



dr Dominika Dörre-Kolasa  
radca prawny, partner



Maksymilian Biernot  
radca prawny



Adrian Szutkiewicz  
aplikant radcowski

Raczkowski Paruch  
otwiera biuro w Krakowie.  
dr Dominika Dörre-Kolasa  
partnerem kierującym biurem.



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie PRO HR. Nasi prawnicy komentują w nim w szczególności następujące zagadnienia:

- projektowane zmiany dotyczące weryfikacji niekaralności kandydatów do pracy w sektorze finansowym – uprawnienia w tym zakresie mają zostać przyznane również centrům usług wspólnych;
- nowe orzeczenia Sadu Najwyższego dotyczące obowiązku odprowadzania składek ZUS od umów zlecenia wykonywanych w ramach grupy kapitałowej oraz przez dostawców – rekomendujemy przyjrzeć się umowom zawierany w ramach grupy;
- projekt zmian do ustawy o związkach zawodowych – istotnie rozbudowane zostały m.in. przepisy karne, a odpowiedzialnością karną ma być zagrożone w szczególności zawyżanie liczby członków związku zawodowego.

Więcej szczegółów znajdą Państwo poniżej.

Życzę owocnej lektury,  
Sławomir Paruch

### Pracodawcy z sektora finansowego i ubezpieczeniowego będą mogli pytać o karalność kandydatów. Uprawnienia także dla centrów usług wspólnych

Institucje z sektora finansowego i ubezpieczeniowego, a także centra usług wspólnych i inne podmioty obsługujące te instytucje, nareszcie będą miały możliwość weryfikacji niekaralności kandydatów do pracy. Trwają prace nad dwiema konkurencyjnymi ustawami dotyczącymi tego zagadnienia. Nowe przepisy mają wejść w życie już 1 stycznia 2018 r.



r. pr. Robert  
Stępień

Uprawnienia w zakresie weryfikacji niekaralności kandydatów do pracy wynikające z projektowanych przepisów mają zostać rozciągnięte również na podmioty, którym instytucje z sektora finansowego lub ubezpieczeniowego powierzyły wykonywanie swoich czynności, tj. na tzw. outsourcerów. Ich pracownicy mają zwykle dostęp do znajdujących się w systemach informatycznych danych o sytuacji finansowej klientów instytucji finansowych, a niejednokrotnie mogą wręcz dokonywać operacji związanych z majątkiem tych instytucji (np. dokonywać przelewów). Dotyczy to w szczególności pracowników centrów usług wspólnych, obsługujących grupy składające się z ulokowanych w różnych krajach instytucji finansowych lub ubezpieczeniowych.



Może to dotyczyć również innych podwykonawców (np. dostawców usług IT). Niewątpliwie zwiększy to bezpieczeństwo sektora finansowego oraz atrakcyjność Polski jako kraju, w którym lokowane są siedziby tego typu podmiotów.

### Składki na ZUS od zleceń w grupie kapitałowej

ZUS domaga się składek od umów zleceń, mimo że dana osoba miała umowę o pracę, od której odprowadzane są składki. Robi tak tylko dlatego, że obie umowy zawarte były ze spółkami tej samej grupy kapitałowej. Sąd Najwyższy potwierdza prawidłowość tego stanowiska!



r. pr. Łukasz  
Chruściel

SN potwierdził, że w sytuacji zawarcia przez spółkę-matkę umowy cywilnoprawnej z pracownikiem zatrudnionym w spółce-córce, stosunek cywilnoprawny powinien być traktowany jak stosunek pracy i podlega oskładkowaniu. W opisywanej sprawie pracownik otrzymywał niskie wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę ze spółką-córką, a wysokie w umowie zlecenia ze spółką-matką. Pozwalało to na opłacanie składek jedynie od niższego wynagrodzenia, ze stosunku pracy.

SN uznał, że – ze względu na powiązanie kapitałowe i organizacyjne obu spółek – praca z umowy zlecenia łączącej pracownika ze spółką-matką, była wykonywana w istocie na rzecz spółki będącej pracodawcą, a więc spółki-córki. Rozdzielenie umów i wypłacanie większych kwot na zleceniu miało na celu unikanie zapłaty składek, stąd też oskładkowaniem powinny zostać objęte obie umowy. Warto dokonać przeglądu umów stosowanych w grupie kapitałowej, szczególnie w sytuacji, gdy tę samą osobę zatrudniają różne spółki z grupy.

### Składki na ZUS od zleceń u dostawców

ZUS domaga się od pracodawców odprowadzania składek od przychodów uzyskiwanych przez pracowników w ramach umów cywilnoprawnych zawieranych z dostawcami. Dotyczy to takich umów, na podstawie których pracownicy świadczą usługi na rzecz swojego pracodawcy.

## WYDARZENIA

### Przetwarzanie danych osobowych kandydatów i pracowników po nowemu – śniadanie biznesowe 23 listopada 2017

Zapraszamy na spotkanie przy śniadaniu, które będzie poświęcone omówieniu nowych regulacji z obszaru ochrony danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników:

- ✓ o jakie dane pracodawca będzie mógł pytać kandydatów i pracowników?
- ✓ czy zgoda będzie dopuszczalną podstawą przetwarzania danych pracowniczych?
- ✓ jak będzie rola HR we wdrożeniu RODO?
- ✓ monitorowanie pracowników i zbieranie danych biometrycznych – czy będzie dozwolone i na jakich warunkach?

Prowadząca: r. pr. Edyta Jagiełło.

Śniadanie odbędzie się **23 listopada 2017 r. (czwartek), godz. 10:00 – 12:00**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 w Warszawie.

### Praca 4.0. Rynek pracy 2018 - rozwiązania dla biznesu 13 -14 listopada 2017

Zapraszamy do udziału w konferencji organizowanej przez Lewiatan. Wśród prelegentów wydarzenia adv. Karolina Schiffter. Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).



SN potwierdził, że także przedsiębiorca może zostać uznany na gruncie ubezpieczeń społecznych za pracownika. Pracownicy byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę, a jednocześnie zawarli, jako jednoosobowi przedsiębiorcy, umowę o świadczenie usług z podmiotem trzecim (dostawcą). Podmiot trzeci świadczył usługi na rzecz ich pracodawcy i w tym celu kierował ich do pracy na rzecz własnego pracodawcy. Przedsiębiorcy ci wykonywali usługi w pierwotnym miejscu zatrudnienia. Zakres obowiązków pracowniczych oraz przedmiotu usług był podobny. Od umowy o świadczenie usług nie były odprowadzane składki, co zakwestionował ZUS, a Sąd Najwyższy przyznał mu rację.

Warto podkreślić, że do naruszenia przepisów może dojść także nieświadomie, np. jeśli podmiot trzeci zawarł umowę zlecenia z pracownikiem i nie poinformował o tym pracodawcy tego pracownika. Usługa może być wykonywana zdalnie, więc pracodawca nawet nie będzie miał okazji się o tym dowiedzieć. Właściwe formułowanie umów z podmiotami trzecimi (dostawcami) pozwala zminimalizować takie ryzyko.

### ZUS: ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w stałej wysokości podlega oskładkowaniu

ZUS coraz wnikliwiej kontroluje pracodawców i wydaje decyzje o oskładkowaniu kolejnych świadczeń. Trzy lata temu „upomniał się” o świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dziś sięga do sfery BHP, tj. po wypłacany pracownikom ekwiwalent za pranie.

Przypomnijmy – jeżeli odzież własna pracownika może ulec zabrudzeniu lub zniszczeniu, pracodawca ma obowiązek dostarczyć mu nieodpłatnie odzież i obuwie robocze. Pracodawca powinien zapewnić również pranie odzieży roboczej, a jeśli czynności te wykonywać będzie pracownik, pracodawca wypłaca mu ekwiwalent w wysokości poniesionych kosztów. Powstaje pytanie, czy ma obowiązek odprowadzić z tego tytułu składki ZUS? Co do zasady, pracodawca jest zobowiązany odprowadzić składki od przychodów pracownika uzyskanych ze stosunku pracy. Świadczenia, od których nie pobiera się składek, zostały wskazane w przepisach jako wyjątki. Wśród takich świadczeń, niepodlegających oskładkowaniu, wymieniono m.in. właśnie ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej, który ma rekompensować pracownikowi wydatek na ten cel.

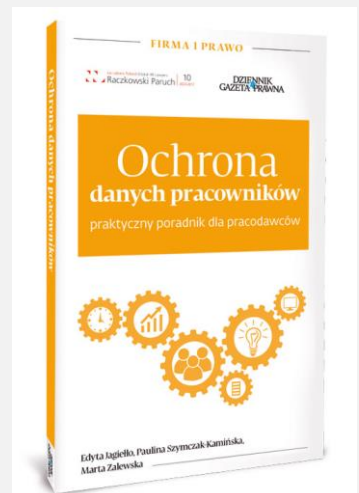


Grzegorz Larek

## PUBLIKACJE

**Ochrona danych pracowników. Praktyczny poradnik dla pracodawców**  
- Edyta Jagiełło, Paulina Szymczak-Kamińska, Marta Zalewska.

Niniejsza publikacja dotyczy nowelizacji ustawy o ochronie danych osobowych oraz ustawy Kodeks pracy i ma na celu wprowadzenie pracodawców w nadchodzące zmiany.



Pytania prosimy kierować na adres:

[prohvents@raczkowski.eu](mailto:prohvents@raczkowski.eu)



r. pr. dr Iwona  
Jaroszevska-  
Ignatowska

Najnowsze znane nam interpretacje ZUS wskazują jednak, że w przypadkach, gdy ekwiwalent za pranie odzieży roboczej jest ustalony **w stałej miesięcznej wysokości**, to nie odzwierciedla kosztów ponoszonych faktycznie przez pracownika. Nawet jeśli wysokość ekwiwalentu została skalkulowana np. w oparciu o ceny rynkowe usług prania odzieży. Z tego powodu **ZUS coraz częściej przyjmuje, że taki ekwiwalent nie może być zwolniony ze składek na ubezpieczenie społeczne**. Wypłacane w ten sposób środki pieniężne przybierają bowiem postać ryczałtu, a nie ekwiwalentu odpowiadającego rzeczywistej wysokości kosztów.

Takie stanowisko ZUS jest bardzo kontrowersyjne. Trudno wyobrazić sobie, aby pracodawca ustalał, jakie koszty poniósł indywidualnie każdy pracownik na pranie odzieży roboczej w danym miesiącu. Istnieje jednak realne ryzyko, że kwestia ekwiwalentu za pranie będzie przedmiotem kontroli ZUS, a w razie niekorzystnej decyzji pokontrolnej, powstanie konieczność skierowania sprawy na drogę sądową. Niewykluczone, że ZUS wstrzyma się ze swoimi działaniami do czasu rozpatrzenia przez sądy odwołań wniesionych od decyzji wprowadzających niekorzystną dla pracodawców interpretację przepisów.

### Zawyżenie liczby członków związku zagrożone odpowiedzialnością karną?

Do Sejmu wpłynął kolejny projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Rozszerza uprawnienia do tworzenia oraz wstępowania do związków, obejmując nimi również osoby świadczące pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy (zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r., K 1/13). Chodzi o osoby, w przypadku których są łącznie spełnione trzy warunki: niezatrudniania innych osób, nieponoszenia ryzyka gospodarczego oraz posiadania interesów wymagających grupowej ochrony.

Projektodawcy postulują również rozszerzenie katalogu przestępstw związanych z działalnością związkową. Zgodnie z projektem, karze grzywny lub ograniczenia wolności ma podlegać ten, kto:

1. nie podejmie negocjacji ze związkami zawodowymi w sytuacji przejścia zakładu pracy, jeżeli nowy pracodawca chce podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników;
2. wbrew obowiązkowi nie pobiera z wynagrodzenia pracownika zadeklarowanych składek związkowych;
3. wbrew obowiązkowi zdecyduje o nieponoszeniu przez pracodawcę kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowych.

Projekt ustawy przewiduje również nieznane wcześniej polskiemu prawu przestępstwa popełniane przez działaczy związkowych. Karze grzywny podlegać ma osoba, która:

1. w związku z pełnioną funkcją związkową nie zawiadomi niezwłocznie sądu rejestrowego o zmianie statutu związku;
2. przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku;
3. w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, poda pracodawcy wyższą liczbę członków, niż wynikająca ze stanu faktycznego.

dr adw. Damian  
Tokarczyk

Dopełnienie wyżej wymienionych obowiązków spoczywa co do zasady na pracodawcy, w tym członkach zarządu w spółkach kapitałowych. Wewnętrzne regulacje i struktura organizacyjna spółki mogą jednak delegować pełnienie tych obowiązków na inne osoby, zwłaszcza kierownika działu HR lub dyrektorów zakładów albo działów. Proponowane przepisy, o ile wejdą w życie, zmienią profil współpracy między organizacjami związkowymi a pracodawcami. Zwiększona liczba przestępstw będzie wymagała zachowania szczególnej uwagi przy wykonywaniu wzajemnych uprawnień i obowiązków.

Przypadki zawyżania liczby członków przez związki zawodowe są stosunkowo częste. Pracodawca nie ma skutecznego mechanizmu, który pozwalałby mu zweryfikować liczbę członków podaną przez związek. W szczególności, nie może wymóc na związku przedłożenia stosowanych dokumentów. SN sprzeciwia się nawet żądaniu imiennej listy członków. Wprawdzie pracodawca może wystąpić z powództwem o ustalenie, ale jest to czasochłonne i przez to mało efektywne. Dlatego wyraźny przepis przewidujący odpowiedzialność działacza związkowego w przypadku zawyżenia liczby członków to krok w dobrym kierunku. Idealnym rozwiązaniem byłoby przyznanie pracodawcy skutecznego mechanizmu weryfikacji liczby członków związku. Jednak wobec braku takiego mechanizmu, będzie to mógł przynajmniej zrobić prokurator lub sąd.

r. pr. Robert  
Stępień

### Planowane podwojenie limitu kosztów uzyskania przychodów dla twórców

r. pr. Kazimierz  
Romaniec

Planowane jest dwukrotne podwyższenie kwoty rocznego limitu kosztów uzyskania przychodów dla podatników wykonujących działalność twórczą (m.in. artystów, dziennikarzy, informatyków itp.) Jeżeli zmiany wejdą w życie, to od 1 stycznia 2018 r. wszyscy twórcy będą mogli objąć 50% stawką kosztów uzyskania przychodów swoje wynagrodzenia do kwoty 171 056 zł rocznie. Maksymalna kwota kosztów uzyskania przychodów wynosiłaby zatem w skali roku 85 528 zł.

Otrzymuj na bieżąco informacje na temat zmian  
w prawie pracy od naszych Prawników.



Zgłoszenia prosimy kierować  
na adres:  
[prohrevenst@raczkowski.eu](mailto:prohrevenst@raczkowski.eu)