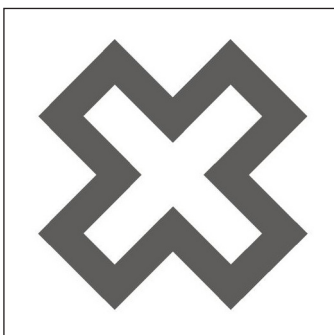


I Zmiany w prawie

Od 1 stycznia 2018 r. wyższa płaca minimalna

Od 1 stycznia 2018 r. płaca minimalna wynosi 2100 zł brutto, a minimalna stawka godzinowa za pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – 13,70 zł brutto.



Nowelizacja ustawy o cudzoziemcach

12 lutego 2018 r. wejdzie w życie, z pewnymi wyjątkami, ustawa zmieniająca ustawę o cudzoziemcach, która uzupełnia wchodzącą od 1 stycznia 2018 r. nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowe rozwiązanie dostosowuje polskie prawo do przepisów unijnych i przewiduje, że cudzoziemcy spoza Unii Europejskiej będą mogli uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa z innego kraju (nienależącego do UE). Maksymalny okres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa wynosić będzie 3 lata w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz rok w przypadku pracowników odbywających staż. Po upływie tego czasu osoby te będą musiały opuścić Polskę, chyba że otrzymają zezwolenie na pobyt na innej podstawie, zgodnie z przepisami unijnymi lub krajowymi.

Aby skorzystać z przeniesienia, wymagane będzie wcześniejsze zatrudnienie, w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw, przez co najmniej 12 miesięcy – w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz 6 miesięcy – w przypadku pracowników odbywających staż.

Projekt przewiduje, że członkowie rodzin pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa będą mogli od razu dołączyć do tych pracowników. Będą także mieli dostęp do polskiego rynku pracy.

Ponadto zmiana zakłada możliwość korzystania przez pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa z mobilności krótkoterminowej i długoterminowej wewnątrz Unii Europejskiej, w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw.

W ustawie przewiduje się ponadto możliwość ustanowienia limitów zezwoleń na pobyt czasowy, jakie będą mogły być udzielone cudzoziemcom w danym roku kalendarzowym – w celach związanych z wykonywaniem przez nich pracy w Polsce.

Ustawa stanowi też, że odtąd cudzoziemcy starający się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w Polsce będą musieli wykazać się znajomością języka polskiego przynajmniej na poziomie średniozaawansowanym. Z obowiązku tego będą zwolnione dzieci do 16. roku życia.

Wprowadzono także przepisy usprawniające procedurę wykonywania powrotów i przekazania cudzoziemców z terytorium Polski.

Ustawa została ogłoszona w Dzienniku Ustaw z 12 stycznia 2018 r., poz. 107.



II Trwają prace nad...

Zniesienie limitu składek na ZUS

Uchwalona przez Sejm w dniu 15 grudnia 2017 r. ustawa o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1974), przewidująca zniesienie limitu, powyżej którego najlepiej zarabiający nie płacą składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, na wniosek Prezydenta została skierowana do Trybunału Konstytucyjnego. Zastrzeżenia Prezydenta wzbudził tryb pracy nad ustawą.

Obecnie roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce na dany rok. W 2018 r. kwota ta wynosi 133 290 zł.

Zgodnie z projektem od 1 stycznia 2019 r. składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe byłyby odprowadzane od całości przychodu.

Projekt uregulowania statusu sygnalistów oraz obowiązków wprowadzenia procedur antykorupcyjnych

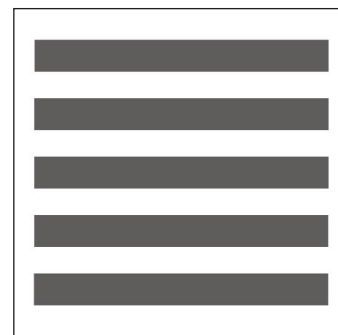
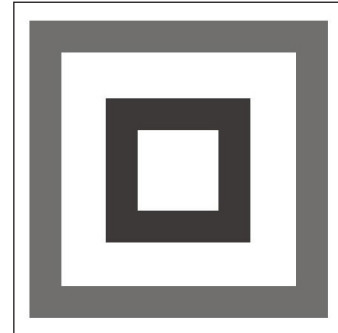
Trwa opiniowanie projektu ustawy o jawności życia publicznego, która ma zastąpić ustawę o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby peł-

niące funkcje publiczne, ustawę o lobbingu oraz ustawę o dostępie do informacji publicznej.

Wśród innych zmian projekt przewiduje regulacje dotyczące tzw. sygnalistów. W rozumieniu projektu status sygnalisty może być przyznany przez prokuratora osobie zgłaszającej wiarygodne informacje o podejrzeniu popełnienia przestępstw określonych w projekcie, które dotyczą urzędu lub przedsiębiorstwa, w którym lub dla którego sygnalista świadczy pracę. Zgodnie z projektem status sygnalisty będzie mógł być nadany nie tylko pracownikowi, ale również osobie fizycznej, która wykonuje zawód we własnym imieniu lub prowadzi działalność gospodarczą w ramach wykonywania zawodu, a także przedsiębiorcy. Katalog przestępstw, których zgłoszenie uprawniające do uzyskania statusu sygnalisty, obejmuje m.in. przekupstwo, płatną protekcję, nadużycie uprawnień przez funkcjonariusza w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, udział w zorganizowanej grupie przestępczej, fałszowanie faktur ze znaczną kwotą należności, oszustwo, wyrządzenie szkody w obrocie gospodarczym, łapownictwo na stanowisku kierowniczym, oszustwo kredytowe, pranie brudnych pieniędzy, udaremnienie lub uszczuplenie zaspokojenia wierzyciela i pokrzywdzenie wierzyciela, niwelowanie dokumentacji działalności gospodarczej, zakłócenie przetargu publicznego oraz rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji w obrocie papierów wartościowych.

Uzyskanie statusu sygnalisty wiąże się z ochroną trwałości stosunku prawnego, na podstawie którego sygnalista świadczy pracę. W przypadku umowy o pracę – bez zgody prokuratora sygnaliście nie może być wypowiedziana umowa o pracę ani nie mogą być zmienione jej warunki. Naruszenie tej ochrony wiąże się z prawem dochodzenia przez sygnalistę odprawy w wysokości wynagrodzenia za dwa lata. W przypadku sygnalistów pracujących na innej podstawie rozwiązanie umowy bez zgody prokuratora daje podstawę do domagania się odszkodowania w wysokości całkowitego wynagrodzenia za cały okres, na jaki umowa została zawarta.

Ponadto projekt przewiduje, że w ramach ochrony sygnaliście przysługuje od Skarbu Państwa zwrot kosztów zastępstwa procesowego w związku z poniesieniem przez niego negatywnych skutków dokonanego zgłoszenia wiarygodnych informacji. W przypadku skazania sprawcy sąd będzie mógł orzec nawiązkę na rzecz sygnalisty lub na rzecz prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa. Projekt zakłada także nałożenie na niektórych przedsiębiorców nowych obowiązków w zakresie przeciwdziałania praktykom korupcyjnym. Podmioty będące co najmniej średnim przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej miałyby obowiązek stosowania wewnętrznych procedur antykorupcyjnych, mających zapobiec przy-



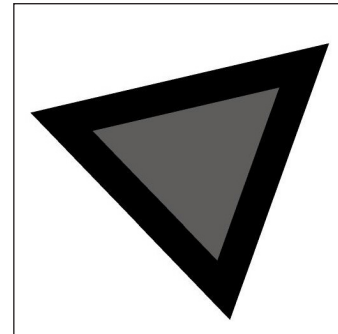


padkom popełniania tzw. przestępstw korupcyjnych przez osoby, które działają w imieniu tego przedsiębiorcy lub na jego rzecz. Procedury te miałyby obejmować środki organizacyjne, kadrowe i techniczne mające na celu przeciwdziałanie tworzeniu otoczenia sprzyjającego przestępstwom korupcyjnym. Chodzi przede wszystkim o niedopuszczanie do tworzenia mechanizmów służących finansowaniu korzyści majątkowych i osobistych z wykorzystaniem na przykład majątku przedsiębiorstwa. Brak wdrożenia odpowiednich procedur, a także pozorność lub nieskuteczność wdrożonych procedur ma się wiązać z karą pieniężną dla przedsiębiorcy w wysokości od 10 000 zł do 10 000 000 zł.

Zakaz handlu w niedzielę

Na podpis Prezydenta oczekuje przyjęta przez Parlament ustawa, która w pierwszej fazie ogranicza, a od 2020 r. zasadniczo zakazuje handlu w niedziele (druk sejmowy 870). Stan zaawansowania prac wskazuje, że:

- od 1 marca 2018 r. sklepy będą działać w pierwszą i ostatnią niedzielę miesiąca oraz w dwie niedziele przed świętami Bożego Narodzenia.
- w 2019 r. handel będzie dozwolony w każdą ostatnią niedzielę w miesiącu oraz w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc, a także w dwie niedziele przed świętami Bożego Narodzenia.
- od 2020 r. handel będzie dozwolony tylko we wskazane przedświąteczne niedziele handlowe oraz w ostatnią niedzielę stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia.



4/8

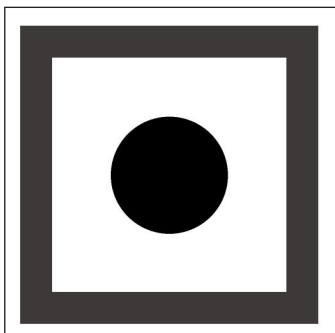
Ponadto ustawa ogranicza także handel w Wigilię i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą Niedzielę Wielkanocną, kiedy to handel będzie dozwolony do godziny 14.00. Projekt ogranicza nie tylko handel, ale także wykonywanie czynności związanych z handlem takich jak magazynowanie czy inwentaryzacja towarów, przy czym zakłada szereg wyjątków. Jedną z przyjętych przez Sejm poprawek wyłączyła z zakazu handel internetowy będący wcześniej przedmiotem sporu.

Katalog podmiotów wyłączonych z zakazu handlu obejmuje również m.in. piekarnie, cukiernie i lodziarnie, apteki, kwaciarnie, sklepy z pamiątkami i dewocjonaliami, kioski, stoiska przy cmentarzach, stacje benzynowe i dworce kolejowe. Zakaz nie będzie także obowiązywać na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych.

Uchwalona ustawa przewiduje karę grzywny za złamanie zakazu handlu w niedziele w wysokości od 1000 zł do 100 000 zł, a za uporczywe naruszenia karę grzywny lub ograniczenia wolności.

Zmiana ustawy o związkach zawodowych

Po pierwszym czytaniu w Sejmie został skierowany do Komisji Pracy i Polityki Społecznej projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych (druk sejmowy 1933). Projektowane przepisy są konsekwencją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13) dotyczącego wolności tworzenia i wstępowania do związków zawodowych oraz wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 maja 2008 r. (P 50/07), w którym za zbyt ogólny uznano jeden z przepisów przewidujących odpowiedzialność karną za kierowanie działalnością sprzeczną z ustawą.



Projekt realizuje wytyczne TK, przyznając możliwość tworzenia, jak i wstępowania do istniejących związków zawodowych osobom świadczących pracę na podstawie innych umów niż umowy o pracę, co dotyczy zwłaszcza osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego, w tym prowadzących jednoosobowe działalności gospodarcze. Przyznanie takim osobom prawa koalicji jest uzależnione od spełnienia dodatkowych warunków, tj.:

- niezatrudniania innych osób,
- nieponoszenia ryzyka gospodarczego związanego z wykonywaniem danej pracy,
- posiadania interesów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione.

5/8

Projekt przewiduje, że członkowie związku świadczący pracę na podstawie umów cywilnoprawnych mogliby dochodzić od podmiotu zatrudniającego roszczeń związanych z równym traktowaniem w zatrudnieniu, w tym domagać się przed sądem pracy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Osoby te miałyby także prawo do wynagrodzenia za czas wykonywania doraźnych czynności związkowych.

Projekt przewiduje także inne zmiany, w tym w zakresie reprezentatywności organizacji związkowej, informacji o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej, trybu konsultacji w przypadku przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę, uzgadniania aktów wewnętrznych, a także doprecyzowuje prawa związku zawodowego do informacji niezbędnych do wykonywania działalności związkowej.

Projekt przewiduje zasadniczo 6-miesięczne *vacatio legis*.

Monitoring sal wykładowych naruszył prawo wykładowców do prywatności – wyrok ETPC z 28 listopada 2017 r. w sprawie Antović i Mirković przeciwko Czarnogórze (skarga nr 70838/13).

Skargę do Trybunału wniosło dwoje obywateli Czarnogóry – wykładowcy na wydziale matematycznym miejscowego uniwersytetu. W 2011 r. na uczelni zainstalowano kamery monitoringu, które miały służyć ochronie mienia i bezpieczeństwa osób. Kamery pojawiły się również w salach wykładowych, w których skarżący prowadzili zajęcia. Przed Trybunałem skarżący podnosili, że stały monitoring w salach wykładowych jest naruszeniem ich prawa do poszanowania życia prywatnego wynikającego z art. 8 Konwencji, ponieważ nie mieli oni skutecznej kontroli nad gromadzonymi w ten sposób informacjami, a wprowadzenie takiego rodzaju środka jest sprzeczne z prawem.

W uzasadnieniu swojego wyroku Trybunał wskazał, że sala wykładowa to dla wykładowcy nie tylko miejsce pracy sensu stricte, lecz również miejsce wchodzenia w interakcje ze studentami, nawiązywania relacji międzyludzkich oraz rozwoju tożsamości osobistej i społecznej zainteresowanych osób. Zdaniem Trybunału stosowanie monitoringu w miejscu pracy stanowi oczywistą ingerencję w życie prywatne pracownika, a dla zachowania zgodności z art. 8 Konwencji ingerencja taka musi być przewidziana przez ustawę, proporcjonalna i uzasadniona wobec uprawnionego celu. Sądy krajowe powinny zbadać te wszystkie okoliczności i należycie rozważyć argumenty osoby zainteresowanej w przedmiocie naruszenia jej prawa do prywatności z art. 8 Konwencji wobec celów i konieczności stosowania tak inwazyjnego środka ograniczenia prywatności, jakim jest stały monitoring.

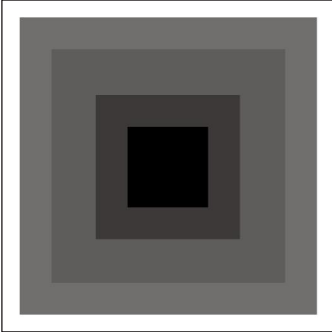
Tymczasem sądy krajowe, które rozpatrywały sprawę, w ogóle nie odniosły się do wskazanych kwestii, uznając tym samym, że sprawa skarżących w ogóle nie dotyczy kwestii prywatności. Odmiennego zdania był krajowy urząd do spraw ochrony danych osobowych, który wskazał na brak zgodności zaskarżonych środków z prawem krajowym.

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 października 2017 r., II PK 269/16

Pracodawca znajdujący się przez dłuższy czas w trudnej sytuacji ekonomicznej, który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce dotychczasowego) celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swe-



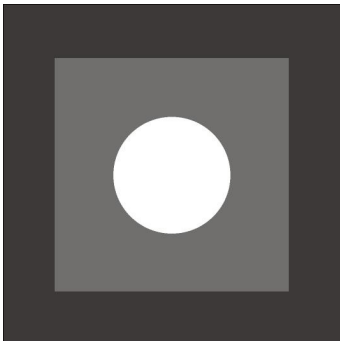
go prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin mimo otrzymania wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego jednak żadnych realnych propozycji dostosowania treści tego aktu do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa.



Powodowie domagali się uznania za bezskuteczne dokonanych przez pracodawcę wypowiedzeń warunków pracy i płacy oraz przywrócenia poprzednich warunków, powołując się na bezprawne uchylene przez pracodawcę regulaminu wynagradzania i regulaminu premiowania. Wobec trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawca zdecydował się bowiem na uchylene obowiązujących regulaminów dotyczących zatrudnienia, w tym regulaminu wynagradzania oraz szczegółowych zadań do regulaminów premiowania, mimo jednolitego, negatywnego stanowiska wszystkich działających u pracodawcy organizacji związkowych. W miejsce uchylonych regulacji pracodawca jednostronnie wprowadził wytyczne dotyczące wynagradzania.

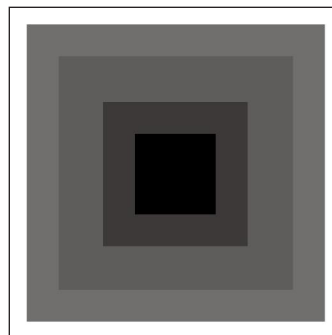
Sądy rozpatrujące sprawę w obydwu instancjach uznały, że ramowe wytyczne dotyczące wynagradzania wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę wbrew negatywnemu stanowisku organizacji związkowych nie są aktem prawnie wiążącym, zaś u pozwanego nadal obowiązuje regulamin wynagradzania. Jednakże Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną pozwanej spółki i uchylił zaskarżony wyrok oraz przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi drugiej instancji.

7/8



Sąd Najwyższy, nawiązując do rozbieżności w piśmiennictwie co do charakteru prawnego regulaminu wynagradzania i do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r. (K 37/01) dotyczącego charakteru układu zbiorowego pracy, uznał, że przyznanie „wieczystego” charakteru regulaminowi wynagradzania narusza art. 20 Konstytucji RP (przez wyłączenie możliwości jednostronnego uchylene układu w związku z istotną i przedłużającą się zmianą warunków działalności gospodarczej) oraz art. 59 ust. 2 Konstytucji RP (przez ograniczenie zasady dobrowolności rokowań oraz naruszenie zasady równości stron w rokowaniach). Sąd Najwyższy uwzględnił również, że w stanie faktycznym sprawy uchylony przez pracodawcę regulamin wynagradzania został wprowadzony przez pracodawcę jednostronnie, co zdaniem SN przemawia także za dopuszczalnością jego jednostronnego uchylene wynikającego z konieczności wdrożenia programu restrukturyzacyjnego przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością. Dodatkowym argumentem jest tu fakt, że związki zawodowe, przedstawiając negatywne stanowisko co do proponowanych zmian zasad wynagradzania, nie przedstawiły żadnych realnych propozycji dostosowujących politykę płacową pracodawcy do realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Upływ nadmiernie długiego okresu (np. jednego roku) między przeprowadzeniem konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową a datą wypowiedzenia umowy o pracę implikuje ocenę, że brak ponownienia konsultacji związkowej narusza tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z reprezentującą pracownika organizacją związkową



W przedmiotowym stanie faktycznym pracodawca skonsultował zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę z zarządem organizacji związkowej, który stwierdził, że charakter, rodzaj i treść zarzutów nie uzasadniają wypowiedzenia umowy. W czasie przeprowadzania konsultacji powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W okresie trwania zwolnienia (rok i trzy miesiące) przystąpiła ona do innej organizacji związkowej. Po powrocie pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, nie konsultując się jednak ponownie z organizacją związkową w trybie art. 38 k.p.

SN uznał, że nawet jeśli przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zachowały aktualność, to nadmierny upływ czasu od poprzedniej konsultacji stanowił naruszenie art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Podkreślił przy tym, że ścisłe określenie czasu, którego upływ uzasadnia przeprowadzenie ponownej konsultacji, nie jest możliwe i zależy od okoliczności konkretnego przypadku.

8/8

W okolicznościach sprawy SN uznał, że po upływie roku od pierwszej konsultacji związkowej pozwany pracodawca powinien był zwrócić się do działających u niego organizacji związkowych o nadeślanie w terminie 5 dni informacji, czy powódka jest członkiem danego związku, a następnie ponowić konsultację zamiaru wypowiedzenia z nowym związkiem zawodowym, którego członkiem stała się powódka. SN zwrócił przy tym uwagę, że prawo wyboru i zmiany związku zawodowego nie powinno być nadużywane wyłącznie w celu wygrania sprawy sądowej, jednakże w okolicznościach sprawy nie doszło do zarzucanego w skardze kasacyjnej pracodawcy naruszenia art. 8 k.p., gdyż zmiana związku zawodowego nie mogła stanowić zaskoczenia dla pracodawcy, skoro o ponad 6 miesięcy poprzedzała wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

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

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2017

www.wardynski.com.pl