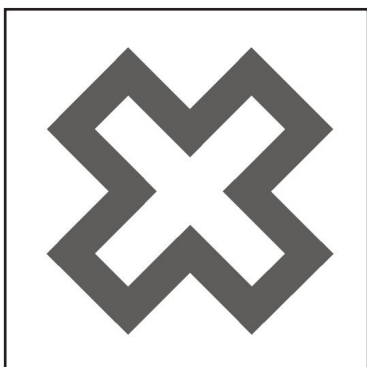


## Spis tematów

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

## I Zmiany w prawie



### Ułatwienia w dochodzeniu roszczeń z tytułu dyskryminacji i mobbingu

Obowiązujące od 7 września br. zmiany w Kodeksie pracy obejmujące m.in. otwarty katalog wszystkich kryteriów dyskryminacyjnych w założeniu mają ułatwić pracownikom powoływanie się na przepisy o dyskryminacji w sporach dotyczących nierównego traktowania z jakiegokolwiek przyczyny. Wprowadzono też wyraźną podstawę do dochodzenia od pracodawcy odszkodowania z tytułu mobbingu także wówczas, gdy nie doszło do rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z powołaniem się na mobbing.

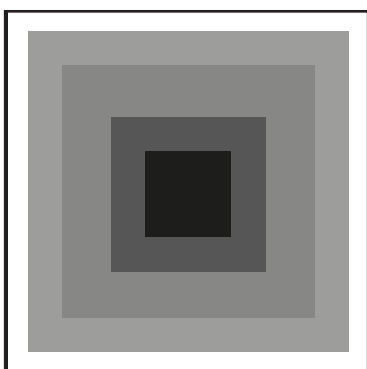
W związku z powyższymi zmianami i w ramach realizacji cięższego na pracodawcach ustawowego obowiązku zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji warto rozważyć zweryfikowanie procedur wewnętrznych i zaplanować szkolenia dla pracowników związane z tą tematyką.

### Obowiązek zatrudniania pracownika do czasu zakończenia postępowania sądowego – zmiany w procedurze cywilnej

7 listopada 2019 r. wejdzie w życie obszerna nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego, która będzie miała również wpływ na procesy pracownicze. Najważniejszą zmianą w tym zakresie jest to, że sąd I instancji na wniosek pracownika będzie mógł w wyroku przywracającym pracownika do pracy nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W poprzednim stanie prawnym było to możliwe tylko wtedy, gdy sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne.

### Płaca minimalna w 2020 r.

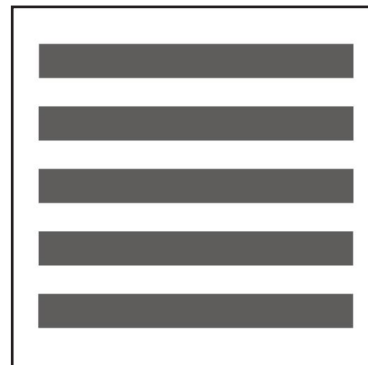
Od 2020 r. minimalne wynagrodzenie za pracę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę będzie wynosiło 2600 zł brutto miesięcznie, a minimalna stawka godzinowa za pracę wykonywaną na podstawie umów cywilnoprawnych 17 zł brutto. To wzrost o 15,6% względem minimalnego wynagrodzenia w bieżącym roku. Rząd zapowiedział, że do końca 2023 r. wynagrodzenie minimalne wzrośnie do 4000 zł.



Jednocześnie od 1 stycznia 2020 r. dodatek za staż pracy nie będzie wliczany do płacy minimalnej. Wszyscy pracodawcy, którzy wypłacają wynagrodzenia oparte o staż pracy, powinni sprawdzić, czy mimo tej zmiany wszyscy pracownicy otrzymają przynajmniej minimalne wynagrodzenie.

### „Zerowy PIT dla młodych”

Od 1 sierpnia 2019 r. obowiązuje ustawa o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Na mocy tej nowelizacji osoby poniżej 26 roku życia już w 2019 r. otrzymają wynagrodzenie powiększone o podatek dochodowy od osób fizycznych. Aby skorzystać z tej preferencji, trzeba złożyć pracodawcy stosowne oświadczenie. Od 2020 r. składanie oświadczeń nie będzie konieczne, a pracodawca będzie automatycznie zobowiązany do zaprzestania pobierania zaliczki na podatek dochodowy od umów zawartych z osobami poniżej 26 roku życia.



### Pracownicze Plany Kapitałowe

Przedsiębiorcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników (według stanu na 31 grudnia 2018 r.) do 25 października 2019 r. mają czas na zawarcie umowy o zarządzanie z wybraną instytucją finansową. Od 1 stycznia 2020 r. ustawa o PPK obejmuje swoim stosowaniem podmioty, które zatrudniają co najmniej 50 osób według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.

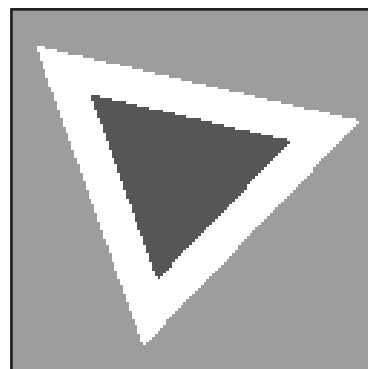
### Pracownicze Programy Emerytalne

29 lipca 2019 r. Prezydent podpisał ustawę o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Nowelizacja m.in. dodaje nowe definicje, określa zasady prowadzenia działalności transgranicznej przez pracowniczy fundusz emerytalny, nakłada nowe obowiązki na pracownicze towarzystwa emerytalne oraz rozszerza obowiązki informacyjne pracodawcy względem uczestnika programu, a także potencjalnego uczestnika.

2/5

### Prawo upadłościowe a skutki przejścia zakładu pracy

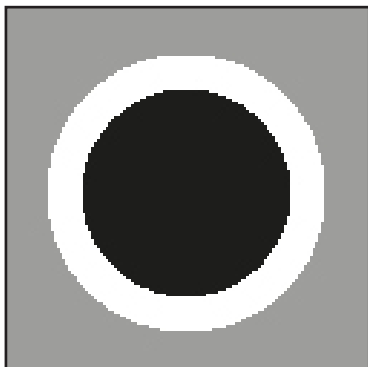
Nowelizacja prawa upadłościowego podpisana przez Prezydenta 6 września 2019 r. wprowadza zmianę polegającą na odpowiednim stosowaniu art. 231 Kodeksu pracy, czyli regulacji dotyczącej skutków przejścia zakładu pracy w sytuacji nabycia przedsiębiorstwa upadłego. Nowelizacja ta może potencjalnie oznaczać odpowiedzialność nabywcy przedsiębiorstwa upadłego za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed jego nabyciem, np. za opóźnienia przy wypłacie wynagrodzeń.



## Świadectwa pracy po nowemu

Zarówno w czerwcu, jak i we wrześniu zmienił się wzór świadectwa pracy. Wzór nie obejmuje już imion rodziców pracownika, zaktualizowano też treść pouczenia o prawie pracownika do wniosku o sprostowanie treści świadectwa pracy w związku z nowelizacją, która wydłuża termin na tę czynność z 7 do 14 dni.

## II Trwają prace nad...



### Ustawa o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych

Przyjęta 11 września 2019 r. ustawa dotycząca m.in. ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewiduje podwyższenie podstawy naliczania odpisu na fundusz, poczynając od 1 sierpnia 2019 r. (podstawa ta jest stopniowo odmrażana, po zmianie brane jest pod uwagę przeciętne wynagrodzenie z 2014 r.).

Podstawą naliczania odpisu na fundusz będzie:

- w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 lipca 2019 r. – przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2013 r., w wysokości 3278,14 zł;
- w okresie od 1 sierpnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. – przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2014 r., w wysokości 3389,90 zł, czyli o 3,41% wyższe.

3/5

### Zniesienie limitu składek na ZUS

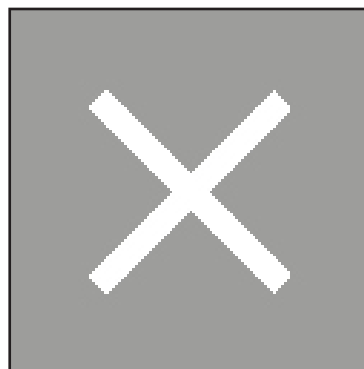
Rząd powrócił do pomysłu zniesienia limitu składek na ZUS. Zniesienie limitu 30-krotności podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, które zakłada projekt ustawy budżetowej na przyszły rok, może zwiększyć koszty działalności przedsiębiorstw nawet o kilkanaście procent rocznie.

## III Z sali sądowej

### Sąd Najwyższy: różnicowanie wynagrodzeń pracowników w oparciu o staż pracy

Wyrok SN z 7 lutego 2018 r., II PK 22/17

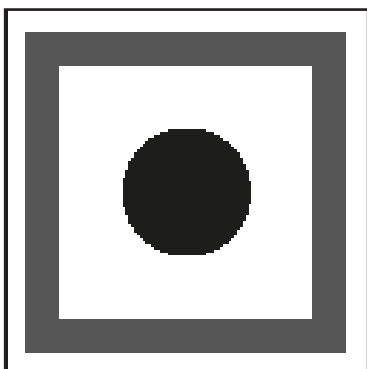
Powód domagał się od pracodawcy zapłaty w związku z bezpodstawnym zaniżeniem jego wynagrodzenia w porównaniu do innych pracowników. Choć sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany pracodawca nie wykazał dostatecznie obiektywnych przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia pracowników, sąd



rozpatrujący apelację pozwanego zajął odmienne stanowisko. Przyczyną oddalenia powództwa było to, że powód nie wskazał żadnej przyczyny dyskryminacji. W okolicznościach sprawy sąd przyjął, że staż pracy rozumiany jako doświadczenie zawodowe stanowił usprawiedliwione kryterium różnicowania wynagrodzeń pracowników.

Sąd Najwyższy rozpatrujący sprawę w wyniku skargi kasacyjnej powoda nie zgodził się jednak z tą argumentacją i w ślad za zarzutami powoda przyjął, że sąd drugiej instancji naruszył zasadę rozkładu ciężaru dowodu, bezrefleksyjnie przyjmując, że staż pracy był kryterium zróżnicowania wynagrodzeń pracowników, mimo że pozwany pracodawca, którego obciążał dowód w tym zakresie, nie wyjaśnił obiektywnego sposobu ustalania wynagrodzeń. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że choć doświadczenie związane ze stażem pracy może stanowić uzasadnione kryterium różnicowania wynagrodzeń, to nie można dwukrotnie różnicować wynagrodzenia w oparciu o to samo kryterium. Pozwany pracodawca wykorzystywał kryterium stażu, przyznając pracownikom dodatek stażowy, więc za wątpliwe należy uznać uwzględnienie kryterium stażu także w wysokości płacy zasadniczej. Sąd Najwyższy podtrzymał też prezentowany w ostatnich latach pogląd, że postanowienia umowne kształtujące warunki wynagradzania w sposób sprzeczny z zasadą równego traktowania znajdują zastosowanie do sytuacji „zwykłego” nierównego traktowania, czyli także wtedy, gdy nierówne traktowanie nie wynika z przyjęcia przez pracodawcę dyskryminacyjnego kryterium.

4/5



### **Wyrok Trybunału Sprawiedliwości i stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: wydawanie zaświadczeń A1**

*Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 24 stycznia 2019 r. w sprawie Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank przeciwko D. Balandin i in., C-477/17 oraz stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lipca 2019 r.*

**T**rybunał Sprawiedliwości uznał, że obywatele państw trzecich, przebywający i wykonujący tymczasowo pracę w państwach członkowskich na rzecz pracodawcy mającego siedzibę w Unii Europejskiej, mogą powoływać się na zasady koordynacji przewidziane w rozporządzeniach UE nr 883/2004 i 987/2009, których celem jest określenie ustawodawstwa właściwego w zakresie zabezpieczenia społecznego.

Orzeczenie zostało wydane w wyniku pytania prejudycjalnego sądu holenderskiego. W przedmiotowej sprawie chodziło o obywateli państw trzecich (Rosji i Ukrainy), zatrudnionych przy widowsku łyżwiarstwa figurowego przez holenderską spółkę, którym odmówiono wydania zaświadczeń A1 poświadczających podleganie ubezpieczeniom w Holandii na cały sezon. Wszyscy pracownicy w Holandii przez kilka tygodni w roku przygotowywali się do występów, a następnie część z nich uczestniczyła w występach w różnych państwach członkowskich. Przez wiele lat organy ubezpieczeniowe w Holandii wystawiały w takiej sytuacji

zaświadczenia A1, jednak wycofały się z tej praktyki, wskazując, że wystawianie A1 w poprzednich latach było nieprawidłowe. Zdaniem sądu odsyłającego bezsporne jest to, że pracownicy nie zamieszkiwali w Holandii, lecz przebywali i pracowali tymczasowo w obrębie Unii w rozumieniu art. 1 lit. k) rozporządzenia nr 883/2004. Powstała więc wątpliwość, czy przepis ten należy stosować do obywateli państw trzecich i – z uwagi na rozbieżności między wersjami językowymi rozporządzenia – czy pojęcie „legalne zamieszkanie” odpowiada tylko obecności, która przejawia pewien stopień trwałości, czy również tej, która jest krótkoterminowa.

Na wskazaną interpretację TSUE powołało się Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) w niedawnej odpowiedzi na pytanie Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw (Rzecznik MŚP) dotyczące wydawania zaświadczeń A1. Ministerstwo uznało, że podstawowym kryterium uzyskiwania zaświadczeń A1 dla obywateli państw trzecich jest legalne przebywanie i praca, a nie legalne zamieszkanie w Polsce. Biuro Rzecznika MŚP zwróciło się w tej sprawie do Prezes ZUS z wnioskiem o przekazanie pracownikom ZUS instrukcji dotyczących zapewnienia zgodności działań ZUS ze stanowiskiem MRPiPS.

---

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](mailto:agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl)