



## NEWSLETTER PRAWA PRACY CZERWIEC 2022

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/>

Zapraszamy również na łamy naszego bloga, na których na bieżąco podejmujemy się interpretacji przepisów prawa, przede wszystkim z perspektywy przedsiębiorców.  
<https://spcqblog.pl/>

### WYBRANE ORZECZENIA

- Kara dyscyplinarna, która uległa zatarciu może wpływać na decyzję pracodawcy o doborze pracowników do zwolnienia.
- Możliwość odliczenia przez Sąd odszkodowania przyznanego pracownikowi przez ZUS przy ustalaniu należnej kwoty zadośćuczynienia w sprawach wypadkowych.
- Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest ważny nawet gdy pracownik nie posiadał dostępu istotnych informacji.
- Dopuszczalność żądania i przetwarzania przez pracodawcę danych o zdrowiu na kanwie certyfikatów covidowych.
- UODO nakłada karę pieniężną na pracodawcę za zgubione świadectwo pracy.

### AKTUALNOŚCI

- Rząd powraca do pomysłu pełnego oskładkowania umów cywilnoprawnych.
- PIP zwraca uwagę na problem nieprawidłowo stosowanego outsourcingu.
- Ministerstwo Finansów zapowiada zmiany w kilometrówce.
- Rząd proponuje, aby w przyszłym roku wynagrodzenie minimalne ulegało dwukrotnej podwyżce.
- Unia Europejska pracuje nad przepisami promującymi równowagę płci we władzach spółek oraz nad przepisami o unijnej płacy minimalnej.

### PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

- Wyższa dieta w delegacji krajowej.
- Praca zdalna oraz badanie trzeźwości pracowników Kodeksie Pracy.
- Projekt ustawy o sygnalistach.
- Projekt zmian w Kodeksie Pracy stanowiący implementację unijnych dyrektyw Work-Life Balance, oraz w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.
- Nowelizacja ustawy o PPK.



## WYBRANE ORZECZENIA

### **Kara dyscyplinarna, która uległa zatarciu może wpływać na decyzję pracodawcy o doborze pracowników do zwolnienia - wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2022 r., sygn. I PSKP 19/21.**

Rozstrzygana przez SN sprawa dotyczyła urzędnika administracji skarbowej, któremu nie zaproponowano dalszego zatrudnienia w reformowanej jednostce, a jego stosunek pracy wygasł. Z okoliczności sprawy wynikało, że doszło do ustania zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pracodawca dobierając bowiem osoby, które powinny pozostać w zatrudnieniu (po restrukturyzacji) brał pod uwagę również fakt wcześniejszego karania dyscyplinarnego pracowników.

Zwracamy uwagę, że w momencie publikacji tego newslettera nie zostało jeszcze sporządzone pisemne uzasadnienie tego wyroku, które może istotne znaczenie dla oceny płynących z niego wniosków. Z ustnych motywów rozstrzygnięcia wynika jednak, że pracodawca podczas restrukturyzacji (zatem podejmując decyzję o tym, którzy pracownicy pozostaną a którzy odejdą) może kierować się również kryterium uprzedniego karania dyscyplinarnego poszczególnych pracowników – nawet gdy kary te uległy już zatarciu. Podstawą negatywnej kwalifikacji pracownika są bowiem okoliczności, które leżały u podstaw wymierzenia tychże kar.

Orzeczenie to może mieć zatem duże znaczenie praktyczne.

### **Możliwość odliczenia przez Sąd odszkodowania przyznanego pracownikowi przez ZUS przy ustalaniu należnej kwoty zadośćuczynienia w sprawach wypadków przy pracy - wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2022 r., sygn. I NSNc 246/21.**

Sprawa dotyczyła pracownika, który w styczniu 2009 r. uległ wypadkowi przy pracy przy obsłudze szlifierki. W związku z wypadkiem pracownik doznał uszczerbku na zdrowiu. W konsekwencji pozwał swojego pracodawcę, domagając się zasądzenia na jego rzecz: (1) kwoty 120.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia; (2) skapitalizowanej renty uzupełniającej za ustalony okres (3) renty uzupełniającej na przyszłość.

Wyrokiem wydanym w maju 2016 r., Sąd I instancji zasądził na rzecz pracownika kwoty: (1) 89.141 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wskutek wypadku przy pracy; (2) 31.908 zł tytułem utraconego zarobku za okres od stycznia 2009 r. do czerwca 2010 r.; (3) rentę uzupełniającą począwszy od lipca 2010 r. i na przyszłość w wysokości niższej niż żądana przez pracownika.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony, przy czym Sąd II instancji częściowo uwzględnił tylko apelację

pracodawcy. Na jej skutek: (1) obniżył przyznane pracownikowi zadośćuczynienie do kwoty 81.500 zł; (2) obniżył przyznaną kwotę utraconego zarobku za okres od stycznia 2009 r. do czerwca 2010 r. do kwoty 24.374 zł; (3) obniżył wysokość zasądzonej renty uzupełniającej i na przyszłość. Apelacja pracownika została zaś w całości oddalona.

Odnosząc się do kwot zasądzanego przez sądy zadośćuczynienia warto zauważyć, że w stanie faktycznym sprawy pracownik uzyskał od ZUS jednorazowe odszkodowanie za uszczerbek na zdrowiu będący skutkiem wypadku przy pracy w kwocie 42.840 zł. W toku postępowania ustalono, że odszkodowanie to znacznie przewyższało ustaloną przez sąd wysokość szkody majątkowej pracownika (4.266 zł). Określając wysokość należnego powodowi zadośćuczynienia Sąd Okręgowy uznał, że wskazana przez powoda kwota zadośćuczynienia w wysokości 162.840 zł, w której powód - zdaniem Sądu - uwzględnił również odszkodowanie otrzymane od ZUS (120.000 zł + 42.840 zł), jest kwotą wygórowaną. W ocenie Sądu odpowiednią kwotą zadośćuczynienia byłoby 150.000 zł. Zatem ustalając zadośćuczynienie Sąd I instancji odjął od kwoty 150.000 zł tę część jednorazowego odszkodowania z ZUS (38.574 zł), która przewyższała wartość rzeczywistej szkody majątkowej pracownika (4.266 zł) co dawało kwotę 111.426 zł. Kwotę tę następnie Sąd pomniejszył o 22.285 zł, co odpowiadało wartości ustalonego stopnia przyczynienia pracownika (20%). Ostatecznie zatem roszczenie powoda o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę sąd uwzględnił do kwoty 89.141 zł.

Natomiast przed Sądem Apelacyjnym dopuszczono dowód z opinii biegłego, który wykluczył przyczynienie pracownika do wypadku. W takich okolicznościach zdawać się powinno, że zasądzone przez Sąd I instancji zadośćuczynienie (uwzględniające przecież 20% przyczynienia pracownika) powinno zostać podwyższone – zgodnie z żądaniem apelacji powoda, a nie obniżone – czego domagał się pracodawca. Obniżając należne powodowi zadośćuczynienie Sąd Apelacyjny wskazał jednak, że kwotą wyjściową, której zasądzenia domagał się powód, jest 120.000 zł (notabene takiej kwoty powód rzeczywiście w pozwie żądał, a nie kwoty 162.840 zł – jak uważał Sąd Okręgowy). Od tej kwoty (120.000 zł) Sąd Apelacyjny odjął kwotę 38.574 zł, jaka pozostała z jednorazowego odszkodowania wypadkowego przyznanego decyzją ZUS po jego częściowym zaliczeniu na poczet poniesionych przez poszkodowanego kosztów leczenia następstw wypadku przy pracy. Uzyskana w ten sposób kwota 81.500 zł była zdaniem Sądu Apelacyjnego - adekwatna do doznanych przez powoda cierpień fizycznych i psychicznych.

Od powyższego rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego skargę



## WYBRANE ORZECZENIA cd.

nadzwyczajną do Sądu Najwyższego na korzyść pracownika wniósł Rzecznik Praw Obywatelskich. Zarzucił on Sądowi Apelacyjnemu rażące naruszenie art. 445 kc w zw. z art. 300 kp. RPO argumentował, że Sąd Apelacyjny błędnie przyjął, że od kwoty zadośćuczynienia określonego w art. 445 § 1 k.c. można odjąć kwotę jednorazowego odszkodowania za trwałe uszczerbek na zdrowiu, będący skutkiem wypadku przy pracy wypłaconego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Rzecznik twierdził, że utrwalona i prawidłowa wykładnia tych przepisów pozwala jedynie na uwzględnienie w niewielkim stopniu kwoty przedmiotowego odszkodowania przy ustalaniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia.

Sąd Najwyższy nie zgodził się z Rzecznikiem i oddalił jego skargę. W uzasadnieniu wskazał, że zgodnie z art. 445 kc „sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę”. SN podkreślił, że przepis ten nie reguluje sposobu ustalenia wysokości zadośćuczynienia, stwierdza jedynie, że ma to być "odpowiednia suma". Ustawodawca nie określił bezpośrednich, normatywnych kryteriów, jakimi ma kierować się sąd, przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia. Tym samym, to na sędzię, który bierze pod uwagę szczególne okoliczności każdej sprawy i cechy indywidualne powoda, spoczywa obowiązek oznaczenia, w ramach uznania sędziowskiego, wysokości zadośćuczynienia.

Odnosząc się ściśle do zarzutu Rzecznika Praw Obywatelskich, że przy ustalaniu zadośćuczynienia możliwe jest jedynie uwzględnienie w niewielkim stopniu kwoty odszkodowania z ZUS. Sąd Najwyższy podniósł, że przepisy prawa nie zostały naruszone poprzez orzeczenie Sądu Apelacyjnego i działanie polegające na odliczeniu od zadośćuczynienia pieniężnego wypłaconego poszkodowanemu jednorazowego odszkodowania na podstawie ustawy wypadkowej w sytuacji, gdy kwota ta przewyższała rzeczywistą wysokość szkody.

W konkluzji SN wskazał, że sposób obliczenia wysokości zadośćuczynienia przez Sąd Apelacyjny nie był "mechaniczny", ale poprzedzony prawną refleksją, w efekcie nie naruszył istoty instytucji zadośćuczynienia, zważywszy również na fakt, że wysokość odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia jest ocenna, zaś jednym ze sposobów jej określenia jest uwzględnienie świadczeń spełniających podobne funkcje a wypłacanych na innych podstawach prawnych.

**Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest ważny nawet gdy pracownik nie posiadał dostępu istotnych informacji - wyrok Sądu Rejonowego w Człuchowie z 14 grudnia 2021 r., sygn. IV P 46/21.**

W omawianej sprawie chodziło o spór pracodawcy (firmy reklamowo – wydawniczej) i byłego pracownika (drukarza) dotyczący ważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, a w konsekwencji tego czy pracownikowi należało się odszkodowanie za stosowanie się do tego zakazu.

Strony zawarły umowę o pracę na czas określony, w której znalazła się dość ogólna klauzula, z której wynikało, że po ustaniu zatrudnienia przez okres 12 miesięcy pracownik nie podejmie pracy w konkurencyjnej firmie w regionie działania pracodawcy. W przeciwnym razie zgadza się na zapłatę kary umownej w kwocie 12-krotnego wynagrodzenia za ostatni pełny miesiąc pracy. Klauzula milczała na temat wysokości odszkodowania dla pracownika. Sąd ustalił również, że klauzula konkurencyjna nie była negocjowana, a pracownik zgodził się na nią podpisując umowę zaproponowaną przez pracodawcę.

Pracownik po wygaśnięciu umowy przez okres kolejnych 12 miesięcy stosował się do zakazu konkurencji wynikającego z umowy o pracę. Po jego upływie wezwał byłego pracodawcę do wypłaty odszkodowania, lecz pracodawca odmówił.

W konsekwencji pracownik skierował sprawę do sądu, domagając się zapłaty kwoty ok. 9.000 zł (co stanowiło 25% jego rocznego wynagrodzenia). Wysokość odszkodowania została ustalona na podstawie art. 101(2) § 3 kp, zgodnie z którym odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Należy przypomnieć, że umowa o pracę nie określała ani wysokości odszkodowania ani tego, czy ma być ono płatne w miesięcznych ratach.

Pracodawca wnosil o oddalenie powództwa argumentując, że klauzula konkurencyjna zawarta w umowie o pracę jest nieważna, a w konsekwencji, że brak jest podstaw do wypłaty żądanego odszkodowania. Pracodawca podnosił, że pracownik wykonywał wyłącznie zwykłą pracę drukarza i z tego powodu nie miał dostępu do żadnych szczególnych informacji. Zdaniem pracodawcy nie było więc uzasadnienia dla zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Pracodawca powoływał się tu na treść art. 101(2) § 1 kp, zgodnie z którym klauzule konkurencyjną po ustaniu zatrudnienia zawiera się wówczas, gdy: „pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji,



## WYBRANE ORZECZENIA cd.

których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę". Przepis ten stanowi również, że należy określić okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Brak określenia wysokości odszkodowania oznacza, że należy się odszkodowanie przewidziane przez przepisy prawa (25% wynagrodzenia).

Sąd Rejonowy rozstrzygając sprawę nie zgodził się z argumentami pracodawcy i uznał rację byłego pracownika, zasądzając na jego rzecz żądane odszkodowanie. W uzasadnieniu swego wyroku wskazał m.in., że o ile zgodnie z przywoływanym przez pracodawcę art. 101(2) § 1 kp umowa o zakazie konkurencji może zostać zawarta tylko z pracownikiem, który ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, o tyle kwestia tego czy pracownik ma dostęp do takich informacji, jest kwestią subiektywnej oceny pracodawcy i nie podlega ona ocenie sądu na podstawie obiektywnych kryteriów. Sąd Rejonowy przypomniał, że to pracodawca powinien przewidzieć, czy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na straty przy podjęciu przez pracownika działalności konkurencyjnej. Skoro pracodawca zdecydował się zaproponować klauzulę konkurencyjną, to znaczy, że takiej subiektywnej oceny dokonał i przyjął, że zakaz jest uzasadniony, a sąd nie jest władny tej sprawy badać. Sąd podkreślił, że posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika dostępu do ważnych informacji nie pozwala zarówno pracodawcy zwolnić się od wypłaty odszkodowania jak i pracownikowi podejmować działalność konkurencyjną. Nawet bowiem błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę. W konsekwencji zdaniem Sądu, pracodawca w tej sprawie absolutnie nie można było uznać, że klauzula konkurencyjna jest nieważna tylko z tego powodu, że pracownik nie miał przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101(2) § 1 kp.

**Dopuszczalność żądania i przetwarzania przez pracodawcę danych o zdrowiu na kanwie certyfikatów covidowych - wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie z dnia 26 stycznia 2022 r., sygn. VIII P 475/21.**

Wyrok zapadł na kanwie sporu co do zasadności nałożenia na pracowników kar dyscyplinarnych za niezastosowanie się do wprowadzonej przez pracodawcę polityki covidowej. Zgodnie z nią, warunkiem przystąpienia do pracy było okazanie pracodawcy certyfikatu covidowego potwierdzającego szczepienie i wypełnienia oświadczenia zdrowotnego, lub

w przypadku osób niezaszczepionych - poddanie się szybkiemu testowi antygenowemu i wypełnienie oświadczenia zdrowotnego. Odmowa okazania certyfikatu lub poddania się testowi była traktowana tak jakby pracownik był niezaszczepiony i skutkowałą niedopuszczeniem do pracy.

Dwóch pracowników odmówiło zastosowania się do powyższej polityki covidowej, za co pracodawca nałożył na nich karę porządkową upomnienia. Pracownicy odwołali się od nałożonych kar do sądu.

Sąd Pracy, rozpoznając sprawę, a ściślej badając zasadność i zgodność z prawem nałożenia kar porządkowych stwierdził, że racje mają pracownicy i kary porządkowe uchylił.

W uzasadnieniu wskazał, że zgodnie z art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Sąd podkreślił, zatem, że pracownicy nie mają obowiązku wykonywać poleceń służbowych przełożonych nie tylko wtedy, gdy wykonanie takich poleceń stanowiłoby przestępstwo, ale w każdej sytuacji, w której polecenie pracodawcy jest sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Zdaniem sądu regulacje wewnętrzne pracodawcy, które uzależniały dopuszczenie do pracy i nakazywały pracownikom okazania „certyfikatu szczepienia” i wypełnienia bliżej nieokreślonego oświadczenia zdrowotnego i wymóg dalszy - poddanie się szybkiemu testowi antygenowemu (z wynikiem negatywnym) oraz wypełnienie bliżej nieokreślonego oświadczenia zdrowotnego stanowiły przykład polecenia naruszającego prawo.

