 ustawy o SIP w zakresie, w jakim nie uzależnia obowiązku udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji i okazania mu dokumentów od uzyskania zgody pracownika w wypadkach, w których realizacja tego obowiązku wiązałaby się z udostępnieniem danych osobowych tego pracownika, za niezgodny z art. 47 Konstytucji.

Pojęcie pracownika na tle przepisów prawa ubezpieczeń społecznych – Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2018 r., sygn. akt XIV U 2243/17.

Sąd Okręgowy w Warszawie wydał ostatnio wyrok, który - choć dotyczył instytucji kulturalnej - może mieć znaczenie również dla innych podmiotów powiązanych. Mianowicie, przy jednym z warszawskich teatrów powstała fundacja, mająca na celu propagowanie kultury. Związek fundacji i teatru był osobowy, bowiem prezes fundacji i dyrektor teatru byli małżeństwem. W ramach swojej działalności, przy spektaklach wyjazdowych, fundacja zatrudniała na umowach zlecenia pracowników teatru. Praktykę tą zakwestionował w trakcie kontroli ZUS, wskazując, że w efekcie zawieranych umów zlecenia, praca świadczona była w rzeczywistości na rzecz pracodawcy – teatru.

Zleceniobiorców w świetle przepisów ubezpieczeniowych należy uznać za pracowników, co rodzi obowiązek odprowadzania składek od wynagrodzeń z tytułu zleceń. ZUS odwołał się w tym zakresie do wykładni art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która rozszerza pojęcie pracownika m.in. na sytuacje realizowania obowiązków na podstawie umowy cywilnoprawnej przez pracownika, który zawarł ją z osobą trzecią, jednakże w jej ramach wypełnia obowiązki na rzecz pracodawcy.

Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem ZUS i wskazał, że ZUS powinien w tej sytuacji wykazać, że **pracodawca jest wyłącznym beneficjentem usług świadczonych przez swojego pracownika w oparciu o umowę ze zleceniodawcą tj. w sposób bezpośredni uzyskiwał rezultat pracy swojego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej przez podmiot trzeci.** ZUS wskazywał co prawda, że pracodawca jest beneficjentem m.in. z uwagi na udzielane licencje czy udostępnianie systemu sprzedaży biletów, jednak teatr stał na stanowisku, że w żadnym z tych przypadków nie ma bezpośredniego związku z realizowaniem przez ubezpieczonych obowiązków wynikających z zawartych z fundacją umów zleceń. Teatr nie korzystał zatem z wymiernych rezultatów pracy swoich pracowników wykonujących umowy zlecenia na rzecz fundacji. Argumentację teatru, podzielił Sąd orzekając, że **nie każde powiązanie czy współpraca między podmiotami podpada pod art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.**

WYBRANE ORZECZENIA

Pracownik nie zwróci pracodawcy wydatków na detektywa – Wyrok Sądu Rejonowego Wrocław-Śródmieście z dnia 3 stycznia 2018 r., sygn. X P 212/16.

Nad ciekawą sprawą pochylił się ostatnio jeden z wrocławskich sądów rejonowych. Pewien pracodawca postanowił wystąpić przeciwko pracownikowi z pozwem o zwrot kosztów, jakie poniósł w związku z usługami detektywów, z których skorzystał w celu zweryfikowania czy pracownik nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Detektywi faktycznie ustalili, że w czasie L4 pracownik wykonywał pracę w innym miejscu. Pracodawca w tej sytuacji uznał, że wydatek na usługi detektywów stanowi szkodę jaką poniósł, pozostającą w związku z rażącym naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Z żądaniem pozwu rzecz jasna nie zgodził się „chorujący” pracownik, wskazując m.in., że nie przyczynił się w żaden sposób do szkody pracodawcy, bo skorzystanie z usług detektywa było wyłączną decyzją pracodawcy, w sytuacji, gdy dostępne były inne alternatywy (np. poinformowanie ZUS).

Sąd rozpatrując sprawę, uznał, że należy ją ocenić w kontekście przepisów prawa pracy, bowiem to te przepisy wyczerpująco regulują odpowiedzialność kontraktową pracownika. Sąd przyznał, że bez wątpienia pracownik naruszył obowiązki pracownicze, nieprawidłowo wykorzystując zwolnienie lekarskie. Jednocześnie zauważył, że na gruncie prawa pracy pracownik mógłby ponosić odpowiedzialność za „normalne następstwa” naruszenia obowiązków pracowniczych, a za takie nie można uznać wydatków poniesionych przez pracodawcę na usługi detektywa kontrolującego pracownika na L4. **Nie jest to bowiem typowe i oczekiwane w zwykłej kolejności rzeczy postępowania pracodawcy.** Oczekiwany działaniem byłoby raczej poinformowanie organu rentowego. Wydatki na detektywa nie były zatem adekwatne i nie mogą stanowić podstawy odpowiedzialności pracownika.

