SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

NEWSLETTER PRAWA PRACY GRUDZIEŃ 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

- Ogólne dzielenie się fachową wiedzą wykorzystywaną na co dzień w pracy nie uzasadnia zwolnienia.
- Umowa o pracę nie zawsze podlega prawu polskiemu – mimo wyboru polskiego prawa.

AKTUALNOŚCI

- Zniesienie limitu 30 krotności składek ZUS odłożone w czasie.
- Plany oskładkowania wszystkich umów zlecenia.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Mały ZUS „plus” dla przedsiębiorców.
- Nowy druk ZUS DRA i ZUS RCA oraz kody ubezpieczeniowe dla małego ZUS „plus”.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Ogólne dzielenie się fachową wiedzą wykorzystywaną na co dzień w pracy nie uzasadnia zwolnienia – wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 5 listopada 2019 r., skarga nr 11608/15 w sprawie Herbai przeciwko Węgrom.

Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPCz), rozstrzygał ostatnio sprawę obywatela Węgier, zatrudnionego w banku w dziale HR. Pracownik ten po godzinach prowadził bloga o tematyce zawodowej, na którym poruszał zagadnienia związane z HR. Fakt ten stał się podstawą do zwolnienia go przez pracodawcę. Bank decyzję o zwolnieniu uzasadniał tym, iż pracownik publikował na blogu takie artykuły, których treść można było powiązać z pracodawcą, a jednocześnie pracownik w związku z wykonywaną praca posiadał dostęp do informacji poufnych, które w wypadku upublicznienia mogłyby naruszyć interesy pracodawcy.

Pracownik odwołał się od wypowiedzenia do sądów krajowych, które podzieliły stanowisko Banku uznając zwolnienie w takich okolicznościach z zasadne. Sądy węgierskie stwierdziły, że pracownik swym zachowaniem mógł naruszyć interesy pracodawcy, a nadto, że treści publikowane przez niego na blogu nie podlegają ochronie na podstawie wolności słowa, gdyż nie służą interesowi publicznemu.

Z takim rozstrzygnięciem nie zgodził się pracownik, który wyczerpawszy tok instancji krajowych, zwrócił się ze skargą do ETPCz, podnosząc naruszenie art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, który to przepis wprowadza zasadę wolności wyrażania opinii oraz wskazuje, iż wolność ta może podlegać ograniczeniom wyłącznie w interesie bezpieczeństwa państwowego, integralności terytorialnej lub bezpieczeństwa publicznego ze względu na konieczność zapobieżenia zakłóceniu porządku lub przestępstwu, z uwagi na ochronę zdrowia i moralności, ochronę dobrego imienia i praw innych osób oraz ze względu na zapobieżenie ujawnieniu informacji poufnych lub na zagwarantowanie powagi i bezstronności władzy sądowej.

ETPCz badając sprawę podniósł, iż konieczne było wyważenie, czy sądy węgierskie prawidłowo zrównoważyły prawo pracownika do swobodnego wyrażania opinii w kontekście stosunku pracowniczego, a prawem pracodawcy do ochrony swych własnych komercyjnych interesów.

Wydając rozstrzygnięcie ETPCz, nie zgodził się z sądami węgierskimi i przyznał rację pracownikowi zasądzając na jego rzecz kwotę 10.000 euro zadośćuczynienia. Na uzasadnienie ETPCz podkreślił, iż artykuły na blogu miały fachowy charakter, były skierowane do specjalistycznej publiczności, co nie odbiera im jednak charakteru wypowiedzi skierowanej do szerokiej publiczności i w interesie publicznym. Tym samym Trybunał przesądził, że ogólne informacje o charakterze szkoleniowym, choćby dotyczyły specjalistycznej sfery korzystają z ochrony na podstawie art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Dalej Trybunał podkreślił, że sądy węgierskie odmawiając racji pracowników nie wykazały, jakie interesy pracodawcy miałaby być naruszone, a nadto w jaki sposób publikowane przez niego artykułu „łączyłyby się" z działalnością pracodawcy. Wreszcie Trybunał podkreślił, iż zastosowana przez pracodawcę sankcja w postaci zwolnienia była najbardziej dolegliwa, a pracodawca nie rozważał innych (np. dyscyplinujących) środków.