Sąd stwierdził, że dane, których pracodawca żądał od pracowników były danymi o zdrowiu i w związku z tym nie mieszczą się w katalogu danych, których pracodawca może żądać od pracownika, tym samym, które pracownik ma obowiązek udostępnić. Sąd powołał się tu na art. 22(1) § 4 kp, oraz na art. 22(1) § 1-3 kp, oraz na rozporządzenie RODO. W szczególności Sąd wskazał na art. 9 ust 1 RODO zgodnie z którym przetwarzania danych dotyczących zdrowia osoby fizycznej jest co do zasady zabronione. Sąd dość ogólnie przyjął również, że skutkiem zastosowania się pracowników do polityki covidowej byłoby przetwarzanie uzyskanych danych o zdrowiu przez pracodawcę – co jak podkreślił sąd – jest co do zasady zabronione. Jednocześnie Sąd I instancji wskazał, że w sprawie nie zachodziła przesłanka przetwarzania tych danych za zgoda pracowników. Aby można było o tym mówić pracownicy musieliby te dane przekazać dobrowolnie i z własnej inicjatywy. Zgodnie z treścią art. 221(b) § 1 kp





## WYBRANE ORZECZENIA cd.

zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Sąd podkreślił również, że brak zgody pracownika na przetwarzanie jego danych medycznych nie może być podstawą jego niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu – do czego w niniejszej sprawie zdaniem Sądu dochodziło – bowiem regulacja przewidywała odmowę dopuszczenia do pracy. Sąd przypomniał również, że w świetle prawa Covid-19 nie był chorobą zakaźną objętą obowiązkiem szczepień ochronnych. Sąd dość stanowczo wskazał, że w takim stanie prawnym nie sposób nie traktować postępowania pracodawcy wymagającego od pracowników okazywania „certyfikatów szczepienia” i odmiennego traktowania w zatrudnieniu „osób zaszczepionych” od „osób niezaszczepionych” - jako godzącego w zasady konstytucyjne (zwłaszcza art. 31 ust. 2 zdanie drugie oraz art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej), jak też jako nieuprawnionego różnicowania pracowników w rozumieniu art. 11(3) kodeksu pracy.

### **UODO nakłada karę pieniężną na pracodawcę za zgubione świadectwo pracy - decyzja Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z 6 czerwca 2022 r., DKN.5110.12.2021.**

W niniejszej sprawie UODO zajmował się sprawą na skutek powiadomienia go przez Komendanta Powiatowego Policji. Chodziło o potencjalne nieprawidłowości w jednej z firm dotyczące przetwarzania danych osobowych pracowników, w szczególności w związku z zagubieniem dokumentów pracowniczych. Ponadto, Komendant Powiatowy Policji działając z upoważnienia Prokuratury zwrócił się do Prezesa UODO o przeprowadzenie kontroli w tej firmie w zakresie przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych.

W toku kontroli ujawniono fakt zgubienia świadectwa pracy jednego z pracowników spółki. Spółka nie poinformowała o tym naruszeniu UODO, wskazując, że brak było ryzyka naruszenia praw lub wolności osoby, której dane dotyczą, oraz że nawet sam pracownik nie zgłaszał z tego tytułu żadnych roszczeń.

UODO dokonując oceny tej sprawy stwierdził jednak, że niewątpliwie doszło do naruszenia ochrony danych osobowych polegającego na utracie przez Spółkę dokumentu w postaci świadectwa pracy jej pracownika.

UODO powołując się na treść rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie

świadectwa pracy wskazał, jakie elementy musi zawierać świadectwo pracy. Następnie wskazał, że informacje uwzględnione w treści świadectwa pracy stanowią dane osobowe, szczególnie że występują łącznie z imieniem i nazwiskiem, określeniem pracodawcy oraz informacją o dacie urodzenia osoby, której dane dotyczą. UODO podkreślił, że niektóre z tych danych są szczególnie istotne z punktu widzenia praw lub wolności osoby, której dane dotyczą. W szczególności za takie dane należy uznać informacje o trybie i podstawie prawnej rozwiązania lub podstawie prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – stronie stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia oraz o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Informacje te, z uwagi na ich charakter, w przypadku ich udostępnienia osobom nieuprawnionym, mogą stanowić przyczynę naruszenia wolności lub praw osoby, której dane dotyczą. Powyższe dane mogą bowiem bezpośrednio lub pośrednio ujawniać informacje o życiu osobistym osoby, której dane dotyczą, o jej problemach natury prawnej oraz statusie majątkowym (np. informacja o zajęciu wynagrodzenia z tytułu postępowania egzekucyjnego), itd.

UODO wskazał, że w takiej sytuacji uznanie przez pracodawcę, że incydent nie stanowił naruszenia ochrony danych osobowych, nie miało podstaw faktycznych ani prawnych. Okoliczności naruszenia ochrony danych, jako istotne, powinny być wzięte pod uwagę przez pracodawcę przy ocenie, czy do niego doszło, jaka była jego skala oraz czy potencjalnie wiązało się ono z ryzykiem naruszenia praw lub wolności podmiotów danych, a także, czy ryzyko to jest wysokie. W tej sprawie pracodawca zaniechał takich działań – zdaniem UODO - bezpodstawnie uznając, iż naruszenie nie wiązało się z ryzykiem naruszenia ww. praw lub wolności w ogóle, pomimo tego, że zagubiony dokument nie został do tej pory odnaleziony.

Mając powyższe na uwadze, Prezes UODO za naruszenie polegające na niezgłoszeniu naruszenia ochrony danych osobowych bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 72 godzin po stwierdzeniu naruszenia nałożył na pracodawcę karę pieniężną w kwocie 15.994 zł (co stanowi równowartość 3.500 EUR).



## AKTUALNOŚCI

### **Rząd powraca do pomysłu pełnego oskładkowania umów cywilnoprawnych.**

W dniu 1 czerwca 2022 r. Komisja Europejska zaakceptowała polski Krajowy Plan Odbudowy (KPO). W ramach realizacji tego planu Polska ma otrzymać środki wynoszące 35,4 mld euro.

Rząd w ramach KPO poczynił jednak szereg zobowiązań wobec UE, tzw. kamienie milowe. Jednym z takich zobowiązań wpisanych do KPO jest szersze oskładkowanie pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych. Ściśle miernik ten miałby brzmieć następująco: „Wejście w życie odpowiednich ustaw ograniczających segmentację rynku pracy i zwiększających ochronę socjalną wszystkich osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych przez objęcie tych umów składkami na ubezpieczenia społeczne”. Polska zobowiązała się, że takie rozwiązanie będzie obowiązywać do początku przyszłego roku. Jak wynika jednak z doniesień prasowych, Rząd planuje przeprowadzić nowelizację z rocznym poślizgiem, tj. od 2024 r. oraz bez objęcia składkami umów o dzieło.

W praktyce oznaczałoby to jedynie pełne ozusowanie zleceń. W chwili obecnej brak jest informacji o pracach nad jakimkolwiek projektem mającym za cel zrealizowanie powyższych założeń. Jeśli tylko takie się pojawią – będziemy o nich na bieżąco informować.

### **PIP zwraca uwagę na problem nieprawidłowo stosowanego outsourcingu.**

W dniu 24 maja 2022 r. doszło do wysłuchania Głównego Inspektora Pracy przed sejmową komisją ds. kontroli państwowej. W swym wystąpieniu, Jarosław Leśniewski – zastępca Głównego Inspektora – zwrócił uwagę na problemy jakie PIP identyfikuje w sektorze pracy tymczasowej i tzw. outsourcingu pracowniczego, odnosząc się przy tym do prowadzonych przez PIP w latach 2019 – 2021 kontroli.

Podkreślono, że inspekcja widzi możliwość omijania przepisów w sektorze pracy tymczasowej poprzez stosowany outsourcing. Wskazano na dostrzegany przez PIP w praktyce problem, gdy po upływie maksymalnego okresu pracy tymczasowej, pracownicy tymczasowi są „przesuwani” do formuły outsourcingu. Podkreślono, również, że PIP zaobserwował negatywne przypadki, gdy np. w jednym zakładzie pracy, na tej samej linii produkcyjnej, pracę wykonuje pracownik stały, pracownik tymczasowy, a jednocześnie także osoba, która jest „wyoutsorcowana”, przy czym nie zachodzą żadne różnice w sposobie wykonywania przez tych pracowników pracy. Podkreślono również istnienie negatywnego zjawiska polegającego na nadużywaniu umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu tymczasowym. Zwrócono również uwagę na problem funkcjonowania na rynku podmiotów oferujących takie same usługi jak agencje

zatrudnienia – nie posiadając przy tym wymaganego certyfikatu wydanego przez marszałka oraz bez wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ). Z ustaleń kontroli PIP wynikało, że w 2019 r. wykryto 63 takie podmioty, w 2020 - 35, natomiast w 2021 było ich 49.

### **Ministerstwo Finansów zapowiada zmiany w kilometrówce.**

Przez prawie 15 ostatnich lat, bez większych zmian obowiązują stawki tzw. „kilmetrówki” za używanie pojazdów prywatnych do celów służbowych, wynikające z Rozporządzenia w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

Problem zbyt niskich stawek, zwłaszcza w kontekście aktualnego wzrostu cen paliw, dostrzegli posłowie kierując do MF interpelacje.

Ministerstwo Finansów w odpowiedzi na te interpelacje poinformowało, że prace nad zmianami przepisów trwają. Ministerstwo Finansów otrzymało od Ministerstwa Infrastruktury dwa warianty zmian. Ministerstwo Finansów proponuje, aby przy określeniu stawek kilometrówki pojemność została zastąpiona mocą. W ten sposób regulacja objęłaby wszystkie pojazdy, również te napędzane alternatywnie. Nie podano jeszcze do wiadomości czy i jakie wysokości nowych stawek są rozważane.

### **Rząd proponuje, aby w przyszłym roku wynagrodzenie minimalne uległo dwukrotnej podwyżce.**

W przyszłym roku czekają nas dwie podwyżki minimalnego wynagrodzenia. Rząd proponuje, żeby od stycznia najniższa pensja wynosiła 3.383 zł brutto, a od lipca wzrosła do poziomu 3.450 zł brutto. Oznaczałoby to, że w lipcu 2023 r. nastąpiłby wzrost o 440 zł w stosunku do 2022 r. (przypominamy, że obecnie minimalne wynagrodzenie wynosi 3.010 zł brutto). Minimalna stawka godzinowa również miałaby wzrosnąć dwukrotnie; od stycznia 2023 r. do kwoty 22,10 zł brutto, a od lipca 2023 r. do kwoty 22,50 zł brutto, co oznaczałoby wzrost o 14,2 % względem aktualnie obowiązującej.

Wypracowana przez Rząd propozycja dwukrotnej podwyżki wynagrodzenia minimalnego na rok 2023 r. zostanie jeszcze omówiona na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego. Zastrzegamy więc, że finalnie wysokość ta może jeszcze ulec zmianie. Strona związkowa zdążyła już przedstawić swe oczekiwania, z których wynika, że minimalne wynagrodzenie powinno wzrosnąć od 1 stycznia 2023 o 16,28 proc. (490 zł), a od 1 lipca 2023 r. - o kolejne minimum 7,15 proc. (250 zł).



## AKTUALNOŚCI cd.

### **Unia Europejska pracuje nad przepisami promującymi równowagę płci we władzach spółek i nad przepisami o płacy minimalnej.**

#### Równość płci w organach spółek.

Dyrektywa promująca równowagę płci we władzach firm została zaproponowana przez Komisję Europejską już w 2012 roku, ale pomimo poparcia Parlamentu Europejskiego na aż dziesięć lat utknęła w sporach między rządami krajów Unii. Warto odnotować, że do samego końca dyrektywie sprzeciwiała się m.in. Polska. W ostatnim czasie sprzeciw wobec dyrektywy wycofały jednak Niemcy, co pozwoliło na uzyskanie politycznego porozumienia. W dniu 7 czerwca 2022 r. tekst dyrektywy został uzgodniony pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą UE oraz Komisją Europejską.

Zgodnie z założeniami dyrektywy, rozwiązania z niej wynikające będą miały zastosowanie do spółek giełdowych (publicznych).

Dyrektywa zakłada osiągnięcie następującego celu, aby w 2026 r. „mniejszościowa płeć” (którą w większości spółek stanowią kobiety) miała 40 proc. dyrektorów nie wykonawczych lub 33% wśród wszystkich dyrektorów. W polskim realiach oznaczałoby to wymóg 40% miejsc w radzie nadzorczej lub 33% łącznie w radzie nadzorczej i zarządzie. Spółki, które nie osiągnęłyby tych celów byłyby zobligowane do stosowania przejrzystych i neutralnych pod względem płci kryteriów przy powoływaniu dyrektorów.

Jeżeli dwóch kandydatów różnej płci miałyby takie same kwalifikacje, w spółkach, w których nie osiągnięto docelowej równowagi płci, pierwszeństwo musiałyby uzyskać kandydat płci niedostatecznie reprezentowanej.

Spółki miałyby obowiązek ujawnić swoje kryteria kwalifikacyjne, jeśli zażąda tego odrzucony kandydat.

Nadto, spółki, którym nie uda się osiągnąć celu określonego w niniejszej dyrektywie, będą musiały przedstawić powody i środki, jakie podejmują w celu zaradzenia temu niedociągnięciu.

W propozycji przyjęto również, aby sankcje nakładane przez państwa członkowskie na spółki, które nie wywiązują się z obowiązków w zakresie doboru i sprawozdawczości, były skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Mogą one obejmować grzywny oraz unieważnienie lub uchylenie nominacji/powołania kwestionowanego dyrektora. Państwa członkowskie powinny również publikować informacje o przedsiębiorstwach, które osiągają wyznaczone cele, co stanowiłoby wzajemną presję uzupełniającą egzekwowanie przepisów.

#### Europejskie przepisy o płacy minimalnej.

W dniu 7 czerwca 2022 r. Rada Europejska i Parlament Europejski wypracowały również wstępne porozumienie polityczne w sprawie projektu dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w UE. Co istotne, projekt nie zobowiązuje państw członkowskich do wprowadzenia ustawowych wynagrodzeń minimalnych ani nie określa wspólnego poziomu minimalnego wynagrodzenia w całej Unii Europejskiej (wcześniej istniały obawy, że takie rozwiązanie zostanie przyjęte). Zamiast tego planuje się przyjęcie adekwatnych ram wynagrodzeń minimalnych w Europie. Państwa UE które zdecydują się na wdrożenie ustawowej płacy minimalnej lub które już ją posiadają, będą zobowiązane do wprowadzenia jasnych zasad ustalania płacy minimalnej (stosować jasne kryteria ustalania płacy, regularna aktualizacja płac, angażować partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie płacy minimalnej).

### **PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE**

#### **Wyższa dieta w delegacji krajowej - projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowe.**

W dniu 11 maja 2022 r. na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowany został W swej treści jest on bardzo krótki przewiduje podwyższenie kwoty diety w czasie podróży krajowej do 38 zł za dobę podróży. Warto przypomnieć, że obecnie obowiązująca stawka wynosi 30 zł i nie była zmieniana od 2013 r. Projekt zakłada, że zmiany wejdą w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia Rozporządzenia w Dzienniku Ustaw.

Zwracamy uwagę, że chociaż rozporządzenie formalnie dotyczy pracowników sfery budżetowej to w praktyce ma ono powszechne zastosowanie do rozliczania kosztów delegacji. O ile pracodawcy spoza sfery budżetowej mogą bowiem ustalać we własnym zakresie warunki wypłacania pracownikom należności z tytułu podróży służbowej w drodze postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę (art. 77(5) § 3 Kodeksu pracy), o tyle regulacje te nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza jego granicami w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika sfery budżetowej (art. 77(5) § 4 Kodeksu pracy).



## PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

Zwracamy zatem również uwagę, że zmiana stawki diety w podróży krajowej wynikająca z aktualizacji rozporządzenia o tzw. podróżach służbowych może powodować zarazem konieczność aktualizacji wewnętrznych regulacji określających wysokość stawek diety za podróż krajową.

### **Praca zdalna oraz badanie trzeźwości pracowników w Kodeksie Pracy - rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2335).**

W dniu 7 czerwca 2022 r. do Sejmu wpłynął długo wyczekiwany projekt ustawy, która ma na celu wprowadzenie do Kodeksu Pracy regulacji dotyczących pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości. Informacje o przebiegu procesu legislacyjnego, jak i treść samego projektu ustawy z uzasadnieniem dostępne są [TUTAJ](#).

W momencie, gdy ustawy wprowadzające powyższe zmiany zostaną przyjęte przez Parlament, zostaną one przez nas omówione w odrębnym artykule na [naszym kancelaryjnym blogu](#).

### **Projekt ustawy o ochronie sygnalistów - rządowy projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa z 6 kwietnia 2022 r. (nr z wykazu UC101).**

O kwestii ochrony sygnalistów oraz konieczności implementacji przez Polskę Dyrektywy (UE) 2019/1937 dotyczącej ochrony osób zgłaszających informacje na temat naruszeń prawa, bardzo głośno mówiło się zwłaszcza w grudniu ubiegłego roku. Było tak nie bez powodu, gdyż 17 grudnia 2021 r. Polsce upływał termin implementacji wskazanej dyrektywy. Obecnie wiadome już jest, że termin ten nie został dotrzymany, a ustawa nadal nie została przyjęta.

Warto więc przypomnieć, że pierwszy projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa, implementującej przedmiotową Dyrektywę do polskiego porządku prawnego, został w październiku opublikowany na stronach Rządowego Centrum Legislacji. Już wówczas wydawało się, że będzie bardzo mało czasu na jego przyjęcie. Finalnie projekt z października 2021 r. nie został przyjęty przez rząd. Wynikało to przede wszystkim z faktu, że w toku opiniowania projekt spotkał się ze znaczną krytyką. Wówczas Rząd zapowiedział, że powstanie nowy projekt, który będzie uwzględniał wyniki konsultacji. Po kilku miesiącach oczekiwań, 12 kwietnia 2022 r. na stronach Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany drugi projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (z 6 kwietnia 2022 r.).

Obecnie projekt ten w dalszym ciągu nie trafił jeszcze do Sejmu i jest obecnie opiniowany.

Z przebiegiem prac legislacyjnych oraz treścią projektu z uzasadnieniem można zapoznać się [TUTAJ](#).

Zakres zmian wobec pierwszej wersji projektu należałoby ocenić jako techniczne i doprecyzowujące. Co do zasady wpisuje się on w założenia wspomnianej dyrektywy. Uwzględniono również część uwag zgłoszonych do pierwszego projektu.

Po przyjęciu ustawy o sygnalistach przez Parlament, zostanie ona przez nas omówiona w odrębnym artykule na [naszym kancelaryjnym blogu](#).

### **Projekt zmian w Kodeksie Pracy stanowiący implementację unijnych dyrektyw Work-Life Balance, oraz w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy - projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (nr z wykazu UC118).**

W lutym br. w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów opublikowany został projekt zawierający szereg zmian do Kodeksu Pracy. Z przebiegiem prac legislacyjnych oraz treścią projektu z uzasadnieniem można zapoznać się [TUTAJ](#).

Projekt ten ma stanowić implementację do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw unijnych.

Pierwsza z nich to tzw. Dyrektywa Work-Life Balance. Chodzi o przyjętą w 2019 r. dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE). Dyrektywa Work-Life Balance ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z rodzinnym. W tym celu dyrektywa 2019/1158 przewiduje minimalne wymagania dotyczące urlopów ojcowskich, rodzicielskich i opiekuńczych, oraz elastycznej organizacji pracy dla pracowników rodziców lub opiekunów.

Druga z nich to dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Jej główne cele to poprawa dostępu pracowników do informacji dotyczących ich warunków pracy; poprawa warunków pracy dla wszystkich pracowników, zwłaszcza w nowych i niestandardowych formach zatrudnienia, a równocześnie zachowanie zdolności adaptacji i innowacyjności rynku pracy; poprawa zgodności z normami w zakresie warunków pracy przez lepsze egzekwowanie





## PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

przepisów oraz poprawa przejrzystości na rynku pracy.

Warto wskazać, że kraje członkowskie UE (w tym Polska) mają czas implementację wspomnianych dyrektywy odpowiednio do 2 i do 1 sierpnia 2022 r. Opublikowany na stronach RCL projekt ustawy zakłada, że nowelizacja powinna wejść w życie 1 sierpnia 2022 r. Zwracamy jednak uwagę na to, że projekt nie trafił jeszcze do Sejmu i nadal jest opiniowany, nie jest zatem pewne czy termin ten zostanie dochowany.

Projekt jest bardzo obszerny, liczy sobie 48 stron samego tekstu prawnego oraz nowelizuje 20 ustaw. W sferze prawa pracy planuje się m.in. swoiste ograniczenie zakazu konkurencji, wydłużenie urlopów rodzicielskich, udogodnienia dla pracowników mających dzieci oraz zmiany zasad rozwiązywania umowy o pracę na czas określony, zmiany w sferze umów na okres próbny obowiązków informacyjnych pracodawcy itp.

Po przyjęciu przez Parlament ustawy wprowadzające powyższe zmiany do Kodeksu Pracy zostanie ona przez nas omówiona w odrębnym artykule na [naszym kancelaryjnym blogu](#) poświęconym m.in. zmianom i aktualnościom w prawie pracy.

**Nowelizacja ustawy o PPK - ustawa z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz. U z 2022, poz.1079).**

W dniu 4 czerwca 2022 r. w życie weszła wskazana wyżej ustawa, która z założenia dokonała nowelizacji bardzo wielu ustaw, w tym ustawy o PPK.

Zmiany w ustawie o PPK miały przede wszystkim za cel usunięcie dotychczasowych problemów, które pojawiły się w związku ze stosowaniem ustawy w praktyce. Dotyczą one m.in. rozszerzenia katalogu podmiotów zatrudniających, skrócenia okresu po którym pracownik może zostać zapisany do PPK, precyzują zasady zwrotu wpłat z PPK oraz upraszczają lub precyzują wynikające z ustawy terminy na dokonanie pewnych czynności. Wreszcie mocą tej nowelizacji nadano PIP uprawnienia do ścigania wykroczeń polegających na nakłanianiu osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK – co dotychczas było kontrowersyjne oraz do kontrolowania w zakresie PPK również tych podmiotów, które formalnie nie są pracodawcami (np. zleceniodawców).

Pierwsza ze wskazanych zmian umożliwia przystąpienie do PPK osobom, których pracodawca nie posiada polskiego NIP-u (np. pracodawcy zagraniczni, którzy nie mają w Polsce oddziału). Zostało doprecyzowane, że w takich przypadkach status podmiotu zatrudniającego otrzyma rzeczywisty płatnik

składek (w praktyce będzie to pracownik, które te obowiązki przejął na siebie). W praktyce zmiana będzie dotyczyła zatem bardzo niewielkiej grupy pracowników, którzy stosują ten model zatrudnienia.

Dużo istotniejsza z praktycznego punktu widzenia jest druga ze zmian, dotycząca możliwości wcześniejszego „zapisania” pracownika do PPK - już po 14 dniach zatrudnienia. Dotychczas było to po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia. Obecnie więc pracownik do PPK może zostać „zapisany” nie wcześniej niż po 14 dniach zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęły 3 miesiące zatrudnienia.

Kolejna zmiana dotyczy doprecyzowania, że zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla osoby, która ukończyła 55 lat, ale nie ukończyła 70 lat, następuje zawsze na wniosek tej osoby. Dotychczasowe brzmienie art. 15 ust. 3 ustawy o PPK wprowadzało niepewność, na jakich zasadach należy zapisywać do PPK osoby w wieku 55+.

Uproszczone również termin składania przez pracownika oświadczeń o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Dotychczas był on określony dość skomplikowanie jako: 7 dni po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Termin ten uproszczono i obecnie uczestnik PPK składał będzie takie oświadczenie w terminie 7 dni od dnia zawarcia w jego imieniu i na jego rzecz umowy o prowadzenie PPK.

Nowelizacją ujednoczono też terminy dokonywania pierwszych i kolejnych wpłat do PPK. Zmiana ta umożliwia podmiotom zatrudniającym dokonywanie pierwszych wpłat do PPK już począwszy od dnia, w którym zostały naliczone i pobrane - nawet w tym samym miesiącu, w którym została zawarta umowa o prowadzenie PPK. Pierwsze wpłaty będą dokonywane do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane. Na takich samych zasadach dokonuje się kolejnych wpłat do PPK.

Ujednoczono także terminy rozpoczęcia obowiązywania deklaracji składanych przez uczestników PPK. Dotyczy to deklaracji o dodatkowej wpłacie do PPK. Brak uregulowania tej kwestii powodował, że deklaracja finansowania wpłaty dodatkowej przez uczestnika PPK obowiązywała od momentu jej złożenia podmiotowi zatrudniającemu. Obecnie deklaracja ta obowiązywała będzie od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została złożona - analogicznie jak inne deklaracje dotyczące wpłat, składane przez uczestników PPK.



## PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

Nowelizacja uregulowała również problem korekt nienależnie dokonanych wpłat do PPK. Dotychczas brak było w ustawie o PPK regulacji wskazujących zasady postępowania w przypadku dokonania nienależnych wpłat do PPK. Dotyczyło to np. dokonania tych wpłat w razie zawarcia umowy o prowadzenie PPK na rzecz osoby niespełniającej definicji osoby zatrudnionej, dokonania wpłat po złożeniu przez uczestnika PPK deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK czy dokonania wpłat w wysokości wyższej niż należna.

Na skutek nowelizacji możliwe będzie wycofanie nienależnych wpłat do PPK, po stwierdzeniu, że zostały dokonane bezpodstawnie. Powinny one zostać zwrócone na rzecz podmiotu, który je sfinansował. Taki zwrot będzie możliwy bez potrzeby składania przez uczestnika PPK dyspozycji odkupienia lub umorzenia jednostek uczestnictwa.

Jedną z ciekawszych zmian jest zapewnienie podmiotowi zatrudniającemu uzyskania informacji pozwalających na zablokowanie wpłat do PPK w razie rozpoczęcia przez uczestnika PPK wypłat po 60 roku życia oraz zniesienie obowiązku instytucji finansowej informowania podmiotu zatrudniającego o wniosku o wypłatę środków z PPK w razie poważnego zachorowania lub na pokrycie wkładu własnego. W przypadku rozpoczęcia przez uczestnika PPK wypłat z rachunku PPK po 60. roku życia, nie należy dokonywać wpłat na żaden rachunek PPK tego uczestnika. Do tej pory nie było jednak mechanizmu pozwalającego podmiotowi zatrudniającemu na uzyskanie informacji o rozpoczęciu tych wypłat. Po zmianach ten mechanizm już jest opisany

w ustawie. Aby uchronić uczestników PPK przed udostępnianiem ich podmiotom zatrudniającym informacji o operacjach realizowanych na rachunku PPK, uchylono również część obowiązków informacyjnych instytucji finansowych wobec podmiotów zatrudniających, tj. dotyczących wypłat w razie poważnego zachorowania czy w celach pokrycia wkładu własnego przy kredycie hipotecznym.

Wreszcie na skutek zmian przyznano PIP wyraźną kompetencję do przeprowadzania kontroli podmiotów zatrudniających w zakresie przestrzegania zakazu nakłaniania do rezygnacji z oszczędzania w PPK oraz do kontroli - w zakresie PPK - podmiotów zatrudniających, które nie są pracodawcami (np. zleceniodawców).

Autorzy opracowania: adw. Piotr Piotrowski, Associate. Nadzór merytoryczny: adw. 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, bud. Skylight  
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)