

## Zapraszamy do udziału w VII edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

zgłoszenia: [prohrevents@raczkowski.eu](mailto:prohrevents@raczkowski.eu)



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie PRO HR, a w nim informacje o najnowszych zmianach w przepisach, które mogą mieć istotne znaczenie dla Państwa działalności.

Po pierwsze, zmieniają się zasady dotyczące pracowniczych planów kapitałowych (PPK), w szczególności w zakresie możliwości nietworzenia PPK. Jeżeli utworzyli Państwo PPE jako przeciwwagę dla PPK lub planują go utworzyć, proszę koniecznie zapoznać się ze zmianami. Wprowadzono bowiem dodatkowy warunek, od którego spełnienia zależne będzie zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK – do PPE musi przystąpić co najmniej 50% zatrudnionych.

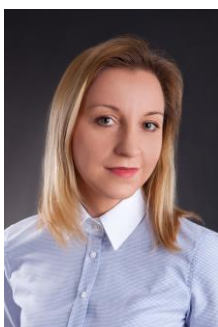
Po drugie, mamy dobrą wiadomość dla podmiotów z sektora finansowego – już od 27 czerwca br. będą Państwo mogli pytać o niekaralność pracowników i kandydatów do pracy oraz wyciągać konwencje na podstawie uzyskanych informacji (w postaci odmowy zatrudnienia czy rozwiązania umowy o pracę).

Poniżej przeczytaj Państwo również o wpływie RODO na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Wyjaśniamy, kiedy i jakie dane mogą być przetwarzane na potrzeby prowadzenia funduszu. Przyjrzymy się także proponowanym zmianom kodeksu pracy w zakresie czasu pracy kadry zarządzającej i pracowników pełniących dyżury oraz omówimy nowe zasady odpowiedzialności podmiotów zbiorowych (a więc w szczególności spółek) za przestępstwa.

Życzę owocnej lektury,  
Sławomir Paruch

### Zmiany w PPK – możliwość nietworzenia PPK obwarowana dodatkowymi warunkami

Pod koniec maja 2018 roku opublikowano nowy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Nie wystarczy prowadzenie PPE i odprowadzanie składki 3,5%, aby nie tworzyć PPK. Do PPE będzie musiało przystąpić co najmniej 50% zatrudnionych.



r. pr. Paulina  
Zawadzka-  
Filipczyk

Nowe przepisy zawierają sporo zmian w porównaniu z ich poprzednią wersją. Najistotniejsze dla Państwa zmiany dotyczą zasad zwolnienia z obowiązku tworzenia PPK, w przypadku prowadzenia Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE). Wprowadzono nowy, istotny warunek takiego zwolnienia. Aby skorzystać ze zwolnienia, nie wystarczy prowadzić PPE i odprowadzać składki podstawowej w wysokości co najmniej 3,5 % wynagrodzenia. Dodatkowo do PPE musi przystąpić co najmniej 50% osób zatrudnionych (pracodawców, nakładców, zleceniobiorców). W praktyce może to zniechęcać do zakładania PPE, z uwagi na duże ryzyko nieosiągnięcia progu 50% i konieczność prowadzenia równoległe PPE i PPK. Równoległe utrzymywanie dwóch zakładowych programów emerytalnych oczywiście mija się z celem i jest ekonomicznie nieuzasadnione.

W projekcie wprowadzono również zapis jednoznacznie przesądający o prywatnym charakterze środków zgromadzonych w PPK, wydłużono okres ważności rezygnacji z wpłat na PPK z 2 do 4 lat, a także złagodzone sankcje dla pracodawców zniechęcających do oszczędzania w PPK. Jeżeli chodzi o grono podmiotów, które będą mogły oferować PPK to warto odnotować, iż obok towarzystw funduszy inwestycyjnych (TFI) będą to również powszechne towarzystwa emerytalne (PTE), pracownicze towarzystwa emerytalne i zakłady ubezpieczeń. Rekomendujemy na bieżąco śledzić proces legislacyjny. W projekcie przewidziano wejście w życie PPK z dniem 1 stycznia 2019 roku. Niewykluczone jednak, że termin ten się opóźni o 6 miesięcy.

### **Pracodawcy z sektora finansowego mogą pytać o karalność**

Z dniem 27 czerwca 2018 r. wchodzi w życie nowe przepisy pozwalające na pytanie o karalność kandydatów do pracy i pracowników sektora finansowego. Podmioty z tego sektora będą mieć prawo sprawdzenia, czy ich obecni lub przyszli pracownicy nie są karani za określone typy przestępstw. Dotychczas brakowało do tego podstaw prawnych.



r. pr. Katarzyna  
Sarek-Sadurska

Sektor finansowy np. banki, domy maklerskie, instytucje kredytowe będzie mógł żądać informacji o niekaralności od kandydata do pracy albo osoby zatrudnionej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zapytanie może dotyczyć nie tylko osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale również na podstawie innych umów cywilnoprawnych.

Istotne jest, aby osoba, którą pytamy o karalność, miała być bądź była zatrudniona na stanowiskach związanych z zarządzaniem mieniem pracodawcy lub jego klientów, dostępem do informacji prawnie chronionych lub związanych z podejmowaniem decyzji obarczonych wysokim ryzykiem utraty mienia lub wyrządzenia innej znacznej szkody. Weryfikacja nie będzie mogła dotyczyć wszystkich przestępstw. Ustawa wyraźnie wymienia rodzaje przestępstw, o które można pytać. Są to m.in. przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, mieniu, ochronie informacji, jak również obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi. Zaświadczenia od kandydata do pracy można żądać jednorazowo, a od osób zatrudnionych – raz na 12 miesięcy bądź w przypadku uzasadnionego podejrzenia skazania.

## WYDARZENIA

### **Klub Mistrzów Prawa Pracy** 20 lipca 2018 r.

Zapraszamy na spotkanie poświęcone stosunkowi pracy, a zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych. Spotkanie poprowadzi r. pr. Sandra Szybak-Bizacka.

Spotkanie skierowane jest do Absolwentów Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

Szczegółowe informacje dostępne są [tutaj](#).  
Spotkanie odbędzie się **20 lipca 2018 r. (piątek)**.

### **Compliance w praktyce: Tworzenie regulacji wewnętrznych. Sprawdzam!** 20 września 2018 r.

Zapraszamy na warsztaty poświęcone zagadnieniom związanym z budowaniem systemu zarządzania zgodnością w firmie.

Wydarzenie płatne.  
Program dostępny jest [tutaj](#).

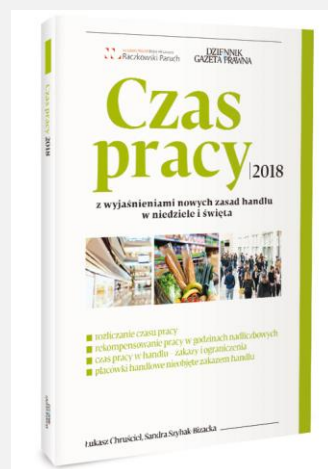
Warsztaty odbędą się **20 września 2018 r. (czwartek), godz. 10:00 – 15:30** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

## PUBLIKACJE

### **Czas pracy 2018 z wyjaśnieniami nowych zasad handlu w niedziele i święta**

Praktyczne omówienie zagadnień związanych z prawidłowym planowaniem i rozliczaniem czasu pracy. Najnowsze wydanie obejmuje zmiany związane z wejściem w życie 1 marca 2018 r. ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. Ustawa wprowadza zakaz handlu i wykonywania czynności związanych z handlem (w tym powierzania ich pracownikowi lub zatrudnionemu na podstawie umów cywilnoprawnych) w niedziele i święta w placówkach handlowych. Najnowsze wydanie zostało uzupełnione o pytania i odpowiedzi dotyczące nowych zasad prowadzenia handlu i wykonywania czynności związanych z handlem.

Autorzy:  
r. pr. Łukasz Chruściel,  
r. pr. Sandra Szybak-Bizacka



Nie złożenie oświadczenia bądź informacji z rejestru karnego lub udzielenie informacji potwierdzających skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo będzie mogło stanowić przyczynę niezatrudnienia kandydata do pracy, a w przypadku osoby zatrudnionej – przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub rozwiązania innej umowy bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy.

### **Dyżur wliczany do czasu pracy, płatne nadgodziny dla menadżerów – jest projekt zmian**

Trwają prace nad zmianami do kodeksu pracy w zakresie rozliczania dyżurów – czas dyżuru ma być wliczany do czasu pracy, niezależnie od tego, czy praca jest wykonywana, czy nie. Ponadto za dyżur domowy będzie przysługiwała rekompensata. Dodatkowo, projekt zakłada przyznanie wynagrodzenia za nadgodziny pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy.



r. pr. Sandra  
Szybak-  
Bizacka

Obecnie pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy są pozbawieni prawa do nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego oraz prawa do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Projekt zakłada zmiany w tym zakresie. Jeżeli wejdzie w życie, wskazani pracownicy zostaną objęci zarówno odpoczynkiem dobowym oraz prawem do wynagrodzenia i dodatku za pracę w nadgodzinach.

W zakresie dyżurów ustawodawca proponuje natomiast, aby czas pozostawania w gotowości do pracy poza normalnymi godzinami pracy był wliczany do czasu pracy, niezależnie od tego, czy praca jest wykonywana, czy nie. Miałyby to dotyczyć zarówno dyżuru w zakładzie pracy, jak i dyżuru domowego. Za czas pełnienia dyżuru pracownikowi będzie przysługiwał czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną (a w przypadku braku takiego składnika wynagrodzenia – w wysokości 60% wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi). Jest to istotne novum, bowiem obecnie czas dyżuru, podczas którego nie jest wykonywana praca, nie wlicza się do czasu pracy. Co więcej, w przypadku dyżurów domowych, za czas gotowości do pracy nie przysługuje pracownikowi żadna rekompensata.

## Fundusz socjalny a RODO – przetwarzanie danych na podstawie oświadczenia

Po wejściu w życie RODO pojawiają się kolejne pytania w związku z przetwarzaniem danych osobowych na potrzeby prowadzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dotyczące dopuszczalności zbierania danych, zakresu danych, czasu ich przetwarzania czy zgody pracownika na przetwarzanie. W dalszym ciągu nie zostały uchwalone zmiany w przepisach w tym zakresie.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych na potrzeby prowadzenia funduszu socjalnego ma następować na podstawie oświadczenia pracownika. Co istotne, na tej podstawie mogłyby być przetwarzane nie tylko dane dotyczące pracownika, ale również innych osób uprawnionych do korzystania z funduszu. Pracodawca będzie miał prawo żądać dokumentów potwierdzających przekazane dane. Oznacza, to że zbieranie i przetwarzanie danych do celów funduszu odbywać się będzie bez konieczności uzyskania zgody pracownika. To najważniejsze założenia projektowanych przepisów w tym zakresie. Należy jednak pamiętać, że zbieranie i przetwarzanie danych może odbywać się jedynie w celu i zakresie niezbędnym do przyznania ulgowych usług i świadczeń z funduszu. To na pracodawcy będzie ciążył obowiązek dbania o to, aby zbierane dane nie były nadmierne, a więc aby były niezbędne do prawidłowego funkcjonowania funduszu. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy zbierane dane mają szczególny charakter, a więc dotyczą na przykład zdrowia pracownika lub członka jego rodziny. Dlatego ważne jest wprowadzenie odpowiedniej procedury przetwarzania danych, dostosowanie regulaminu funduszu i stosowanej dokumentacji do wymogów RODO, opracowanie sposobów ich przetwarzania, przygotowanie odpowiednich upoważnień dla osób, które w ramach funduszu mają dostęp do tych danych czy też przeprowadzenie odpowiedniego szkolenia dla członków komisji socjalnej.



r. pr. Paweł  
Sych

## Surowsze kary za przestępstwa dla spółek

Ministerstwo Sprawiedliwości opracowało projekt nowej ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary. Nowe prawo ma „ożywić” ustawę z 2002 r., która bardzo rzadko jest wykorzystywana przez organy ścigania.



adv. dr Damian  
Tokarczyk

Obecnie, aby podmiot zbiorowy (a więc w szczególności Spółka) mógł ponieść odpowiedzialność za przestępstwo, konieczne jest prawomocne skazanie osoby fizycznej. Musi nią być reprezentant spółki (np. członek zarządu) albo inna osoba działająca na jej rzecz (np. pełnomocnik, dyrektor, pracownik). Co więcej, spółce trzeba udowodnić winę w wyborze albo nadzorze nad taką osobą. Nowy projekt nie stawia już takich wymogów. Prokurator będzie mógł prowadzić postępowanie przeciwko spółce, nawet jeśli nie wszczęto w ogóle postępowania przeciwko żadnej osobie fizycznej. To spółka będzie „sprawcą” przestępstwa i to ona może być za nie jako jedyna ukarana.