



Szanowni Państwo,

w niniejszym wydaniu PHR znajdziecie Państwo kolejną partię wskazówek dotyczących wdrożenia PPK/PPE odnośnie działań, jakie pracodawcy powinni podjąć jeszcze w 2019 r.

Omawiamy również kwestię wątpliwości interpretacyjnych jakie powstały po ostatniej opinii Ministerstwa Finansów odnośnie momentu powstania przychodu uczestnika PPK od wpłaty finansowanej przez pracodawcę.

Prezentujemy decyzję hiszpańskiego organu ochrony danych osobowych (La Agencia de Protección de Datos), dotyczącą nieprawidłowości w skorzystaniu nagrań dokonanych przez pracownika w celu ukarania innego pracownika.

Piszemy także o istotnej praktycznie kwestii dopuszczalności wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wartości bonów żywieniowych, współfinansowanych przez pracodawcę i pracownika.

Życzę owocnej lektury,
Adw. Bartłomiej Raczkowski

Drugi rzut pracodawców w PPK – nie zostało dużo czasu

Do 25 października pierwsza grupa pracodawców jest zobowiązana uruchomić Pracownicze Plany Kapitałowe. W wielu dużych firmach trwają ostatnie przygotowania w tym zakresie. Kolejna grupa przedsiębiorców – tym razem zatrudniających na dzień 30 czerwca co najmniej 50 pracowników – zostanie objęta obowiązkiem tworzenia PPK od 1 stycznia 2020 roku. Czy wdrożenie PPK u tych pracodawców będzie mniej pracochłonne? Nic bardziej mylnego – w końcu obowiązki są identyczne. Warto zatem nie czekać do 1 stycznia i już teraz podjąć działania przygotowawcze.



r. pr. Łukasz
Kuczkowski

Oto lista działań, które warto podjąć jeszcze w 2019 roku:

1. Wybór reprezentacji osób zatrudnionych wszędzie tam, gdzie nie działają związki zawodowe warto już teraz opracować regulamin i przeprowadzić wybory reprezentacji. Reprezentacja wraz z pracodawcą wybiera instytucję finansową zarządzającą środkami gromadzonymi w PPK. Pamiętajmy, że wybór instytucji finansowej nie może nastąpić wcześniej niż 1 stycznia 2020 roku. Ponadto typowa reprezentacja pracowników oraz rada pracowników nie ma kompetencji w zakresie PPK.

2. Komunikacja do osób zatrudnionych – jako, że zainteresowanie osób zatrudnionych tematem PPK będzie coraz większe, warto już teraz przygotować komunikację informującą o głównych zasadach funkcjonowania PPK; od nadmiaru wiedzy głowa (najczęściej) nie boli.
3. Wybór brokera – porównanie ofert instytucji finansowych wymaga wiedzy profesjonalnej. Warto zatem zadbać o wsparcie specjalisty w postaci brokera, który ułatwi nam podjęcie decyzji co do instytucji finansowej zarządzającej środkami uczestników PPK.
4. Wsparcie prawników – specjalistów – nieprecyzyjność ustawy o PPK jest już legendarna. Potwierdza to nasze doświadczenie z szeregu projektów, które prowadziliśmy dla największych pracodawców – nawet instytucje finansowe i PFR często się ze sobą nie zgadzają. Na to nakłada się tendencja przerzucania na pracodawców dodatkowych obowiązków administracyjnych w ramach PPK. Właściwe wsparcie pozwala wyłapać te wszystkie kwestie i zadbać o interes pracodawcy w całym procesie wdrażania PPK.