AKTUALNOŚCI

Obowiązkowe e-zwolnienia wejdą w życie później, ale wystawią je również asystenci medyczni – Komunikat Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 kwietnia 2018 r.

Jak wynika z oficjalnego komunikatu Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Minister Elżbieta Rafalska zapowiedziała przesunięcie na dzień 1 grudnia 2018 r. moment wejścia w życie przepisów, dotyczących e-zwolnień, które miały stać się już od 1 lipca jedyną formą wystawiania zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy.

Ministerstwo zaproponowało również, aby zaświadczenia lekarskie mogły być wystawiane przez osoby stanowiące tzw. pomoc medyczną (asystenci medyczni). Osoby te miałyby zostać uprzednio umocowane przez lekarza. W tym celu ma zostać utworzony specjalny Rejestr Asystentów Medycznych uprawnionych do wystawiania zaświadczeń. Informacje z tego rejestru miałyby być przekazywane do ZUS w formie elektronicznej. Asystenci Medyczni mogliby zacząć wystawiać zwolnienia już od 1 lipca 2018 r.

Minister poinformowała, że zaproponowane zmiany wynikają z chęci „osiągnięcia efektu, który nie będzie powodował niepokoju pacjentów i niezadowolenia lekarzy”. Dotychczas, zwłaszcza środowisko lekarskie podnosiło liczne głosy, że pierwotny termin 1 lipca 2018 r. był terminem zbyt krótkim i nie umożliwiał przygotowania się do pełnej elektronicznej systemu, a asystenci wystawiający zwolnienia znacznie odciążąliby ich od tych technicznych kwestii. Zapowiedziana przez Minister Rafalską zmiana dotycząca późniejszego wejścia w życie obowiązkowych e-zwolnień znalazła już ucieleśnienie w poselskim projekcie ustawy nowelizującej ustawę zasiłkową, który wpłynął do Sejmu 19 kwietnia br. (druk nr 2463). Zmiana dotycząca asystentów medycznych zawarta jest w ministerialnym projekcie zmian ustaw zasiłkowej oraz o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych z dnia 20 kwietnia 2018 r. (nr w wykazie prac legislacyjnych UD375).

AKTUALNOŚCI

PPK się opóźnia? Projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych do poprawki – Komunikaty Ministerstwa Finansów i Polskiego Funduszu Rozwoju.

Jak informowaliśmy poprzednio, projekt ustawy o PPK wywołał wzmożoną dyskusję społeczną, o czym najlepiej świadczy imponująca liczba ponad 1.000 uwag zgłoszonych podczas konsultacji publicznych. Zgodnie z pierwotnym projektem ustawa o PPK ma wejść w życie już od 1 stycznia 2019 r. Jednakże w dniu 16 kwietnia 2018 r. w Ministerstwie Finansów odbyła się konferencja uzgodnieniowa, gdzie żywo dyskutowano nad zgłoszonymi uwagami oraz podkreślono konieczność przygotowania nowego projektu – uwzględniającego część z tych uwag.

Również w ostatnich dniach, w siedzibie Pracodawców RP odbyło się spotkanie z prezesem Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR) Pawłem Borysem (odpowiedzialnym za pilotaż projektu), który - jak cytują Pracodawcy RP - zaznaczył, że zarówno Fundusz jak i Ministerstwo Finansów chcą, by wprowadzenie PPK było przedmiotem dialogu ze wszystkimi partnerami społecznymi, zwłaszcza w ramach Rady Dialogu Społecznego. *Ministerstwo Finansów wzięło pod uwagę niektóre postulaty, w tym także te zgłaszane przez Pracodawców RP, jak choćby zniesienie sankcji karnej za nakłanianie do odstąpienia od udziału w PPK, a także ograniczenie obciążeń administracyjnych. Po stronie pracodawców istotne jest by stworzył przyjazny, tani i efektywny system – powiedział.*

Pracodawcy RP relacjonując stanowisko projektodawców wskazują, że nowy **projekt ustawy powinien trafić do Sejmu pod koniec czerwca, by przepisy o PPK mogły zostać uchwalone po wakacjach. To oznacza, że wejdą one w życie nie 1 stycznia 2019 r., lecz w połowie przyszłego roku. Lepiej jednak zrobić to porządnie, niż szybko, zwłaszcza, że PPK ma też odbudować zaufanie do systemu emerytalnego nadszarpniętego przez OFE** – podsumował Paweł Borys.