Umowa o pracę nie zawsze podlega prawu polskiemu – mimo wyboru polskiego prawa – wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2019 r., sygn. II PK 44/18.

Ciekawy z punktu widzenia praktyki zawierania umów o pracę wyrok wydał ostatnio Sąd Najwyższy. Sprawa dotyczyła pracownicy polskiej ambasady w Londynie, która posiadała polskie obywatelstwo, lecz na stałe zamieszkiwała w Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii. Strony pierwotnie zawarły umowę o pracę na czas określony, a następnie kontynuowały zatrudnienie na podstawie kolejno zawieranych umów terminowych. Praca była wykonywana na terenie ambasady. Ówczesne przepisy polskiego prawa pracy nie zawierały postanowień limitujących okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych oraz maksymalną liczbę takich umów. Tym samym działanie takie w świetle prawa polskiego – któremu poddano umowę było dopuszczalne. Przepisy brytyjskiego prawa pracy zawierały jednak regulacje, iż umowy terminowe nie mogą trwać dłużej niż 4 lata. Pracownica po upływie 4 latach pozwała pracodawcę żądając ustalenia stosunku pracy na czas nieokreślony na podstawie brytyjskiej regulacji.

Sądy polskie oddaliły powództwo, wskazując, iż strony jako prawo właściwe – określiły prawo polskie, a o tym, że umowa podlega polskiemu prawu świadczy również to, że była rozliczana w złotówkach, a należności publiczne (składki i podatki) były odprowadzane do polskich instytucji, zatem nie ma podstaw, aby zastosować korzystniejszą dla pracownicy regulację prawa brytyjskiego.

Pracownica nie zgodziła się z takim rozstrzygnięciem i wniosła skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Ten pochylając się nad sprawą przyznał jej rację. SN podkreślił, że sądy zbyt pochopnie przyjęły właściwość prawa polskiego co do całości umowy. Zgodnie bowiem z art. 8 ust 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2018 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (tzw. rozporządzenie Rzym I) indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można

WYBRANE ORZECZENIA

wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z przepisami rozporządzenia Rzym I. W sprawie okazało się, że również organy brytyjskie upomniały się o zaległe należności z tytułu tej umowy. SN podkreślił, iż więcej czynników przeważało za tym, iż umowa (w braku wyboru prawa) podlegałaby prawu brytyjskiemu. Na mocy prawa brytyjskiego nie można było zaś wyłączyć przepisów określających maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych, które to przepisy dla pracownicy były korzystniejsze niż regulacja polska, a zatem znajdują zastosowanie mimo wyboru prawa polskiego.

AKTUALNOŚCI

Zniesienie limitu 30 krotności składek ZUS odłożone w czasie.

Jeszcze niedawno wydawało się, iż pomimo głośnej krytyki, Rząd przeforsuje likwidację limitu 30 krotności składek ZUS jeszcze w tym roku, tak aby zmiana obowiązywała już od stycznia 2020 r. W tej sprawie do Sejmu został zgłoszony poselski projektem ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych ustaw (druk nr 14) znoszący limit. Ścieżka poselska umożliwia dużo szybsze procedowanie. Projekty poselskie nie przechodzą procesu uzgodnień międzyresortowych, konsultacji społecznych i publicznych oraz pełnego opiniowania. Nie podlegają też procedurze Oceny Skutków Regulacji. Tak procedowane ustawy w dużo większym stopniu narażone są na niedoróbki i błędy. Mając zaś na względzie wyrok Trybunału Konstytucyjnego, który poprzednią ustawę znosząca limit 30 krotności uznał za niezgodną z konstytucją, właśnie z uwagi na niedochowanie wymogów konsultacji oraz zarzucił rządowi mankamenty legislacyjne, taka ścieżka była jasnym sygnałem, że rządowi zależeć może bardziej na czasie uchwalenia prawa niż na dochowaniu pełnych standardów legislacyjnych. Zgłoszony projekt już na wstępie posiadał uchybienia wytknięte wnioskodawcom przez Biuro Analiz Sejmowych. Ostatecznie projekt z Sejmu został wycofany, a jak wynika z oświadczenia przedstawiciela wnioskodawców – powodem był brak poparcia dla zmiany. Już po wycofaniu projektu z Sejmu z wypowiedzi rządzących odnieść można wrażenie, że Rząd nie zarzuca jednak tego pomysłu całkowicie, sygnalizując, że będzie chciał do niego wrócić.

