



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

Kwiecień 2021

PRO HR

TEMATY

Ciężarne pracownice mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę w celu skorzystania ze świadczeń socjalnych

Nadchodzi jawność wynagrodzeń

Obowiązek zakrywania ust i nosa w zakładach pracy, ale do uznania pracodawcy

Bezpieczna współpraca z dostawcami usług

Podróże po UE bez ograniczeń

Upominek od pracodawcy bez PIT

Do czasu pracy pracownika mobilnego, którego obowiązki wymagają stałego przemieszczania się, wlicza się również czas poświęcony na niezbędne przejazdy do klientów

AKTUALNOŚCI / WEBINARY

TEMAT 1

Ciężarne pracownice mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę w celu skorzystania ze świadczeń socjalnych

Trybunał w jednym ze swoich ostatnich wyroków (Jurčić v. Croatia) uznał, że Chorwacja naruszyła art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka. Władze Chorwacji dopuściły się dyskryminacji, kwestionując prawo do świadczeń ubezpieczeniowych tylko dlatego, że pracownica zawarła umowę o pracę będąc kilka dni po procedurze in vitro, a lekarz zalecił jej w tym okresie odpoczynek.

Władze uznały ponadto, że pracownica chciała oszukać system ubezpieczeniowy, a zatrudnienie było fikcyjne pomimo, że w chwili nawiązania stosunku pracy, nie było pewne czy pracownica jest w ciąży. Nie sprawdzono nawet czy pracownica podjęła wykonywanie obowiązków pracowniczych i czy rzeczywiście po procedurze in vitro pracownica była niezdolna do pracy.

Trybunał uznał, że takie działanie to różnicowanie ze względu na płeć (tylko kobieta może być poddana procedurze in vitro), a władze Chorwacji, zgodnie z zasadą przerwania ciężaru dowodu, nie udowodniły, że ich działanie było uzasadnione lub konieczne w danych okolicznościach. Z tego powodu uznano, że skarżąca była ofiarą dyskryminacji i sprawę wygrała.

Ten wyrok jest wskazówką i dodatkowym argumentem dla pracodawców i pracowników, którzy chcą przekonać Zakład Ubezpieczeń Społecznych, że ich umowa o pracę jest ważna, a pracownica ma prawo do świadczeń. Ten kierunek jest już przyjmowany w orzecznictwie polskiego SN, które warto przypomnieć.

W wyroku SN z 9 lutego 2012 r. (I UK 265/11) uznano, że chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z podjęciem zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa. W wyroku z 11 stycznia 2006 r. (II UK 51/05) wyraźnie podkreślono, że nie ma zakazu zatrudniania kobiet w ciąży. Wręcz przeciwnie - odmowa ich zatrudnienia ze względu na ciążę jest niezgodna z prawem. Co do pozorności, SN uznał w wyroku z 22 czerwca 2015 r. (I UK 367/14), że pozorność zatrudnienia może wystąpić tylko jeżeli obie strony zdają sobie sprawę, że umowa o pracę nie będzie wykonywana, a pracownica nie podejmuje wykonywania pracy.

Warto pamiętać o powyższej argumentacji nie tylko podczas kontroli, ale przede wszystkim na etapie postępowań sądowych przeciwko, wciąż pojawiających się, niekorzystnym decyzjom ZUS.



Katarzyna Sarek-Sadurska
Radca prawny / Partner



Marta Pytel
Praktykantka



TEMAT 2

Nadchodzi jawność wynagrodzeń

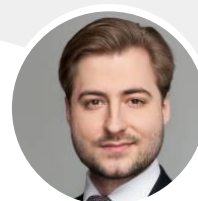
Projekt nowej dyrektywy unijnej przewiduje szereg nieznanych dotąd regulacji dot. jawności wynagrodzeń. Obejmują one m.in. zamieszczanie informacji o wynagrodzeniu w ogłoszeniach o pracę, jak również coroczne informowanie pracowników o średnim poziomie wynagrodzeń, w odniesieniu do poszczególnych kategorii pracowników.

Projekt zawiera też szereg innych, istotnych i nowych przepisów. Daje m.in. sądowi (orzekającemu w indywidualnej sprawie) możliwość nakazania pracodawcy wprowadzenia zmian organizacyjnych w celu respektowania zasady równości wynagrodzeń.

Nie wiadomo, czy i kiedy dyrektywa zostanie przyjęta, a także jaki będzie jej ostateczny kształt. Nie sposób również przewidzieć, kiedy zostanie ona implementowana w Polsce. Przepisy wymuszające jawność wynagrodzeń w jakiejś formie w najbliższych latach na pewno wejdą w życie.

Już teraz trzeba przygotować się na nadchodzące zmiany. Jawność wynagrodzeń może skłonić wielu pracowników do zgłaszania roszczeń z tytułu nierównego traktowania lub dyskryminacji.

Konieczne jest więc m.in. przeprowadzenie audytu wynagrodzeń i wprowadzenie ewentualnych zmian, zanim jawność wynagrodzeń stanie się faktem.



Piotr Graczyk
Adwokat



TEMAT 3

Obowiązek zakrywania ust i nosa w zakładach pracy, ale do uznania pracodawcy

Zgodnie z najnowszym rozporządzeniem w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, w zakładzie pracy, w pomieszczeniu, w którym przebywa więcej niż 1 osoba nakazane jest zakrywanie ust i nosa za pomocą maseczki, z wyłączeniem spożywania posiłków.

Nakazu tego nie stosuje się jedynie w ściśle określonych przypadkach, tj. wobec osoby, która nie może zakrywać ust lub nosa z powodu:

- całościowych zaburzeń rozwoju, zaburzeń psychicznych, niepełnosprawności intelektualnej w stopniu umiarkowanym, znacznym albo głębokim,
- trudności w samodzielnym zakryciu lub odkryciu ust lub nosa,
- zaawansowanych schorzeń neurologicznych, układu oddechowego lub krążenia, przebiegających z niewydolnością oddechową lub krążenia.

O ile służby porządkowe takie jak Policja mogą żądać przedstawienia odpowiedniego zaświadczenia dokumentującego zaburzenia, trudności lub schorzenia uniemożliwiające zakrycie ust lub nosa, o tyle ustawodawca nie przewidział takiej możliwości w przypadku pracodawcy.

W związku z tym pracodawca musi w tym względzie ograniczyć się do oświadczenia pracownika, przy czym powinno ono treścią dokładnie odpowiadać powyższemu wyjątkom.

Rozporządzenie daje natomiast pracodawcy możliwość utworzenia własnych regulacji dotyczących obowiązku zakrywania nosa i ust. Oznacza to, że może on zarówno złagodzić opisane wyżej reguły, jak i je zaostrzyć, np. w przypadku niemożności używania przez pracownika maseczki w ww. przypadkach nakazać mu noszenie przyłbicy.



Agnieszka Anusewicz
Adwokat



TEMAT 4

Bezpieczna współpraca z dostawcami usług

Coraz więcej firm przekazuje zadania, funkcje, projekty czy procesy firmom zewnętrznym w ramach outsourcingu usług. Taki model prowadzenia działalności stanowi dla przedsiębiorców duże ułatwienie i niższe koszty. Nie jest jednak wolny od ryzyk, w tym ze strony pracowników czy współpracowników dostawcy usług.

Duże ryzyko niesie sytuacja, w której pracownicy/współpracownicy dostawcy wykonują takie same czynności jak pracownicy przedsiębiorcy zlecającego usługi. Innym przykładem ryzykownego ustalenia zasad współpracy jest faktyczne wprowadzenie podporządkowania pracowniczego pracowników/współpracowników dostawcy wobec odbiorcy.

W obu przypadkach istotne mogą być nawet z pozoru drobne szczegóły takie jak np. posiadanie przez takie osoby adresu mailowego odbiorcy usług czy jego wizytówek.

Jeżeli współpracownicy dostawcy wykonują swoje czynności na podstawie umów cywilnoprawnych, istnieje również ryzyko ze strony ZUS.

Z roszczeniami wobec odbiorcy usług mogą wystąpić pracownicy i współpracownicy dostawcy. W grę może wchodzić także odpowiedzialność wykroczeniowa (a w skrajnych przypadkach nawet karna) czy odpowiedzialność wobec ZUS.

Z tych względów ważne jest podjęcie odpowiednich działań i właściwe ukształtowanie takiej współpracy, aby wyłączyć lub w jak najszerszym zakresie ograniczyć opisane ryzyka.



Katarzyna Wilczyk
Radca prawny



TEMAT 5

Podróże po UE bez ograniczeń

Władze Unii Europejskiej planują wprowadzenie od czerwca 2021 r. tzw. Zielonego Certyfikatu Cyfrowego. Certyfikat ma m.in. ułatwić i ujednoczyć realizację swobody przepływu osób w UE w dobie pandemii COVID-19.

Zgodnie z zamysłem uzyskanie certyfikatu ma być dobrowolne i darmowe. Do jego uzyskania uprawnieni mają być obywatele UE i członkowie ich rodzin. Zawierałby on informacje o tym, czy podróżny otrzymał szczepionkę przeciwko COVID-19, czy ostatnio uzyskał negatywny wynik testu na obecność COVID-19 oraz informacje o wyzdrowieniu po zakażeniu COVID-19.

Certyfikat będzie wydawany zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej. W praktyce posiadanie certyfikatu ma umożliwić jego posiadaczom, np. zwolnienie z obowiązku przejścia kwarantanny lub zrobienia testu na obecność COVID-19 po przekroczeniu granicy kraju UE.

Niewykluczone, że posiadanie certyfikatu będzie również uprawniać do podróży samolotem.



dr Michał Kacprzyk
Radca prawny



Jan Pietruczuk
Konsultant imigracyjny



TEMAT 6

Upominek od pracodawcy bez PIT

W indywidualnej interpretacji podatkowej z marca b.r. fiskus potwierdził, że okolicznościowy upominek od pracodawcy nie jest przychodem dla zatrudnionego.

O interpretację wystąpił pracodawca wręczający prezenty w postaci kocyka oraz body dziecięcego z logo firmy każdemu pracownikowi, któremu urodzi się dziecko. Pracodawca zaznaczył, że w przyszłości zamierza również wręczać pracownikom różne upominki z innych okazji, niezwiązanych z wykonywaniem pracy, np. w związku ze ślubem pracownika.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej potwierdził, że tego typu prezenty nie stanowią przychodów z nieodpłatnych świadczeń i w związku z tym nie podlegają PIT. Jako, że nie stanowią one przychodu podatkowego, ich wartość nie powinna wejść również do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Fiskus zaznaczył, że obdarowywanie pracowników prezentami stanowiącymi formę gratulacji, uhonorowania ważnych okazji w ich życiu, które nie mają związku z wykonywaną pracą czy jej rezultatami, co do zasady podlega opodatkowaniu podatkiem od spadków i darowizn.

Ustawa o podatku od spadków i darowizn, która zdaniem fiskusa znajdzie w tym przypadku zastosowanie, stanowi, że darowizny (rozumiane w tym przypadku jako benefity, prezenty, upominki) dla osób niespokrewnionych zwolnione są od podatku jeżeli ich wartość nie przekracza kwoty 4 902 PLN (w ciągu 5 lat).



Adam Alkadi
Doradca podatkowy



TEMAT 7

Do czasu pracy pracownika mobilnego, którego obowiązki wymagają stałego przemieszczania się, wlicza się również czas poświęcony na niezbędne przejazdy do klientów



Maciej Mioduszewski
Aplikant radcowski



Czas pracy takiego pracownika rozpoczyna się już od momentu wyjazdu z domu a kończy się wraz z powrotem po wykonanej pracy, w sytuacji, gdy pracownik nie ma stałego lub zwykłego miejsca pracy a pracodawca nie zorganizował żadnego innego miejsca, które mógłby traktować jako zamiejscową siedzibę czy filię firmy.

Taki sposób liczenia czasu pracy jest spowodowany charakterem pracy, który polega na wykonywaniu codziennie określonych zadań w różnych obiektach położonych w innych miejscowościach. Pracownik nie tylko przemieszcza się codziennie z miejsca zamieszkania do danego miejsca i z powrotem, ale także porusza się w trakcie pracy między różnymi miejscowościami.

W sprawie niedawno rozstrzyganej przez Sąd Najwyższy (wyrok z 24.02.2021, III PSKP 4/21), Sąd kolejny raz wskazał, że w czasie takich przejazdów pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, a świadczenie pracy polega również na przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych.

Dlatego też nie ma znaczenia ani środek transportu, jakim pracownik się przemieszcza (własny samochód, dostarczony przez pracodawcę, czy środek transportu publicznego), ani to czym pracownik zajmuje w czasie przejazdu (sam prowadzi samochód, w czasie przejazdu świadczy możliwą do wykonania pracę, czy odpoczywa).

Ponadto, podróżowania na danym terenie w ramach wykonywania umówionej pracy na określonym obszarze geograficznym nie można uznać za podróż służbową czy delegację. Takie wyjazdy nie mają charakteru sporadycznego, lecz z natury rzeczy są wpisane w zakres czynności służbowych pracownika mobilnego.

AKTUALNOŚCI

SPOTKANIA ONLINE

WARSZTATY ONLINE | Rozwiązanie umów o pracę 13 kwietnia / godz. 10:00-14.00

Jak przeprowadzić proces zwolnienia zarówno z przyczyn ekonomicznych jak i z przyczyn leżących po stronie pracowników?

Chcesz się nauczyć jak usprawnić procesy zwalniania pracowników, ograniczyć ryzyka organizacji związanych z takimi procesami oraz zwiększyć bezpieczeństwo pracodawcy, również na wypadek sporu sądowego?

Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

WYZNACZAMY STANDARDY | Wprowadziliśmy politykę przyjazną rodzynie, politykę równości oraz kodeks praw i obowiązków prawnika

Dbając o nasze środowisko pracy, pracowników i współpracowników, wprowadziliśmy polityki, które łamią tabu, wychodzą daleko poza przyjęte normy i odważnie wyznaczają kierunki i standardy.

Jako wiodąca w Europie Środkowo-Wschodniej kancelaria prawa HR, a także lider równości i ochrony rodziny chcemy być wzorem do naśladowania i punktem odniesienia dla innych firm.

WIĘCEJ: [LINK](#)

PRO HR COMPLIANCE

Nowy kwartalnik o aktualnych zagadnieniach związanych z zarządzaniem zgodnością w organizacjach. Pierwszy numer jest poświęcony zagadnieniu whistleblowing w Polsce.

Pobierz: [LINK](#)

Subskrybuj nasz nowy newsletter o praktycznym podejściu do prawa karnego i prawa pracy. [LINK](#)

Chambers Europe 2021 | Jesteśmy nieprzerwanie w Band 1

Po raz kolejny zostaliśmy wyróżnieni jako jedna z najlepszych kancelarii prawa pracy, wyróżniającej się wyjątkową ekspertyzą.

Bartłomiej Raczkowski jest niezmiennie uznawany za lidera. Iwona Jaroszevska-Ignatowska została wyróżniona za proaktywność, praktyczne podejście i wyjątkową komunikację, a Katarzyna Dobkowska za responsywność, elastyczność i wsparcie. Janusz Tomczak został wyróżniony w dziedzinie whitecollarcrime, chwalony za jego rozważne i specjalistyczne podejście.

WIĘCEJ: [LINK](#)

ALERT

29 marca 2021 r. Rada Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie przyjęła Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021. [LINK](#)

Dokument był oczekiwany przez rynek ponieważ po nowelizacji ustawy o ofercie publicznej dotychczasowe Dobre Praktyki straciły nieco na aktualności.

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2021: Raczkowski sp.k.