PPK nie przestaje zaskakiwać pracodawców

Tym razem dotyczy to momentu powstania przychodu uczestnika PPK od wpłaty finansowanej przez pracodawcę. **W opinii Ministerstwa Finansów przychód pracownika z tytułu takiej wpłaty powstaje dopiero w miesiącu, w którym pracodawca przekazuje wpłatę do instytucji finansowej.** Będzie to zatem miało miejsce co najmniej w kolejnym miesiącu po potrąceniu wpłaty pracownika, a w wielu przypadkach jeszcze później. Zaliczka na poczet podatku od tej wpłaty nie zostanie zatem potrącana z wynagrodzenia uczestnika PPK w momencie obliczenia wysokości wpłat do PPK i potrącenia wpłaty pracownika. Dla przykładu jeżeli pracodawca wypłaca wynagrodzenie pracownikowi – uczestnikowi PPK 8 lutego, to na tą datę pracodawca wylicza wysokość wpłaty pracodawcy i wpłaty pracownika oraz potrąca wpłatę pracownika z jego wynagrodzenia. Do 15 marca pracodawca jest natomiast zobowiązany przekazać tak obliczone wpłaty do instytucji finansowej. W momencie przekazania wpłaty pracodawcy do instytucji finansowej, powstanie obowiązek pobrania od pracownika zaliczki na poczet podatku. Taka zaliczka będzie mogła zostać fizycznie potrącona dopiero z wynagrodzenia pracownika wypłacanego w kwietniu. Obowiązek pobrania zaliczki powstał co prawda w marcu, ale już po wypłacie wynagrodzenia w marcu. Pierwsze dostępne do potrącenia wynagrodzenia będzie zatem wynagrodzeniem wypłacanym w kwietniu.

Powyższa interpretacja niewątpliwie utrudnia rozliczenia związane z PPK oraz będzie rodziła pytania po stronie pracowników oglądających swoje paski wynagrodzeń.

WYDARZENIA

Ogólnopolskie Forum KADRY I PŁACE 2020

13-14 listopada br. odbędzie się konferencja Ogólnopolskie Forum KADRY I PŁACE 2020 organizowana przez Centrum Wiedzy Prawno-Podatkowej w Warszawie.

Wśród prelegentów: r. pr. dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska, r. pr. Łukasz Kuczkowski, adw. dr Damian Tokarczyk oraz adw. Marta Kosakowska-Tomczyk.

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Poznański poranek z HR: Zwolnienia pracowników z przyczyn merytorycznych i ekonomicznych

7 listopada 2019 r., Poznań

Prowadzący: r. pr. Łukasz Kuczkowski, partner.

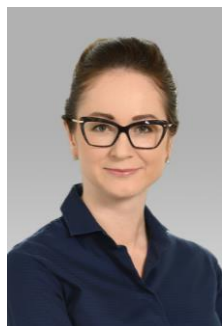
Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Pytania prosimy kierować na adres:
prohvents@raczkowski.eu

Wykorzystanie nagrań wykonanych przez pracownika w celu ukarania innego pracownika niezgodne z RODO

Hiszpański organ ochrony danych osobowych nałożył karę w wysokości 12.000 EUR (ostatecznie zmniejszoną do 9.600 EUR) na pracodawcę (restaurację), który zastosował sankcje dyscyplinarne wobec jednego z pracowników w oparciu o dowody pochodzące z nagrań video wykonanych przez innego pracownika restauracji jego prywatnym telefonem.



r. pr. Edyta Jagiełło

Organ ustalił, że ukarany pracownik nie był poinformowany o tym, że jego aktywności zawodowe mogą być monitorowane. W restauracji były zainstalowane kamery, ale nie działały. Pracodawca wykorzystał nagrania utworzone przez innego pracownika bez wiedzy osoby nagrywanej, naruszając tym samym zasadę przejrzystości przetwarzania danych (art. 5 ust. 1 lit. a) RODO).

Również polski ustawodawca przywiązuje dużą wagę do obowiązku poinformowania pracownika o stosowanym monitoringu. Pracodawca musi przed wprowadzeniem monitoringu wizyjnego poinformować o tym fakcie pracowników, najpóźniej na 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Ponadto wobec nowych pracowników pracodawca ma obowiązek indywidualnego pisemnego poinformowania ich o stosowaniu monitoringu i to przed dopuszczeniem do wykonywania pracy. Niezależnie od tego wszystkie pomieszczenia i teren, który jest monitorowany muszą być oznaczone w odpowiedni sposób nie później na jeden dzień przed uruchomieniem monitoringu, a wykonanie tego obowiązku nie wyklucza jeszcze konieczności spełnienia obowiązku informacyjnego zgodnie z Art. 12 i 13 RODO. W kontekście powyższego, należy jednak zwrócić uwagę, na ostatnie orzeczenie ETPC z 17 października 2019 r. w sprawie López Ribalda i inni p-ko Hiszpanii, w której uznano za legalny ukryty monitoring stosowany w celu wykrycia sprawcy powtarzających się kradzieży. W wyjątkowych przypadkach może się, bowiem okazać, że skorzystanie z ukrytego monitoringu jest jedynym dostępnym rozwiązaniem. Należy do tego jednak podchodzić z bardzo dużą ostrożnością.

Zdaniem ZUS płatnik nie ma prawa wyboru podstawy prawnej do zastosowania zwolnienia ze składek

Jeżeli jest przepis ściśle odpowiadający danej sprawie, to płatnik nie może wybrać zastosowania innego przepisu, bardziej ogólnego, nawet jeżeli także odpowiadałby danemu stanowi faktycznemu. Sprawa z września 2019 roku dotyczyła pracodawcy, który chciał zapewnić swoim pracownikom bony żywieniowe SODEXO.

WYDARZENIA

Piątki z HR przy krakowskim obwarzanku: Pracodawca wobec prawa karnego

8 listopada 2019 r., Kraków

Prowadzący: adw. dr Damian Tokarczyk oraz apl. adw. Ewelina Rutkowska

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

PPK – pierwsze doświadczenia we wdrażaniu programów - śniadanie biznesowe

14 listopada 2019 r., Warszawa

Prowadzący: r.pr. Łukasz Kuczkowski

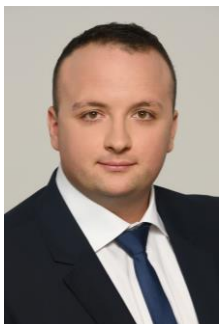
Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Pracownicy ponosiliby część kosztów zakupu w formie potrąceń z ich wynagrodzeń. Postanowienia o współfinansowaniu bonów przez pracowników miały być ujęte w regulaminie wynagradzania spółki. Pracodawca miał jednak wątpliwości czy wartość bonu żywnieniowego (rozumiana jako różnica między ceną nabycia uiszczoną przez pracodawcę, a kwotą potrąconą z wynagrodzenia pracownika) stanowi podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych. Intencją pracodawcy było skorzystanie ze zwolnienia określonego w Rozporządzeniu składkowym dotyczącego tzw. „świadczeń za złotówkę”. ZUS nie zgodził się ze stanowiskiem pracodawcy i stwierdził, że o zastosowaniu konkretnego zwolnienia rozstrzyga rodzaj świadczenia. Dla świadczeń w zakresie posiłków w Rozporządzeniu zostały przewidziane już osobne, specjalne zwolnienia, wobec czego zastosowanie innego zwolnienia do świadczenia, którego przedmiotem jest także wyżywienie pracowników jest niedopuszczalne, pomimo spełnienia warunków w nim określonych. W przeciwnym bowiem wypadku, w ocenie ZUS, panowałaby dowolność w zakresie stosowania zwolnień, których nie należy interpretować rozszerzająco.



Starszy prawnik,
Tomasz Kret



Doradca
podatkowy,
Adam Alkadi

Dotychczas ZUS zajmował zwykle liberalne stanowisko w kwestii zwolnienia dotyczącego świadczeń częściowo odpłatnych i nie zawęził możliwości jego stosowania do świadczeń, które nie zostały wymienione w innych punktach Rozporządzenia składkowego. Wydaje się, że gdyby intencją pracodawcy było ograniczenie zakresu stosowania tego zwolnienia to przepisy wskazałyby na to wprost, np. poprzez umieszczenie zastrzeżenia, że przepisu nie stosuje się do określonej kategorii czy rodzaju świadczeń. Należy obserwować, czy ta decyzja jest jednostkowym odstępstwem od dotychczasowej praktyki, czy też stanowi początek trwałej linii interpretacyjnej, która może nieść za sobą niekorzystne skutki dla pracodawców i pracowników korzystających z omawianego zwolnienia.

Odwiedź nasz profil na **LinkedIn**

[Przejdź do profilu >](#)