

Zapraszamy do udziału w VIII edycji Szkoły Mistrzów Prawa Pracy

zgłoszenia: prohrevents@raczkowski.eu



Szanowni Państwo,

w najnowszym wydaniu naszego PRO HR piszemy w szczególności o zmianach dotyczących dyskryminacji, mobbingu, uprawnień rodzicielskich oraz świadectwa pracy, które wejdą w życie na początku września. Zmiany są niewielkie, ale wymagają zmian w regulaminie pracy, procedurach antymobbingowych oraz we wzorze świadectwa pracy. Warto przygotować się do nich już dziś.

Kolejna istotna kwestia to liczba członków związku zawodowego – cały czas biegnie termin na złożenie zastrzeżeń do liczby członków zadeklarowanej przez związki zawodowe na koniec czerwca. Poniżej wyjaśniamy, kiedy i dlaczego warto z tej możliwości skorzystać oraz w jaki sposób to zrobić. Prowadzimy już kilka takich postępowań. Mamy pierwsze doświadczenia.

W PRO HR uspokajamy również – kserowanie dowodów osobistych nie będzie zagrożone karą więzienia. Nowe przepisy dotyczące dokumentów publicznych nie dotyczą takich sytuacji. Trzeba jednak pamiętać o zasadach przetwarzania danych osobowych wynikających z RODO.

Życzę owocnej lektury,
Sławomir Paruch

Trzeba zmienić regulamin pracy, procedury oraz wzór świadectwa pracy

Z dniem 7 września br. wchodzi w życie zmiany do Kodeksu pracy, których celem jest ułatwienie pracownikom realizacji ich uprawnień pracowniczych. Spowodują one konieczność zmiany regulaminów pracy oraz procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Pracodawcy będą także musieli stosować nowy wzór świadectwa pracy.



r. pr. dr Iwona
Jaroszevska-
Ignatowska

Jeżeli w załączniku do regulaminu pracy pracodawca podał do wiadomości pracowników test przepisów dotyczących dyskryminacji, musi aneksować regulamin. Trzeba także zweryfikować treść procedur i polityk o przeciwdziałaniu dyskryminacji i mobbingowi. Zazwyczaj w tych dokumentach cytuje się bowiem definicję dyskryminacji, która od 7 września br. ulegnie zmianie. Dyskryminacją będzie każde nierówne traktowanie pracowników nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami. Mobbingowany pracownik będzie miał natomiast możliwość żądania odszkodowania nawet wtedy, gdy nie rozwiąże umowy o pracę z powodu mobbingu. Wystarczy, że na skutek działań mobbingowych poniesie konkretną szkodę.

Z 7 do 14 dni wydłuży się termin na wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz skierowanie do sądu żądania sprostowania świadectwa. Trzeba zatem dokonać zmiany wzoru świadectwa pracy, ponieważ znajduje się tam pouczenie wskazujące te terminy. Jeśli pracodawca w ogóle nie wyda świadectwa pracy, pracownik będzie mógł wystąpić do sądu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do jego wydania.

Od 7 września br. status pracowników – innych członków najbliższej rodziny korzystających z urlopu macierzyńskiego bądź urlopu rodzicielskiego zostanie zrównany ze statusem pracownic oraz pracowników - ojców wychowujących dzieci korzystających z takich urlopów. Osoby te zostaną zatem m.in. objęte szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Będą też miały możliwość wykorzystania w całości urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim.

Biegne termin na złożenie zastrzeżenia dot. liczby członków związku zawodowego

Do 10 lipca 2019 r. zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe miały obowiązek przedstawienia pracodawcy informacji o liczbie swoich członków, według stanu na 30 czerwca 2019 r. Jeżeli podana liczba członków budzi wątpliwości pracodawcy, pracodawca może zgłosić zastrzeżenia, w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji od organizacji związkowej.



r. pr. Robert
Stępień

Jeżeli mają Państwo uzasadnione wątpliwości co do liczby członków deklarowanej przez organizacje związkowe, teraz można je wyjaśnić. Zachęcam do skorzystania z tej możliwości i zgłaszania zastrzeżeń w sytuacjach, w których pozostają Państwo w niepewności co do statusu i zakresu uprawnień organizacji związkowych. Pozwoli to po pierwsze wyjaśnić sytuację prawną pracodawcy oraz związku zawodowego, a po drugie – stanowi ważny element prewencyjny pokazujący, że ewentualne nadużycia ze strony związków zawodowych nie będą akceptowane.

W praktyce spotykamy się z sytuacjami, w których liczba członków deklarowana przez związki jest zawyżana nawet trzykrotnie. Zdarzają się również nagłe wahania deklarowanej liczby członków, w zależności od aktualnych potrzeb i interesów organizacji związkowych (nawet o kilkaset osób w ciągu kilku miesięcy). Nierzadkie są również przypadki deklarowania tych samych członków przez dwie różne organizacje związkowe. Tymczasem przepisy wyraźnie to wyłączają – osoba będąca członkiem więcej niż jednej organizacji związkowej powinna zdecydować, w której z nich ma być uwzględniana przy ustalaniu liczby członków.

WYDARZENIA

Test przedsiębiorcy

Narzędzie to pomoże określić, czy w Państwa przypadku istnieje ryzyko związane z funkcjonującym modelem współpracy z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą („B2B”) i jeśli tak, jaki jest poziom tego ryzyka.

Test dostępny jest [tutaj](#).

Jeżeli po uzupełnieniu ankiety będą mieli Państwo jakiegokolwiek pytania lub wątpliwości, jesteśmy do dyspozycji. Chętnie pomożemy w szczegółowym audycie modelu B2B. Określimy szczegółowo obszary potencjalnych ryzyk, zarekomendujemy zmiany oraz pomożemy w ich wdrożeniu, mając na uwadze Państwa zindywidualizowane potrzeby.

Pracodawca może przystąpić do postępowania sądowego w sprawie ustalenia liczby członków związku zawodowego w charakterze uczestnika. Ma prawo składania wniosków dowodowych oraz dostępu do akt. Jedyne, czego nie może robić, to przetwarzać danych dotyczących członkostwa. Związek zawodowy powinien poinformować pracodawcę o złożeniu wniosku do sądu, a sąd – o wszczęciu postępowania. Zachęcam do aktywnego udziału w tym postępowaniu. To przede wszystkim od Państwa jako pracodawcy zależy bowiem wynik postępowania. Przy biernej postawie pracodawcy, postępowanie zostanie najprawdopodobniej sprowadzone do potwierdzenia przez sąd oświadczeń składanych przez organizację związkową.

Kserowanie dowodów osobistych nie jest przestępstwem. Uwaga jednak na RODO

Z dniem 12 lipca 2019 r. weszły w życie przepisy ustawy o dokumentach publicznych. Przewiduje ona m.in. karę do 2 lat więzienia za wytwarzanie, oferowanie, zbywanie lub przechowywanie w celu zbycia repliki dokumentu publicznego. W tym kontekście pojawiły się pytania, czy wykonywanie kserokopii lub skanu dowodu osobistego objęte jest sankcją karną.



r. pr. Paweł Sych

W świetle nowych przepisów zabronione jest wykonywanie repliki dokumentu publicznego. Kserokopia lub skan dowodu osobistego nie może być uznana za replikę w rozumieniu tych przepisów. Takie kopie nie posiadają cech autentyczności, takich jak farba zmienna optycznie, elementy widoczne w świetle UV czy inne elementy będące zabezpieczeniem dowodu osobistego.

Nie oznacza to jednak, że możliwe jest kserowanie lub skanowanie dowodów osobistych czy innych dokumentów bez ograniczeń oraz ich przechowywanie. Obowiązują bowiem w tym zakresie zasady przetwarzania danych osobowych, wskazane przede wszystkim w RODO. Zgodnie z zasadą minimalizacji danych, dopuszczalne jest przetwarzanie (w tym przechowywanie) danych jedynie w zakresie, który jest niezbędny do celu. Również okres przechowywania takich kopii powinien być ograniczony do niezbędnego minimum, koniecznego do wypełnienia tego celu. O ile więc za przechowywanie kopii dokumentów nie grozi kara więzienia, to w przypadku, kiedy ich przechowywanie nie jest niezbędne do celu lub obowiązek ich przechowywania nie wynika wprost z przepisów, narażamy się na odpowiedzialność za nieprawidłowe przetwarzanie danych, w tym na administracyjne kary finansowe.

PUBLIKACJE

Odpowiedzialność zarządu za działania spółki. Compliance - aktualne zagadnienia

Autorzy: adw. Dominika Stępińska-Duch, adw. Janusz Tomczak, adw. dr Damian Tokarczyk, r. pr. Paweł Sych, apl. adw. Ewelina Rutkowska

Więcej o publikacji [tutaj](#).



Publikacja została wydana przy współpracy z Rzeczpospolitą.

Ukazała się jako dodatek do Rzeczpospolitej 19 czerwca br.

Ochrona danych pracowników. Zmiany 2019

Autorzy: r. pr. Edyta Jagiełło, adw. Paulina Szymczak-Kamińska, apl. adw. Marta Zalewska

Więcej o publikacji [tutaj](#).



Publikacja została wydana przy współpracy z Dziennikiem Gazetą Prawną.

Za prywatne użytkowanie samochodu służbowego menedżer płaci więcej

Zgodnie przepisami podatkowymi, wartość pieniężną nieodpłatnego świadczenia przysługującego pracownikowi z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych ustala się w wysokości zryczałtowanej, uzależnionej od pojemności silnika: 250 zł lub 400 zł miesięcznie.



Doradca podatkowy. Adam Alkadi

Powyższe ryczałty mają zastosowanie wyłącznie do pracowników. Oznacza to, że w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie kontraktów menedżerskich, umów zlecenia czy powołanych do zarządu na podstawie uchwały, zastosowanie znajdą przepisy ogólne. Zgodnie z nimi, przychód menedżera z tytułu nieodpłatnego użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych należy ustalić w oparciu o ceny rynkowe. W praktyce będzie to zazwyczaj część raty leasingowej pokrywanej przez pracodawcę, część kosztów paliwa oraz bieżącej eksploatacji (o ile te opłaty nie zawierają się w racie leasingowej).

Praktyka rynkowa pokazuje, że pracodawcy powszechnie określają przychód menedżerów w formie ryczałtu pracowniczego, co najczęściej wiąże się z zaniżeniem przychodu do opodatkowania. Konsekwencje podatkowe z tego tytułu, zarówno dla płatników jak i podatników, mogą sięgać nawet 5 lat podatkowych wstecz. Ustawodawca nie wskazał, w jaki sposób należy określić wartość takiego przychodu i pozostawił to w gestii płatnika. Wydaje się uzasadnione, żeby określenie tej wartości było dokonywane z uwzględnieniem proporcji używania samochodu służbowego do celów prywatnych i służbowych, jak również osobistej i zawodowej sytuacji danego menedżera. Pomocne może być również odpowiednie skonstruowanie polityki samochodowej, określenie limitów wykorzystania samochodu do celów prywatnych, prowadzenie przez menedżera ewidencji przebiegu pojazdu czy też składanie oświadczeń dotyczących charakteru wykorzystania pojazdu w danym okresie. Nie zmienia to faktu, że określenie wartości przychodu w każdym indywidualnym przypadku może stanowić spore wyzwanie.

Odwiedź nasz profil na **LinkedIn**

[Przejdź do profilu >](#)