Plany oskładkowania wszystkich umów zlecenia.

Równolegle do pomysłu zniesienia limitu 30 krotności ZUS w rządzie toczą się prace nad pomysłem oskładkowania każdej umowy zlecenia. Jak wynika z analiz przeprowadzonych przez ZUS szacowane wpływy do budżetu w wyniku zmiany wynosiły 3 mld zł. Liczba osób dotkniętych częścią zmian to ponad 1 mln osób. Rząd planuje, aby od każdej umowy zlecenia była obliczana składka na ubezpieczenia społeczne. Obecnie to czy umowa zlecenia jest oskładkowana czy też nie, zależy od scenariusza. Rządowi zależy w szczególności na wyeliminowaniu sytuacji, w której kolejne umowy nie muszą być już ozusowane jeśli przychód z pierwszej lub kilku wcześniej zawartych łącznie był przynajmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Podobnie chodzi o sytuację, gdy dana osoba zatrudniona jest w jednej firmie na etacie, a w innej na podstawie zlecenia wolnej od składek. W najdalej idących planach zakładane jest objęcie umów zlecenie pełnym oskładkowaniem. Bez żadnego z tych scenariuszy, bez progu pensji minimalnej.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Mały ZUS „plus" dla przedsiębiorców - Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, (druk nr 41).

21 listopada 2019 r. Rząd przyjął projekt ustawy zakładającej zmniejszenie składki ZUS dla najmniejszych przedsiębiorców. W dniu 27 listopada 2019 r. projekt został skierowany do Sejmu, a 3 grudnia 2019 r. skierowano go do I-szego czytania w Komisjach. Projektowana ustawa ma na celu poszerzenie rozwiązań tzw. „Małego ZUS-u" wprowadzonego ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu obniżenia składek na ubezpieczenia społeczne osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą na mniejszą skalę (Dz. U. poz. 1577 i 2244). „Mały ZUS" był adresowany do przedsiębiorców, których roczne przychody nie przekraczały poziomu 30-krotności kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jeżeli więc średniomiesięczny przychód nie przekraczał 2,5-krotności minimalnego wynagrodzenia, składki na ubezpieczenia społeczne były naliczane proporcjonalnie. Projekt modyfikuje wysokość progu przychodu umożliwiającego skorzystanie z ulgi (przychód z ubiegłego roku określany kwotowo, a nie parametrycznie), a także dopuści ustalenie podstawy wymiaru składek na podstawie uzyskanego dochodu. W założeniach przyjmuje się, że prawo do skorzystania z obniżonej składki na ubezpieczenia społeczne będą miały osoby, których przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej w poprzednim roku kalendarzowym

PROJEKTY LEGISLACYJNE

nie był wyższy niż 120 tys. zł, jeżeli działalność była prowadzona przez cały rok, lub odpowiednio skorygowany względem liczby dni prowadzenia działalności. Z pełną treścią projektu oraz jego uzasadnieniem mogą Państwo zapoznać się na poniższej stronie: http://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=41

Nowy druk ZUS DRA i ZUS RCA oraz kody ubezpieczeniowe dla małego ZUS „plus" - Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych oraz innych dokumentów.

4 grudnia 2019 r. opublikowany został projekt rozporządzenia dostosowującego kody i druki zgłoszeniowe do planowanego małego ZUS „plus". Zmiany w dokumentach ubezpieczeniowych wynikają z konieczności przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przez przedsiębiorców, którzy chcą skorzystać z ulgi danych m. in dotyczących ich dochodu. W związku z tym pojawią się również nowe kody zgłoszenia do ubezpieczeń (i) **05 90** - osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą niemająca ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uzależniona jest od dochodu; oraz (ii) **05 92** - osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą mająca ustalone prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, dla której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uzależniona jest od dochodu.

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
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 Warszawie:
ul. Złota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

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

Oddział we Wrocławiu:
ul. św. Mikołaja 7
50-125 Wrocław
T: +48 71 739 55 00
E: wroclaw@scpg.pl

© 2019 T. Studnicki, K. Płeszka, Z. Ćwiąkalski, J. Górski sp. k. Wszelkie prawa zastrzeżone.