

Spis tematów

I Zmiany w prawie

II Trwają prace nad...

III Z sali sądowej

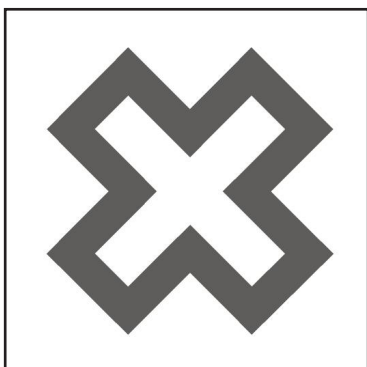
biuletyn

prawo pracy

30 lat
WAR WSP
DYN ÓLN
SKI+ ICY•

1-5/2019

I Zmiany w prawie



Kodeks pracy - nowa odsłona przepisów o mobbingu, zakazie dyskryminacji i świadectwach pracy

Prezydent podpisał ustawę z dnia 16 maja 2019 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która została przyjęta w wyniku inicjatywy ustawodawczej Prezydenta (projekt wpłynął do Sejmu w połowie 2017 r.). Celem ustawy jest ułatwienie pracownikom realizacji ich uprawnień.

Dochodzenie od pracodawcy odszkodowania z tytułu mobbingu nie będzie dłużej uzależnione od uprzedniego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Ustawa nowelizująca przewiduje bowiem zmianę art. 943 § 4 poprzez zapisanie w nim, że pracownik, który doznał mobbingu (a więc nie tylko ten, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę), może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie.

Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy, intencją wnioskodawcy było także zagwarantowanie szerokiego i otwartego katalogu kryteriów dyskryminacji, tak by każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników można było sklasyfikować jako przejaw dyskryminacji.

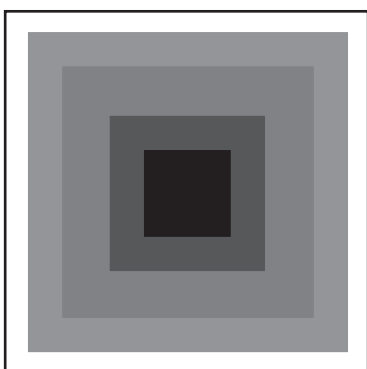
Kolejne zmiany dotyczą sporów w zakresie świadectw pracy. Między innymi z 7 do 14 dni wydłużono terminy na zgłoszenie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Ustawa przewiduje także możliwość zgłoszenia przez pracownika roszczenia o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Zmiany, z drobnymi wyjątkami, wejdą w życie 7 września 2019 roku.

Dane osobowe w prawie pracy

4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania RODO, tzw. ustawa sektorowa. Zmienia ona m.in. Kodeks pracy, i ustawę o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Ustawa ogranicza przewidziany w art. 22¹ § 1 k.p. katalog da-



nych osobowych, które pracodawca może zbierać jako niezbędne do wykonywania pracy, usuwając z niego imiona rodziców pracownika. Pracodawca zyskał za to uprawnienie do przetwarzania innych danych osobowych niż wymienione w katalogu na podstawie zgody pracownika. Brak zgody na przetwarzanie danych innych niż określone w art. 22 § 1 k.p. lub wycofanie takiej zgody nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika lub kandydata do pracy.

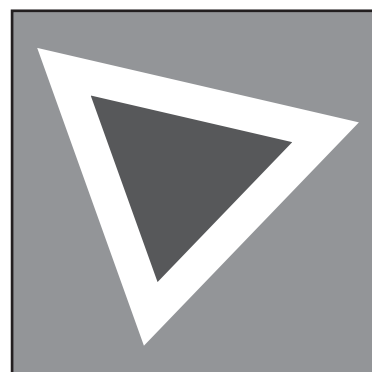
Ustawa wprowadza zakaz monitorowania pomieszczeń sanitarnych, szatni i stołówek, z wyjątkiem sytuacji, w których taki monitoring jest niezbędny dla spełnienia potrzeb pracodawcy i nie narusza jednocześnie godności pracowników. Aby zainstalować taki monitoring, konieczna jest zgoda organizacji związkowej, a jeśli taka organizacja nie działa, potrzebna jest zgoda przedstawicieli pracowników. Całkowicie wykluczona została możliwość monitorowania pomieszczeń, które są udostępniane organizacji związkowej.

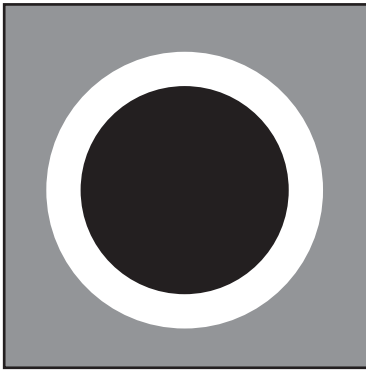
W zakresie ZFŚS ustawa przewiduje, że pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych podanych przez pracownika w oświadczeniu złożonym w celu przyznania świadczeń z funduszu w celu ich potwierdzenia. Potwierdzenie może odbywać się w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń o sytuacji życiowej (w tym zdrowotnej), rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS. Dane te powinny być przetwarzane przez okres niezbędny do przyznania świadczenia, a także przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń, a po tym okresie powinny zostać usunięte.

W ślad za zmianami wprowadzonymi ustawą sektorową zmianie ulegną akty wykonawcze, w tym wzory świadectwa pracy i protokołu powypadkowego. Trwają prace nad rozporządzeniami w tej sprawie.

Status obywateli Wielkiej Brytanii w Polsce po Brexicie

28 marca 2019 r. Prezydent podpisał ustawę regulującą status pobytu obywateli Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej i członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ustawa wejdzie w życie w dniu wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej bez zawierania umowy o warunkach wyjścia, a do tej chwili będzie miała status aktu oczekującego. Jak wynika z prognoz statystycznych, w przypadku ziszczenia się ww. scenariusza ustawa będzie regulowała status ponad 6 tys. mieszkańców Zjednoczonego Królestwa przebywających w Polsce, w tym kwestie dotyczące pobytu ww. osób i członków ich rodzin w Polsce, przyznawania świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego, prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium RP przez przedsiębiorcę ze Zjednoczonego Królestwa oraz delegowania pracowników ze Zjednoczonego Królestwa do Polski.





Składki na Pracownicze Plany Kapitałowe w przypadku najlepiej zarabiających

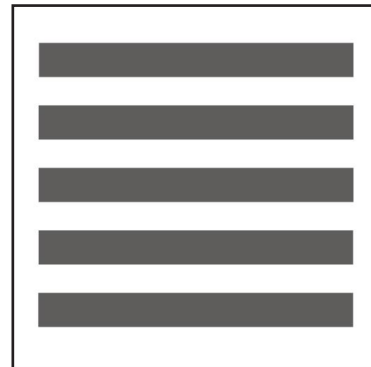
6 czerwca 2019 roku Prezydent podpisał ustawę z 16 maja 2019 r. zmieniającą m.in. ustawę o pracowniczych planach kapitałowych. Projekt przewiduje, że przy składkach na PPK zastosowania nie znajdzie limit 30-krotności wynagrodzenia podstawowego, który stanowi granicę opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne. Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii argumentuje, że zniesienie ww. limitu uzasadnione jest dbałością o sprawne i prawidłowe wdrożenie systemu ewidencji rozliczeń przez PFR S.A. oraz umożliwiałoby istotne uproszczenie obowiązków administracyjnych po stronie pracodawcy, a także pozwala pracownikowi na gromadzenie większych oszczędności w systemie.

Ustawa wejdzie w życie w terminie 14 dni od opublikowania w Dzienniku Ustaw.

II Trwają prace nad...

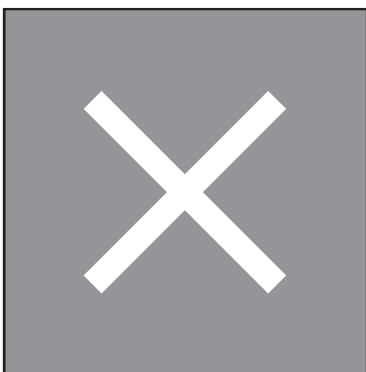
Płaca minimalna w 2020 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedłożyło Radzie Ministrów propozycję minimalnego wynagrodzenia na 2020 r. Zaproponowana przez resort kwota 2450 zł brutto jest o ponad 100 zł wyższa niż minimalny wzrost wynagrodzenia przewidziany w ustawie. Przyjęcie tej propozycji oznaczałoby wzrost stawki godzinowej z 14,70 zł w 2019 r. do 16 zł brutto. Kolejnym krokiem będzie przedstawienie pozycji stawek przez Radę Ministrów Radzie Dialogu Społecznego, co powinno nastąpić do 15 czerwca br. Finalna decyzja o wysokości stawek na 2020 r. powinna być ogłoszona do 15 września br.



3/5

III Z sali sądowej



Sąd Najwyższy: wiek i znajomości jako kryterium dyskryminacji

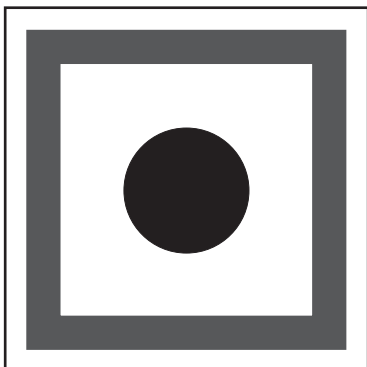
W wyroku z 13 lutego 2018 r. (II PK 345/16) Sąd Najwyższy potwierdził, że katalog kryteriów dyskryminacyjnych dotyczących osoby pracownika jest otwarty. Kryteriami takimi mogą być niezwiązane z wykonywaną pracą cechy osobiste pracownika, które mają konkretny i weryfikowalny charakter, a gorsze traktowanie z uwagi na te przesłanki jest społecznie nieakceptowalne.

Na gruncie stanu faktycznego sprawy Sąd Najwyższy wskazał, że przesłanką dyskryminacji w zatrudnieniu, oprócz wieku jako kryterium dyskryminacyjnego, mogą być również układy towarzyskie czy też powiązania rodzinne.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w związku z dyskryminacją w dostępie do zatrudnienia. Po roz-

wiązaniu się umowy o pracę na czas określony nie zawarto z nią bowiem umowy o pracę na czas nieokreślony, a na zajmowane dotychczas stanowisko otwarto rekrutację, która doprowadziła do zatrudnienia znacznie młodszego od powódki osoby, która dodatkowo, jak wskazywała powódka, była znajomą osobą decydujących o zatrudnieniu.

Sąd Najwyższy uznał, że ponieważ powódka uprawdopodobniła zarówno jej mniej korzystne traktowanie (brak zatrudnienia), jak i kryterium dyskryminacji, ciężar wykazania obiektywnych przesłanek leżących u podstaw zatrudnienia młodszego osoby spoczywał na pracodawcy, który mu nie sprostał. Ostatecznie SN wskazał, że przyczyną dyskryminacji powódki był wiek. Jednocześnie jednak zauważył, że preferowanie przez pracodawcę jednych pracowników i gorsze traktowanie innych pracowników nieinspirowane kwalifikacjami zawodowymi i sposobem wywiązywania się z obowiązków pracowniczych lecz wyłącznie (lub głównie) relacjami pracowników z powiązaniem rodzinnym lub towarzyskim gronem osób podejmujących decyzje kadrowe lub mających istotny wpływ na procesy decyzyjne należy do szczególnie negatywnych oraz społecznie szkodliwych praktyk i może być uznane za kryterium dyskryminacji, o ile ma realny charakter i odznacza się pewną trwałością.



Trybunał Sprawiedliwości UE: obowiązek rejestrowania godzin pracy wszystkich pracowników

4/5

Wyrok z 14 maja 2019 r., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) vs Deutsche Bank SAE, C-55/18.

Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że państwa członkowskie są zobowiązane zapewnić wprowadzenie do porządku krajowego przepisów zobowiązujących pracodawców do prowadzenia rejestru godzin pracy wszystkich pracowników. Zdaniem Trybunału powinność ewidencjonowania dobowego czasu pracy pracowników uzasadniona jest koniecznością zagwarantowania osobom zatrudnionym możliwości pełnej realizacji przysługujących im praw pracowniczych wynikających z Karty praw podstawowych, dyrektywy 2003/88/WE oraz dyrektywy 89/391/EWG.

Orzeczenie zostało wydane w wyniku pytania prejudycjalnego zgłoszonego przez sąd hiszpański, w którym zakwestionowano prawo i praktykę sądową pozwalającą na odejście od rejestrowania dobowego czasu pracy niektórych pracowników. Zdaniem Trybunału praktyka taka stoi w sprzeczności z wymogami prawa wspólnotowego. Chociaż dyrektywa 2003/88/WE nie formułuje wprost obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, to – jak wynika z wykładni celowościowej oraz samej treści Karty praw podstawowych – na pracodawcach spoczywa obowiązek dobowej rejestracji godzin pracy każdego pracownika. Jest to bowiem warunkiem skutecznej realizacji prawa pracowników do minimalnych odpoczynków dobowych i tygodniowych, a także norm czasu pracy. Prowadzenie takiej ewidencji ułatwia

też dochodzenie roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie Trybunału brak obiektywnego i wiarygodnego systemu ewidencji czasu pracy może skutkować pozbawieniem pracowników istotnego środka dowodowego umożliwiającego wykazanie, że maksymalny wymiar czasu pracy został przekroczony. Tym samym dochodzenie roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych stałoby się znacznie utrudnione, a w skrajnych przypadkach nawet niemożliwe.

Zdaniem Trybunału zapewnienie innych form dowodzenia przekroczenia limitów czasowych pracy, np. poprzez zeznania świadków, nie może być okolicznością przemawiającą za odstąpieniem od obowiązku dobowej ewidencji godzin pracy.

Wyrok ten może mieć przełożenie na prawo polskie. Polskie przepisy co do zasady zobowiązują pracodawców do rejestrowania liczby godzin pracy oraz pory rozpoczęcia i końca pracy w poszczególnych dniach, jednakże przewidują też w tym zakresie pewne wyjątki. Obowiązek rejestrowania godzin pracy nie stosuje się między innymi do pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy. Pełne zastosowanie się do stanowiska Trybunału wymagałoby więc objęcia obowiązkiem pełnej rejestracji czasu pracy także tych pracowników.

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

Kontakt

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