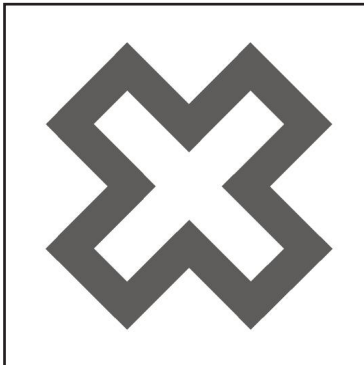


Spis tematów

- I Zmiany w prawie
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

I Zmiany w prawie

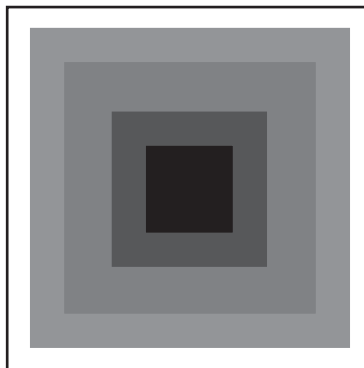


Bezgotówkowa wypłata wynagrodzeń oraz wynagrodzenie minimalne w 2019 r.

Od 1 stycznia 2019 r. minimalne wynagrodzenie za pracę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wynosi 2250 zł brutto miesięcznie, a minimalna stawka godzinowa za pracę wykonywaną na podstawie umów cywilnoprawnych 14,70 zł brutto.

Ponadto od 2019 r., odwrotnie niż dotychczas, pracodawca powinien wypłacać wynagrodzenia na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, a do rąk własnych pracownika jedynie na jego wniosek.

Zmiana ustawy o związkach zawodowych



Z dniem 1 stycznia 2019 r. weszła w życie zmiana ustawy o związkach zawodowych, co skutkuje m.in.:

- rozszerzeniem prawa do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych na wszystkie „osoby wykonujące pracę zarobkową”, a więc również na osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, pod warunkiem że nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób oraz mają prawa i interesy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy,
- podwyższeniem progów reprezentatywności związków zawodowych,
- zastąpieniem dotychczasowego obowiązku składania przez związki zawodowe kwartalnych informacji o liczbie członków obowiązkiem składania informacji półrocznych i wprowadzeniem możliwości weryfikowania tych informacji przez pracodawcę,
- usprawnieniem procesu negocjowania i zawierania porozumień ze związkami zawodowymi nawet w przypadku sprzeciwu organizacji zrzeszających poniżej 5% pracowników u danego pracodawcy.

Prowadzenie dokumentacji pracowniczej w związku ze skróceniem okresu jej przechowywania i elektroniczacja akt osobowych

Od 2019 r. weszły w życie znaczące zmiany dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. Na jego mocy rozszerzono między innymi zakres dokumentacji prowadzonej oddzielnie dla każdego pracownika oraz zmieniono organizację akt osobowych (wprowadzając podział na części A-D w miejsce dotychczasowego podziału na części A-C). Przepisy rozporządzenia w całości stosuje się do pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r., natomiast w stosunku do osób zatrudnionych wcześniej będą one miały jedynie zastosowanie do dokumentów dołączonych do akt po tej dacie (za wyjątkiem kart ewidencji czasu pracy, do których stosuje się przepisy dotychczasowe).

Ponadto skrócony został okres przechowywania akt osobowych pracowników. Dla zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r. wynosi on 10 lat. Pracodawca może skrócić (z obowiązujących obecnie 50 lat do 10 lat) okres przechowywania dokumentacji pracowniczej pracowników zatrudnionych pomiędzy 1 stycznia 1999 r. a 31 grudnia 2018 r., po złożeniu raportów informacyjnych do ZUS. W tym przypadku termin 10 lat liczony jest od końca roku kalendarzowego, w którym pracodawca złożył raporty informacyjne. Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r. nadal wynosi 50 lat.

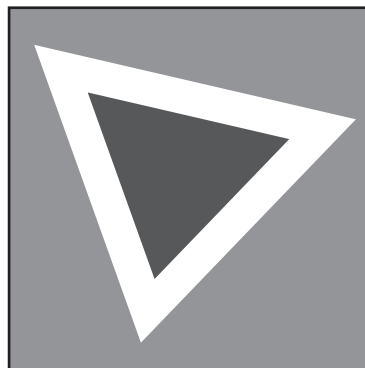
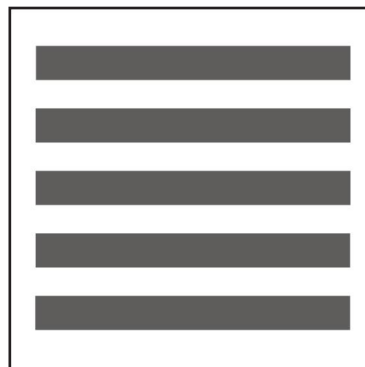
Pracodawca może także wybrać, czy prowadzić akta osobowe w formie tradycyjnej, czy elektronicznej.

Pracownicze plany kapitałowe (PPK)

Dnia 1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa o pracowniczych planach kapitałowych, których celem jest systematyczne gromadzenie oszczędności z przeznaczeniem przede wszystkim na wypłatę po osiągnięciu przez zatrudnionego 60. roku życia. Co do zasady każde przedsiębiorstwo lub instytucja zatrudniająca co najmniej jedną osobę, za którą płaci składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do ZUS, będzie zobowiązana do stworzenia PPK dla swoich pracowników. Ustawa przewiduje jednak wyjątki. Przykładowo zwolnieni z obowiązku stworzenia PPK będą mogli być mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji z uczestnictwa w PPK. Ustawa obejmuje swoim zakresem podmiotowym nie tylko pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy, lecz również m.in. nakładców, rolnicze spółdzielnie produkcyjne i zleceniodawców.

Podmioty zatrudniające zobowiązane będą do zawarcia z wyznaczonymi instytucjami finansowymi umów o zarządzanie oraz prowadzenie PPK oraz do wpłacania składek do tych instytucji.

Wpłaty do PPK będą finansowane przez podmiot zatrudniający (od 1,5% do 4% wynagrodzenia brutto) oraz osobę zatrudnio-

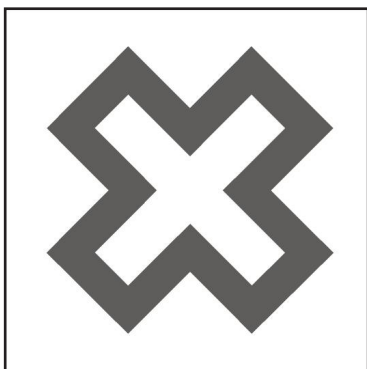


ną (co do zasady od 2% do 4% wynagrodzenia). Przy spełnieniu dodatkowych warunków możliwe będzie uzyskanie dopłat ze środków publicznych.

Osoby zatrudnione będą mogły zrezygnować z uczestnictwa w PPK w każdym czasie, przy czym konieczne będzie potwierdzenie rezygnacji co 4 lata – w przeciwnym razie podmiot zatrudniający ponownie zacznie dokonywać wpłat do PPK.

Pierwszymi podmiotami, co do których przepisy ustawy znajdą zastosowanie już 1 lipca 2019 r., będą podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób (według stanu na 31 grudnia 2018 r.). Do 25 października 2019 r. zobowiązane będą one podpisać umowę o zarządzanie PPK, a do 12 listopada 2019 r. podpisać umowę o prowadzenie PPK. Nowe obowiązki stopniowo obejmować będą podmioty zatrudniające mniej osób, aż do 1 stycznia 2021 r., kiedy to przepisy ustawy obejmą wszystkie podmioty zatrudniające. W przypadku niedopełnienia obowiązków w przepisanych terminach podmiotom zatrudniającym grozić będzie odpowiedzialność karna i kara grzywny.

Obniżenie składek na ZUS dla małych przedsiębiorców



● Od dnia 1 stycznia 2019 r. osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, których roczny przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w roku poprzednim nie przekracza 30-krotności kwoty minimalnego wynagrodzenia (czyli średnio 5250 zł miesięcznie w 2018 r.), uprawnione są do opłacania niższych składek na ubezpieczenia społeczne.

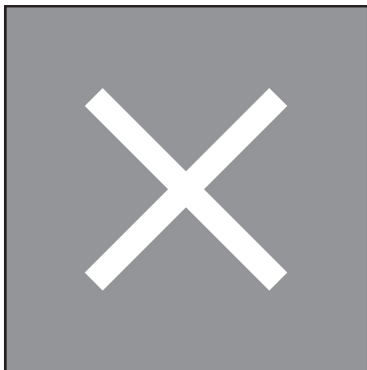
Podstawa wymiaru składek będzie zależała od przychodów w poprzednim roku kalendarzowym.

Najniższą podstawą wymiaru nowych składek będzie wartość nie niższa niż 30% wynagrodzenia minimalnego (czyli 675 zł w 2019 r.). Nie będzie mogła ona natomiast przekraczać 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia na dany rok kalendarzowy (2859 zł w 2019 r.).

Nowo wprowadzone przepisy przewidują jednak liczne wyjątki. Z obniżenia podstawy wymiaru składek nie będą mogły skorzystać m.in. osoby, które:

- korzystają z preferencyjnej podstawy wymiaru składek dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą,
- w poprzednim roku prowadziły działalność gospodarczą przez mniej niż 60 dni,
- ustalały najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zgodnie z nowymi przepisami przez 36 miesięcy w ciągu ostatnich 60 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej,
- wykonują działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy.

Zniesienie obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych BHP dla pracowników administracyjno-biurowych



Od 1 stycznia 2019 r. zniesiony został wymóg okresowych szkoleń pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych zatrudnionych u pracodawców zakwalifikowanych do grupy zawodowej, dla której określono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

Okresowe szkolenie będzie jednak wymagane, jeśli na skutek oceny ryzyka zawodowego dokonanej przez pracodawcę okaże się, że jest ono konieczne. Obowiązek przeprowadzenia szkolenia zostanie również przywrócony, gdy dla pracodawcy ustalona zostanie wyższa niż trzecia kategoria ryzyka.

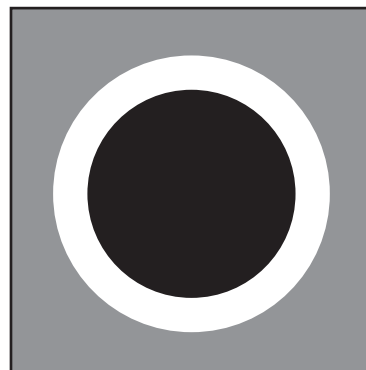
Rozszerzona została ponadto możliwość wykonywania zadań służby BHP przez pracodawców na pracodawców zakwalifikowanych do nie wyższej niż trzecia grupa ryzyka i zatrudniających do 50 (a nie 20, jak dotychczas) pracowników.

II Trwają prace nad...

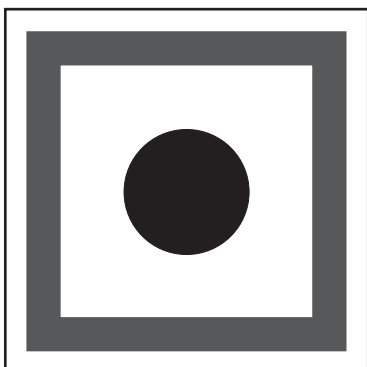
Zmiany w Kodeksie pracy w związku z zapewnieniem stosowania RODO

W Sejmie trwają prace nad rządowym projektem ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679. Wśród zmian przewidzianych w projekcie jest m.in. katalog informacji, których udostępnienia pracodawca będzie mógł oczekiwać od kandydatów na pracowników i od pracowników (art. 22¹). Przetwarzanie innych danych niż wymienione w tym przepisie będzie generalnie możliwe po uzyskaniu zgody pracownika, jednakże tzw. szczególne kategorie danych (dane wrażliwe) będą mogły być przetwarzane tylko wówczas, gdy ich przekazanie nastąpi z inicjatywy pracownika lub kandydata.

Projekt przewiduje też wyłączenie możliwości stosowania monitoringu w pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej (obecnie jest to możliwe po spełnieniu określonych warunków), a także wprowadzenie konieczności uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej albo przedstawicieli pracowników na monitoring pomieszczeń sanitarnych.



Zabezpieczenie powództwa poprzez nakazanie zatrudniania pracownika



Na etapie prac rządowych znajduje się projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary i zmianie niektórych ustaw, który przewiduje m.in. zmiany w przepisach o postępowaniu cywilnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Jedną z przewidywanych zmian jest ta, że na wniosek pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, dochodzącego roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd będzie mógł na każdym etapie postępowania udzielić zabezpieczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

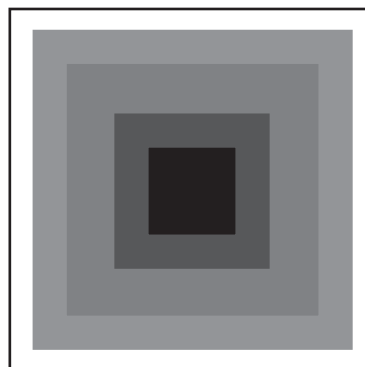
III Z sali sądowej

Prawo żądania przywrócenia do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 11 grudnia 2018 r.

Trybunał Konstytucyjny po rozpoznaniu pytania prawnego stwierdził, że art. 50 § 3 k.p. jest niezgodny z Konstytucją w zakresie, w jakim nie przewiduje roszczenia o przywrócenie do pracy pracowników objętych ochroną przedemerytalną, którym z naruszeniem przepisów wypowiedziano umowę o pracę na czas określony. Z treści badanego przez Trybunał przepisu dotychczas wynikało, że pracownikom takim przysługuje jedynie odszkodowanie, niezależnie od ich ochrony wynikającej z innych przepisów. Obecnie pracownicy chronieni w związku z wiekiem przedemerytalnym będą mogli dochodzić również przywrócenia do pracy, nawet jeśli pracodawca wypowiedział im umowę na czas określony.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 14 listopada 2018 r.

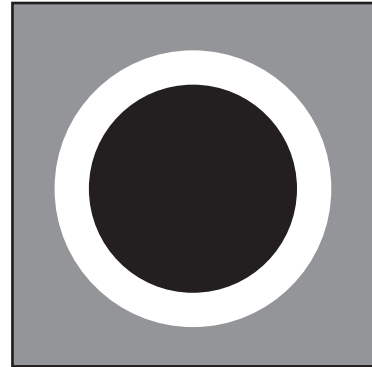
Po zbadaniu konstytucyjności ustawy z dnia 15 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw Trybunał orzekł, że jest ona niezgodna z art. 7 Konstytucji. W związku z tym nie zostanie zniesiony górny limit podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynoszący 30-krotność prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Jak do tej pory w tej sprawie nie podjęto dalszych prac legislacyjnych.



Stworzenie potencjalnej możliwości ujawnienia tajemnicy zawodowej jest zagrożeniem interesów pracodawcy uzasadniającym zwolnienie dyscyplinarne - wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2018 r., II PK 76/17

Powódka kwestionowała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, do którego doszło w związku z naruszeniem przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) polegającym na przesyłaniu maili zawierających dane osobowe klientów domu maklerskiego z adresu służbowego na prywatne. Według ustaleń sądów nie miało to na celu ujawnienia zawartych w mailach informacji, lecz archiwizację ich dla celów dochodzenia przez powódkę roszczeń przeciwko pracodawcy związanych z naruszeniem jej praw pracowniczych. Sąd rejonowy uwzględnił odwołanie powódki od rozwiązania umowy i zasądził na jej rzecz odszkodowanie, jednak sąd okręgowy zmienił ten wyrok i oddalił powództwo. Sąd ten wskazał, że nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących kontakty handlowe pracodawcy jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji).

Sąd Najwyższy rozpatrujący sprawę na skutek skargi kasacyjnej powódki stwierdził, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy, a takim zagrożeniem może być stworzenie stanu, w którym istnieje potencjalna możliwość dostępu osób trzecich do podlegających ochronie danych osobowych. Stwierdził też, że tajemnicą zawodową z art. 147 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z pewnością jest objęta informacja o zidentyfikowanej bądź możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej (kliencie domu maklerskiego), ujawniająca dane o jej stanie majątkowym. Sąd przypomniał jednak, że w sprawie zaniechano dostatecznego ustalenia stanu faktycznego, co uzasadniało uchylene wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.



Kontakt

Agnieszka Lisiecka, adwokat, wspólnik
tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00
e-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl