



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

15
LAT

PRO HR

CZERWIEC 2022

TEMATY

W przypadku złamania przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca może domagać się na drodze sądowej odszkodowania oraz nakazania pracownikowi zaprzestania działalności konkurencyjnej

Dane osobowe po zakończonej rekrutacji można przechowywać przez okres do trzech lat od jej zakończenia

Nowela dot. pracy zdalnej przewiduje możliwość zawarcia porozumienia z pracownikiem o pracy zdalnej w dowolnej formie

Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy wprowadzi obowiązek wskazywania przyczyny wypowiedzenia i konsultacji związkowej w odniesieniu do umów o pracę na czas określony

Do Senatu trafił projekt ustawy dot. Polskiego Ładu, która ma wprowadzić niższy podatek i zmienić zasady stosowania kwoty zmniejszającej podatek

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

TEMAT 1

W przypadku złamania przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca może domagać się na drodze sądowej odszkodowania oraz nakazania pracownikowi zaprzestania działalności konkurencyjnej



Paulina Zawadzka-Filipczyk
Radczyni prawna



Pracodawca może z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, zawrzeć pisemną umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Taka umowa określa w szczególności okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość należnego pracownikowi odszkodowania. Warto zastrzec w niej również karę umowną na wypadek naruszenia jej postanowień przez pracownika. Taki zapis istotnie ułatwia pracodawcy uzyskanie rekompensaty szkody na drodze sądowej.

W razie naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca może:

- żądać od pracownika zwrotu odszkodowania, które dotychczas otrzymał za przestrzeganie zakazu konkurencji;
- domagać się od pracownika zapłaty przewidzianej w umowie kary umownej (niezależnej od wysokości poniesionej szkody);
- dochodzić od pracownika odszkodowania z tytułu poniesionej szkody, również w zakresie przewyższającym karę umowną (jeśli tak stanowi umowa);
- domagać się od pracownika realnego wykonania umowy o zakazie konkurencji, czyli zobowiązania pracownika do rozwiązania umowy zawartej przez niego z podmiotem konkurencyjnym, na mocy której podjął zatrudnienie w tym podmiocie.

TEMAT 2

Dane osobowe po zakończonej rekrutacji można przechowywać przez okres do trzech lat od jej zakończenia



Michalina Kaczmarczyk
Radczyni prawna



Zdaniem Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, pracodawca powinien trwale usunąć dane osobowe kandydatów, z którymi zdecydował się nie zawierać umów o pracę. Stanowisko to jest jednak sprzeczne z zarówno polskimi przepisami prawa pracy jak i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE.

Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i dyskryminacji w zatrudnieniu. Zatem nawet nie może pozbywać się danych kandydatów od razu po zakończonej rekrutacji. Musi je zachować aby móc weryfikować prawidłowość procesów rekrutacyjnych, okresowo oceniać te procesy pod kątem zgodności z prawem, móc przedłożyć je na dowodów, że nierówne traktowanie nie miało miejsca. Podstawą przetwarzania jest tu prawnie uzasadniony interes pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO).

Podstawą prawną takiego przetwarzania są również prawnie uzasadnione interesy strony trzeciej tj. pozostałych kandydatów, którzy mogą dochodzić roszczeń z tytułu nierównego traktowania. W tym celu niezbędne jest porównanie kryteriów stosowanych pracodawcą oraz tego jakie decyzje zostały podjęte wobec pozostałych osób.

Pracodawca w toku rekrutacji oraz po jej zakończeniu dokonuje zarówno oceny wertykalnej kandydata (umiejętności, wykształcenia, doświadczenia etc.) jak i oceny horyzontalnej, która polega na porównaniu z innymi uczestnikami rekrutacji.

TEMAT 3

Nowela dot. pracy zdalnej przewiduje możliwość zawarcia porozumienia z pracownikiem o pracy zdalnej w dowolnej formie

Zgodnie z projektowanymi przepisami pracodawca będzie mógł zawrzeć z pracownikiem porozumienie o pracy zdalnej w formie elektronicznej, również mailowo, bez konieczności użycia kwalifikowanego podpisu elektronicznego.

Będzie to ważna zmiana, choć nie rewolucyjna. Niestety ustawodawca znów nie zadbał o unifikację przepisów. Tak samo powinny być bowiem traktowane inne przypadki zmiany warunków pracy i płacy. Zgodnie jednak z przepisami, inne przypadki zmiany warunków pracy i płacy wymagają formy pisemnej.

Jednak już dziś pracodawcy zmieniają takie warunki bez używania papieru. Niedochowanie bowiem wymogu pisemności nie powoduje żadnych negatywnych konsekwencji dla pracodawcy i pracownika. Takie porozumienie jest ważne i skuteczne. Wyjątek dotyczy sytuacji, w której strony zastrzegły dla zmian umowy o pracę formę pisemną pod rygorem nieważności. W takim wypadku niezbędne jest zawarcie porozumienia w formie pisemnej lub elektronicznej (z kwalifikowanym podpisem) przez obie strony umowy.

Odejście od pisemności dla uzgodnienia pracy zdalnej jest właściwym kierunkiem. Szkoda jedynie, że przy okazji tej nowelizacji ustawodawca nie przewiduje analogicznego rozwiązania dla każdej innej zmiany warunków pracy i płacy.



Nicole Gerwat
Radczyni prawna



TEMAT 4

Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy wprowadzi obowiązek wskazywania przyczyny wypowiedzenia i konsultacji związkowej w odniesieniu do umów o pracę na czas określony



Katarzyna Dobkowska
Radczyni prawna



Do 1 sierpnia 2022 r. Polska ma czas na wdrożenie dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Projekt zmian do Kodeksu pracy w tym zakresie przewiduje szereg nowych uprawnień pracowniczych. Najbardziej rewolucyjna zmiana to obowiązek wskazywania przyczyny wypowiedzenia i konsultacji związkowej w odniesieniu do umów o pracę na czas określony. Pracownik ma mieć możliwość kwestionowania takiej przyczyny w sądzie i domagania się nie tylko jak dotychczas odszkodowania, ale także przywrócenia do pracy.

Inne ważne zmiany to:

- brak możliwości zakazania pracownikowi pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą (z wyłączeniem pracy na rzecz konkurencji)
- możliwość przedłużania umowy na okres próbny o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności i uzależnienie jej długości od okresu kolejnej umowy o pracę
- rozszerzenie katalogu informacji przekazywanych na podstawie art. 29 Kodeksu pracy m.in. o zasady dot. pracy nadliczbowej i rekompensaty za nią, obowiązującą procedurę rozwiązania stosunku pracy, prawo pracownika do szkoleń czy informacje dot. ochrony zw. z zabezpieczeniem społecznym zapewnianej przez pracodawcę
- prawo pracownika do złożenia raz w roku wniosku o zmianę rodzaju pracy, umowy o pracę lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy
- obowiązek informowania pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, procedurach awansu i wolnych stanowiskach pracy

TEMAT 5

Do Senatu trafił projekt ustawy dot. Polskiego Ładu, która ma wprowadzić niższy podatek i zmienić zasady stosowania kwoty zmniejszającej podatek

Jedną z kluczowych zmian jest obniżenie podstawowej stawki podatku dochodowego od osób fizycznych z 17 do 12 procent. Jej skutkiem będzie obniżenie kwoty zmniejszającej podatek do 3.600 zł rocznie.

Mają pojawić się również zmiany w zasadach stosowania kwoty zmniejszającej podatek przez płatników, m.in. możliwość jej zastosowania jednocześnie przez kilku płatników, w przypadku zleceniobiorców jak również w przypadku pracowników prowadzących jednocześnie działalność gospodarczą.

Ponadto, wnioski oraz oświadczenia mające wpływ na wysokość zaliczki na podatek mają być składane nie tylko na piśmie, ale również w inny, przyjęty u płatnika sposób.

O pozostałych zmianach w zakresie podatków pracowniczych będziemy Państwa informować odrębnie.

Przepisy zmieniające wysokość podatku mają wejść w życie 1 lipca 2022 r., ale mają mieć zastosowanie do wszystkich dochodów opodatkowanych zgodnie ze skalą podatkową uzyskanych w 2022 r.

Od 1 lipca 2022 r., tak jak dotychczas, na wniosek podatnika, płatnik przy poborze zaliczek na podatek dochodowy będzie zobowiązany uwzględniać 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, jednak kwota ta będzie wynosiła 300 zł miesięcznie. Jeżeli płatnik, od początku 2022 r., co miesiąc przy poborze zaliczek uwzględniał 1/12 kwoty zmniejszającej podatek w dotychczasowej wysokości (tzn. 425 zł miesięcznie), oznacza to, że do czerwca włącznie, kwota zastosowanego zmniejszenia wyniesie 2.550 zł.



Tomasz Kret
Starszy Prawnik



Anna Nowak
Młodsza Prawniczka



Do Senatu trafił projekt ustawy dot. Polskiego Ładu, która ma wprowadzić niższy podatek i zmienić zasady stosowania kwoty zmniejszającej podatek

W rezultacie „do wykorzystania” w drugiej połowie roku pozostanie kwota zmniejszająca podatek w wysokości 1.050 zł. Jednocześnie, w 2022 r. przy poborze comiesięcznych zaliczek na podatek płatnik powinien uwzględnić kwotę zmniejszającą podatek jedynie w części równej 1/12 tej kwoty zł (nie można jej zwiększać ani zmniejszać).

Nowelizacja nie zawiera odpowiedzi na pytanie w jaki sposób płatnik ma zrealizować obowiązek zmniejszania zaliczki o pozostałą część kwoty zmniejszającej podatek w drugiej połowie roku. Jak się wydaje, w praktyce płatnicy prawdopodobnie odliczą w trzech kolejnych miesiącach (od lipca do września b.r.) po 300 zł, a pozostałe 150 zł podatnik odliczy dopiero w swoim zeznaniu rocznym. Szkoda, że kwestia ta nie została dostrzeżona i odpowiednio uregulowana – może jednak jeszcze to nastąpi w toku dalszych prac legislacyjnych.

Natomiast, od początku 2023 r. ma wejść w życie szereg przepisów zmieniających zasady stosowania kwoty zmniejszającej podatek. Poza pracownikami, wniosek o stosowanie pomniejszenia przy poborze zaliczek na podatek będą mogli złożyć inni podatnicy m.in. zleceniobiorcy. Także równoległe prowadzenie przez podatnika działalności gospodarczej opodatkowanej progresywnie nie będzie pozbawiało go prawa do złożenia wniosku o stosowanie tej kwoty przy obliczaniu zaliczek na podatek przez płatnika.

Do Senatu trafił projekt ustawy dot. Polskiego Ładu, która ma wprowadzić niższy podatek i zmienić zasady stosowania kwoty zmniejszającej podatek

Podatnik będzie mógł ponadto złożyć stosowny wniosek w dowolnym momencie w roku u maksymalnie 3 płatników. We wniosku podatnik będzie zobowiązany wskazać, czy dany płatnik będzie uprawniony do pomniejszenia zaliczki na podatek o 1/12, 1/24 czy 1/36 kwoty zmniejszającej podatek, w zależności od liczby źródeł przychodu podatnika. Należy zaznaczyć, że łączna kwota zastosowanego zmniejszenia nie będzie mogła przekroczyć 300 zł miesięcznie.


Nie będzie także konieczności składania wniosku o stosowanie kwoty zmniejszającej podatek na formularzu PIT-2. Podatnik będzie mógł złożyć stosowny wniosek na piśmie, a także w inny sposób przyjęty u danego płatnika. Dzięki temu ułatwione zostanie składanie wniosków zdalnie za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

CYKL 10 ORZECZEŃ | Jakie decyzje Sądu Najwyższego z 2021 r., HR musi znać i stosować w swojej pracy?

Rok 2021 obrodził w wiele ciekawych i bardzo ważnych orzeczeń, które omawialiśmy podczas tegorocznej już XIII edycji Konferencji 10 Orzeczeń.

Subskrybuj nasz kanał na YouTube i oglądaj na bieżąco omówione tegoroczne orzeczenia.

 [Obejrzyj](#)

Obejrzyj wideo przedstawiające Orzeczenie 1, w którym partner Łukasz Kuczkowski omawia kwestię formy pisemnej przeprowadzenia konsultacji związkowej celem wypowiedzenia umowy o pracę.

 [Obejrzyj](#)

WHO'S WHO LEGAL RANKING | Janusz Tomczak ponownie uznany za globalnego lidera w dziedzinie Investigations

Doceniony za profesjonalizm, szeroką wiedzę prawniczą łączącą różne dziedziny prawa, imponujące międzynarodowe doświadczenie, umiejętności analityczne oraz pełną lojalność wobec swoich klientów.

 [Przeczytaj więcej o rankingu.](#)

PRO HR Pharma | Kwartalnik online

W najnowszej edycji piszemy m.in. o zajęciu w ciążę po podpisaniu porozumienia; regulacjach anty-covidowych oraz zadaniowym czasie pracy.

 [Pobierz](#)

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 © 2022: Raczkowski sp.k.