Podobny komunikat dla Polskiej Agencji Prasowej (PAP Biznes) wydało Ministerstwo Finansów, a wynika z niego, że **„Nowy projekt prawdopodobnie będzie gotowy pod koniec maja”**. Docierające do nas informacje upewniają nas w przekonaniu, że ustawa o PPK, a przynajmniej część z jej rozwiązań najprawdopodobniej nie wejdzie w życie w pierwotnie planowanym terminie 1 stycznia 2019 r.

Niepokojące kontrole ZUS-u i Fiskusa.

Docierają do nas w ostatnim czasie niepokojące informacje o celowanych kontrolach prowadzonych u pracodawców przez ZUS oraz fiskusa. Pierwszy z nich skupia się na firmach korzystających często w przeszłości z umów cywilnoprawnych. Chodzi o okresy, kiedy obowiązywały przepisy, że w przypadku pracownika posiadającego wiele umów zlecenia, oskładkowana była wyłącznie pierwsza z takich umów. Kontrole dotyczą w szczególności wywiązywania się z tego obowiązku przez pracodawców, którzy zawierali kilka umów zlecenia z tym samym pracownikiem bezpośrednio, lub za pomocą firm powiązanych w celu redukcji oskładkowania. Celowane kontrole ZUS wynikają z systemowej identyfikacji płatników, u których istnieje największe ryzyko takich naruszeń. Jak twierdzi ZUS skuteczność takich kontroli sięga 60%. Co istotne ZUS kwestionuje praktykę, która przed zmianą przepisów nie budziła większych wątpliwości (również ZUS), a nawet wydawane były interpretacje zezwalające na takie zatrudnianie pracowników. Obecnie taka praktyka traktowana jest przez ZUS jako omijanie prawa, skutkująca koniecznością dopłaty składek.

Kontrole fiskusa ukierunkowane są natomiast na przypadki stosowania zwiększonych 50% kosztów uzyskania przychodu przez pracowników twórców. Kontrole w tym zakresie prowadzone są w związku z niekorzystną zmianą interpretacji fiskusa co do możliwości korzystania z 50% KUP. Stanowisko fiskusa w tej sprawie zaostrzyło się znacznie od drugiej połowy 2017 r. W najnowszych interpretacjach skarbowka kwestionuje np. zapisy takich umów, gdzie wynagrodzenie autorskie było uzależnione od procentowo ustalonego czasu pracy twórczej i nietwórczej. Znacznie zaostrzono też wymogi dotyczące dokumentowania i ewidencjonowania prac twórczych. Należy przy tym podkreślić, że kontrole te nie wynikają z nowelizacji ustawy o PIT, która weszła w życie z początkiem 2018 r., (w wyniku której ograniczono krąg uprawnionych do stosowania 50% KUP), a dotyczą okresów, kiedy powszechna praktyka stosowania 50% KUP nie była kwestionowana, a co więcej znajdowała aprobatę w wydawanych wówczas interpretacjach. Jeśli w wyniku takich kontroli fiskus zakwestionuje rozliczenie 50% KUP w przeszłości, to pracodawca jako płatnik odpowiedzialny będzie za dopłatę brakujących kwot zaliczki na podatek PIT pracowników.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Trudniej będzie zarzucić pracownikom naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa – Projekt ustawy o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw.

Ministerstwo Sprawiedliwości opublikowało niedawno nową wersję projektu zmian do ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (u.z.n.k.). Planowane zmiany mają zapewnić implementację dyrektywy UE nr 2016/943 w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa). Jak wynika z projektu zmodyfikowana zostanie m. in. dotychczasowa definicja tajemnicy przedsiębiorstwa., a jej ochrona uzależniona będzie od bardziej rygorystycznych wymogów.

Co jednak najbardziej istotne dla pracodawców proponowane zmiany, jeśli wejdą w życie mogą wykluczyć odpowiedzialność pracowników za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa na gruncie u.z.n.k. Należy wyjaśnić, że obecnie 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 osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego”. Przepis ten wyjątkowo rozszerza zakres odpowiedzialności za czyn nieuczciwej konkurencji na pracowników, gdyż co do zasady czyny nieuczciwej konkurencji mogą być popełnione wyłącznie przez przedsiębiorcę. Natomiast projekt zakłada przeniesienie definicji tajemnicy przedsiębiorstwa do mającego uzyskać nowe brzmienie art. 11 ust 2 u.z.n.k. Przy czym w projekcie brak odpowiednika dotychczasowego art. 11 ust 2 u.z.n.k. (przepisu rozszerzającego odpowiedzialność na pracowników). Jeśli zatem ustawa zostanie przyjęta w takim kształcie jak wynika to z obecnego projektu, może doprowadzić to do wyeliminowania możliwości postawienia pracownikom zarzutu naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa na gruncie u.z.n.k.

Warto również zasygnalizować, że przeniesienie definicji tajemnicy przedsiębiorstwa do nowego przepisu może spowodować również konieczność weryfikacji dotychczas zawartych umów, jak i stosowanych wzorów umów (klausul poufności, pracowniczych regulaminów ochrony *know-how*, postanowień antykonkurencyjnych itp.), gdyż co do zasady dokumenty te w większości odsyłają lub odwołują się do definicji tajemnicy wynikającej z art. 11 ust 4 u.z.n.k. w obecnym brzmieniu.

Krótszy czas pracy dla pracowników rodziców – Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy”.

W dniu 20 kwietnia 2018 r. wpłynął do Sejmu poselski projekt ustawy zakładający wprowadzenie skróconego czasu pracy dla pracowników, którzy pełnią opiekę nad dzieckiem do lat 15. Autorzy projektu proponują nowelizację art. 178 kodeksu pracy w taki sposób, aby czas pracy rodzica, lub opiekuna takiego dziecka nie mógł przekraczać 7 godzin. Projekt zakłada również, że pracownik rodzic zachowałby prawo do wynagrodzenia za nieprzepracowany czas, w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru czasu jego pracy. W przypadku, gdy oboje rodziców byłoby zatrudnionych – z uprawnienia tego mogłoby skorzystać tylko jedno z nich.

W uzasadnieniu wskazano m. in, że zmiana ma się przyczynić lepszej integracji życia zawodowego i prywatnego osób pracujących, oraz wpisuje się w politykę prorodzinną państwa. Jest to kolejna próba regulacji tej kwestii – podobny projekt zakładający skrócenie czasu rodziców dzieci do 10 roku życia, został odrzucony przez Sejm niecały rok temu.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Pracodawcy z sektora finansowego będą mogli pozyskiwać dane o niekaralności – Rządowy projekt ustawy o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego.

Już tylko na podpis Prezydenta czeka przyjęta ostatnio przez Parlament ustawa, która stwarza dla pracodawców z sektora finansowego wyraźną podstawę prawną do badania niekaralności osób zatrudnionych i osób ubiegających się o zatrudnienie. W ustawie zawarto bardzo szeroki katalog podmiotów z sektora finansowego, które będą mogły stosować wynikające z niej przepisy. Określono również, że ustawa odnosić będzie się do zatrudniania nie tylko na podstawie umów o pracę, lecz także umów o dzieło, zlecenia, o świadczenie usług, agencyjnej, lub innych umów o podobnym charakterze. Ustawodawca zdecydował się na opisowe wskazanie stanowisk (przez określenie charakteru zadań na nich realizowanych), na których wymagane będzie, na żądanie pracodawcy, składanie oświadczenia o niekaralności lub przedłożenie informacji z KRK. W konsekwencji szczegółowy zakres stanowisk, co do których żądanie danych o niekaralności będzie możliwe pozostawiono racjonalnej ocenie pracodawców. Dodatkowo, jeśli pracodawca zdecyduje się powierzyć pracę na stanowisku podlegającym weryfikacji pracownikowi, który dotychczas zatrudniony był na innym stanowisku (nie wymagającym weryfikacji), a pracownik wyraził zgodę na powierzenie mu pracy, pracodawca będzie miał prawo uzyskania takich danych również od tego pracownika.

Co istotne na mocy przepisów ustawy weryfikacja będzie możliwa również w podmiotach działających na rzecz podmiotów sektora finansowego (takich jak np. outsourcerzy czy agencji).

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. Węzienna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl