

Spis tematów

I Zmiany w prawie

II Trwają prace nad...

III Z sali sądowej

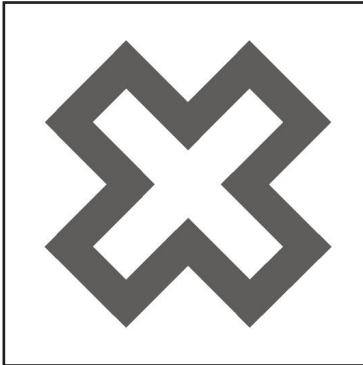
biuletyn

prawo pracy

30 lat  
WAR WSP  
DYN ÓLN  
SKI-ICY.

7-9/2018

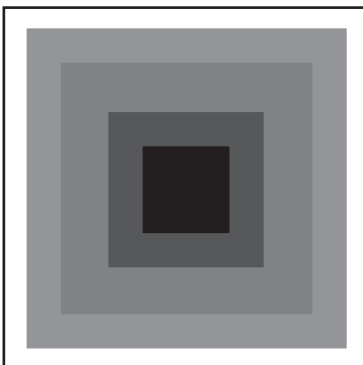
## I Zmiany w prawie



### Ochrona tajemnic przedsiębiorstwa. Warto zawrzeć umowy zobowiązujące do poufności po ustaniu stosunku pracy

**W** dniu 4 września 2018 r. weszła w życie zmiana ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Choć założeniem zmian miała być implementacja dyrektywy 2016/943 i wzmocnienie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa także wobec byłych pracowników, wprowadzona zmiana treści art. 11 ust. 2 ustawy powoduje, że obecnie brak wyraźnej podstawy ustawowej nakładającej na byłych pracowników obowiązek poufności.

Oznacza to, że w celu zapewnienia, by pracownicy także po ustaniu stosunku pracy byli zobowiązani do poufności, należy zawrzeć z nimi odpowiednie umowy w tym zakresie.



### Kodeks pracy - telepraca. Elastyczne formy organizacji czasu pracy dla niektórych pracowników-rodziców. Szczególne zasady dotyczące stosunków pracy w przypadku ustanowienia zarządu sukcesyjnego przedsiębiorstwem osoby fizycznej

**W** czerwcu 2018 r. weszły w życie zmiany dotyczące wykonywania telepracy. Zgodnie z nimi wykonywanie pracy w formie telepracy jest dopuszczalne na wniosek pracownika złożony w formie papierowej lub elektronicznej, nawet jeżeli pracodawca nie określił warunków wykonywania telepracy w porozumieniu ze związkami zawodowymi ani w regulaminie.

Dodatkowo wprowadzono dla określonych grup pracowników uprawnienie do żądania od pracodawcy umożliwienia im wykonywania pracy w przerywanym systemie czasu pracy, w ruchomych rozkładach czasu pracy lub ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy. Uprawnienie to dotyczy rodziców dziecka w fazie prenatalnej w przypadku ciąży powikłanej, rodziców dzieci upośledzonych, chorych, niepełnosprawnych lub wykazujących szczególne potrzeby w zakresie kształcenia, wymienionych (art. 141<sup>2</sup> § 1 k.p.). Pracodawca może odmówić pracownikowi tylko jeżeli uwzględnienie wniosku nie jest możliwe, a o uzasadnieniu tej decyzji jest obowiązany poinformować pracownika w formie pisemnej lub elektronicznej.

1/6

Od 25 listopada 2018 r. wchodzi też w życie zmiana art. 63<sup>2</sup> k.p. ustanawiająca szczególne zasady dotyczące stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną i ustanowienia w takim przypadku zarządu sukcesyjnego przedsiębiorstwem osoby fizycznej (zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej).

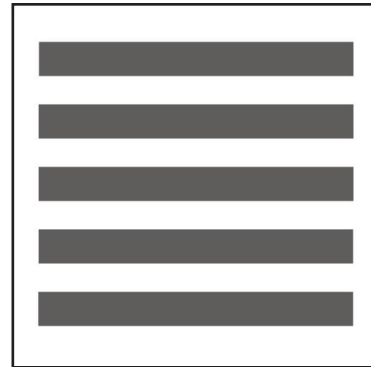
## Wynagrodzenie minimalne w 2019 r.

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

## Związki zawodowe

Dnia 5 lipca 2018 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. 2018 poz. 1608), co oznacza m.in., że od 2019 r.:

- osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym samozatrudnione, o ile nie zatrudniają innych osób i mają takie prawa i interesy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy będą mogły tworzyć związki zawodowe i przystępować do takich związków; rozszerza się bowiem zakres podmiotowy praw związkowych – po zmianie obejmie on „osoby wykonujące pracę zarobkową”,
- osoby wykonujące pracę zarobkową będą miały uprawnienia niezbędne do wykonywania działalności związkowej, w tym np. możliwość zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej; działaczom związkowym będzie też przysługiwała szczególna ochrona przed rozwiązaniem lub niekorzystną zmianą umowy,
- podwyższeniu ulegną progi reprezentatywności:
  - z 10% pracowników do 15% osób wykonujących pracę zarobkową, w przypadku ponadzakładowych organizacji związkowych,
  - z 7% do 8% w przypadku zakładowych organizacji związkowych, gdy organizacja jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego,
  - z 10% pracowników do 15% osób wykonujących pracę zarobkową w przypadku pozostałych organizacji,



- ustawa przewiduje też usprawnienia procesu negocjowania i zawierania ze związkami zawodowymi porozumień nawet w przypadku sprzeciwu organizacji zrzeszających poniżej 5% pracowników danego pracodawcy,
- doprecyzowano katalog informacji o działalności pracodawcy, jakich może domagać się związek zawodowy i wprowadzono 30-dniowy termin na udzielenie żądanych informacji,
- dotychczasowe kwartalne informacje o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej zostaną zastąpione informacjami półrocznymi, a pracodawca będzie mógł zgłaszać zastrzeżenia co do wiarygodności zgłoszonych danych i weryfikować je w drodze sądowej.

Zmiany w ustawie o związkach zawodowych wchodzi w życie od 1 stycznia 2019 r., z wyjątkiem wchodzącego w życie w dniu 23 sierpnia 2019 r. przepisu art. 253 ust. 6 tej ustawy (dotyczy on wymogu 6-miesięcznej przynależności do zakładowej organizacji związkowej w celu wliczenia takiej osoby jako członka zakładowej organizacji związkowej na potrzeby ustalania jej reprezentatywności).

## II Trwają prace nad...

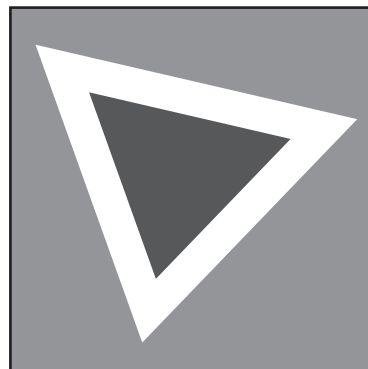
### Prowadzenie dokumentacji pracowniczej w związku z elektroniczną akt osobowych i skróceniem przechowywania dokumentacji pracowniczej

**W** dniu 14 września 2018 r. został opublikowany projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej. Doprecyzowuje on wchodzące od 1 stycznia 2019 r. rozwiązania prawne umożliwiające skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną. Nowe rozporządzenie zastąpi obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Projekt rozporządzenia przewiduje m.in. zmiany w zakresie organizacji akt osobowych (w miejsce obecnie istniejących części A-C zostanie wprowadzony podział na części A-D) oraz rozszerza zakres dokumentacji, która powinna znaleźć się w aktach osobowych.

Ponadto projekt przewiduje, że pracodawca ma prowadzić oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą:

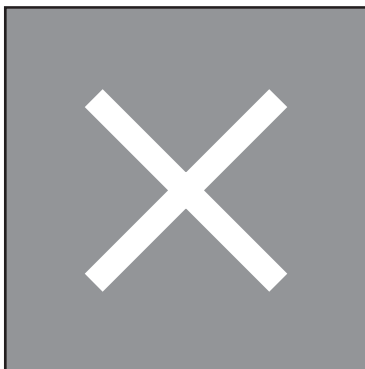
- ewidencję czasu pracy,



- wnioski pracownika dotyczące zastosowania wobec niego szczególnych systemów czasu pracy, jak również wnioski o udzielenie zwolnienia od pracy na załatwienie spraw osobistych,
- dokumenty związane ze stosowaniem zadaniowego systemu czasu pracy, a także związane z pracą w godzinach nadliczbowych,
- zgody pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4 oraz pracownic w ciąży na stosowanie do nich rozwiązań związanych z czasem pracy, gdy przepisy wymagają uzyskania ich zgody,
- kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą,
- kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w razie używania własnej odzieży i obuwia,
- dokumentację związaną z realizacją innych uprawnień lub obowiązków pracowniczych, jeżeli jej przechowywanie jest niezbędne dla celów dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy.

Zgodnie z projektem zmiany zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2019 r. Pracodawcy będą mieli 6 miesięcy na dostosowanie sposobu prowadzenia i przechowywania dotychczasowej dokumentacji. Obowiązek ten dotyczyć będzie jednak tylko dokumentacji pracowników pozostających w stosunku pracy w dniu 1 stycznia 2019 r.

4/6



### Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych uchwalona przez Sejm

**W** dniu 4 października 2018 r. Sejm uchwalił ustawę o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Ich celem będzie systematyczne oszczędzanie głównie z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez zatrudnionego 60. roku życia. Uchwalona treść ustawy nie różni się zasadniczo od projektu, który trafił pod obrady Sejmu.

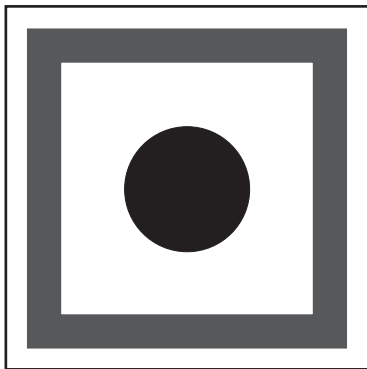
Zgodnie z przyjętą ustawą podmioty zatrudniające będą obowiązane do zawarcia z wyznaczonymi instytucjami finansowymi umów o zarządzanie PPK i wpłacania składek do tych instytucji. Środki zgromadzone w PPK będą (za opłatą określoną w ustawie) inwestowane w fundusze inwestycyjne.

Wpłaty na PPK miałyby być finansowane przez podmiot zatrudniający (min. 1,5% wynagrodzenia) i osobę zatrudnioną (2% – 4% wynagrodzenia; obniżenie wpłaty do 0,5% wynagrodzenia ma być możliwe wobec osób o najniższych dochodach). Przy spełnieniu dodatkowych warunków można będzie liczyć na dopłatę powitalną i roczną ze środków publicznych.

Osoba zatrudniona będzie miała możliwość rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Rezygnacja powinna być odnawiana co cztery lata, bowiem w przeciwnym razie podmiot zatrudniający powinien dokonywać wpłat na PPK.

Zgromadzone na PPK środki mają podlegać dziedziczeniu.

W obecnym brzmieniu ustawa przewiduje, że od 1 stycznia 2019 r. nowe obowiązki miałyby zastosowanie do podmiotów zatrudniających co najmniej 250 zatrudnionych. Następnie nowe obowiązki stopniowo obejmą podmioty zatrudniające 50 osób (od stycznia 2020 r.), podmioty zatrudniające 20 osób (od lipca 2020 r.) a od początku 2021 r. wszystkie podmioty zatrudniające.

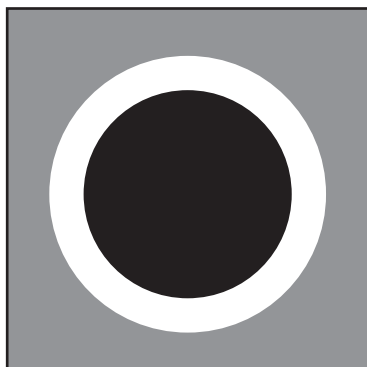


### III Z sali sądowej

#### Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 października 2018 r.

**P**o rozpoznaniu wniosku Prezydenta Konfederacji Lewiatan dotyczącego zgodności z Konstytucją kwestii art. 77<sup>2</sup> § 4 zd. drugie k.p. i art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w zakresie, w jakim uniemożliwiają pracodawcy samodzielne podjęcie decyzji w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania oraz regulaminu nagród i premiowania, jeżeli organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. przedstawią wspólnie uzgodnione stanowisko w określonym terminie, Trybunał orzekł, że zaskarżone przepisy nie naruszają wskazanych we wniosku przepisów Konstytucji.

W związku z powyższym pracodawcy nadal muszą liczyć się z trudnościami we wprowadzeniu zmian do regulacji płacowych w przypadku przedstawienia przez związki wspólnego uzgodnionego stanowiska negatywnego wobec proponowanych przez pracodawcę zmian.



#### Trybunał Konstytucyjny zajmie się sprawą zniesienia limitu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

**N**a 30 października 2018 r. zostało wyznaczone kolejne (po odwołaniu lipcowego) posiedzenie Trybunału Konstytucyjnego w sprawie rozpatrzenia wniosku Prezydenta o zbadanie konstytucyjności uchwalonej przez Sejm w dniu 15 grudnia 2017 r. ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1974), przewi-

dużącej zniesienie limitu, powyżej którego najlepiej zarabiający nie płacą składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Jeżeli Trybunał stwierdzi, że ustawa jest zgodna z Konstytucją, Prezydent będzie zobowiązany do jej podpisania, a nowe przepisy wejdą w życie już od 1 stycznia 2019 r. Spowoduje to, że wszyscy pracownicy zarabiający powyżej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce na dany rok (w 2018 r. 133 290 zł) zostaną obciążeni w przyszłym roku składkami na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od całości przychodu, co spowoduje obniżenie ich wynagrodzenia netto.

---

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)