WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY
15 lat 2004-2019

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

15 LAT KANCELARII

Szanowni Państwo!

Z przyjemnością oddaję w Państwa ręce październikowe wydanie naszego newslettera, które ukazuje się niemal dokładnie w 15 rocznicę powstania Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy Sp.k.

Już od 15 lat zapewniamy pracodawcom wsparcie w bieżącej działalności, pomagamy w codziennych relacjach z pracownikami i ich przedstawicielstwami. a także reprezentujemy Klientów w postępowaniach sądowych i administracyjnych. Specjalizujemy się w świadczeniu pomocy prawnej w zakresie tworzenia i prowadzenia Pracowniczych Programów Emerytalnych i Pracowniczych Planów Kapitałowych, które szczególnie w tym roku stanowią wyjątkowe wyzwanie dla pracodawców.

Piętnastolecie istnienia Kancelarii otwiera przed nami kolejny rozdział i stawia przed nami nowe wyzwania. Pozostajemy otwarci na sugestie i rady z Państwa strony, które zawsze były i są dla nas cennymi wskazówkami podczas podejmowania kluczowych decyzji.

dr Marcin Wojewódka

NADCHODZĄCE WYDARZENIE

KONFERENCJA - **Zmiany w prawie pracy 2019-2020 - wyzwania dla pracodawców** - 29/10/2019

Z SALI SĄDOWEJ

ZASTĘPCY DYREKTORA DO PORÓWNANIA PRZY ZWOLNIENIACH

Sąd Najwyższy w wyroku z 16.04.2019 r. (I PK 25/18) przypomniał o konieczności porównania pracowników na tych samych lub podobnych stanowiskach oraz podania kryteriów doboru w wypowiedzeniu.

W sprawie doszło do likwidacji jednego z dwóch stanowisk zastępców dyrektora. Sąd II instancji orzekł na korzyść pracodawcy uznając, że te stanowiska nie były analogiczne – dyrektorzy nadzorowali różne piony, różny był rodzajowo zakres tego nadzoru, a więc i odpowiedzialność. Sąd Najwyższy nie zgodził się jednak z tą oceną wskazując, że stanowiska te są analogiczne, ponieważ znajdują się w jednej jednostce organizacyjnej i podlegają kierownictwu tego samego dyrektora. Potwierdził więc tym samym, że dla oceny podobieństwa danych stanowisk kluczowa jest równorzędność w strukturze organizacyjnej – ta sama linia podległości służbowej.

Przypominamy o konieczności:
- **ustalenia podobieństwa stanowisk;**
- **przyjęciu kryteriów i dokonaniu porównania pracowników;**
- **wskazania kryteriów doboru w treści wypowiedzenia.**

BADANIE ALKOMATEM W PRACY PRZEZ PRACODAWCĘ NIEZGODNE Z PRAWEM?

W odpowiedzi na interpelację poselską resort pracy poparł stanowisko Prezesa UODO dotyczące badania trzeźwości pracownika w zakładzie pracy. Badanie pracownika alkomatem jest możliwe, lecz nie w wyniku samodzielnej i prewencyjnej kontroli pracowników przez pracodawcę.

Badanie stanu trzeźwości należy interpretować jako przetwarzanie danych o zdrowiu, które możliwe jest za zgodą wyrażoną przez pracownika zgodnie z art. 22(1b) § 1 Kodeksu pracy i wyłącznie z jego inicjatywy. Badanie alkomatem z inicjatywy pracodawcy może nastąpić na mocy art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi po spełnieniu określonych przesłanek. Pierwszą z nich jest pojawienie się pracownika w pracy pod wpływem alkoholu lub spożycie go w trakcie pracy. Drugim zaś jest przeprowadzenie badania przez uprawniony do tego organ (funkcjonariusz Policji).

> **“**
>
> **Z WYPOWIEDZI MPIPS MOŻNA WYWNIOSKOWAĆ, ŻE NIE TYLKO CYKLICZNE BADANIA TRZEŹWOŚCI PRZEZ PRACODAWCĘ SĄ NIEMOŻLIWE, ALE WRĘCZ JAKIEKOLWIEK BADANIE ALKOMATEM W ZAKŁADZIE PRACY BEZ UDZIAŁU POLICJI JEST NIELEGALNE.**

radca prawny
Izabela Dziubak-Napiórkowska

Komentarz eksperta
Badanie trzeźwości pracowników padło ofiarą nadmiernie rygorystycznej interpretacji przepisów związanych z RODO. Z wypowiedzi MPiPS można wywnioskować, że nie tylko cykliczne badania trzeźwości przez pracodawcę są niemożliwe, ale wręcz jakiekolwiek badanie alkomatem w zakładzie pracy bez udziału Policji jest nielegalne. Do tej pory stanowiska ekspertów, a nawet samej PIP były w tym temacie podzielone. Jednak najnowsze zgodne głosy ministerstwa pracy i prezesa UODO mogą doprowadzić do usztywnienia sądownictwa i innych organów publicznych w tym zakresie. W mojej ocenie jest to niebezpieczna nadinterpretacja i liczę na zmiany w ustawie o wychowaniu w trzeźwości, które jednoznacznie dopuszczą możliwość samodzielnego badania alkomatem w zakładach pracy. W aktualnym stanie prawnym, z uwagi na wartość, jaką stanowi bezpieczeństwo życia i zdrowia pracowników, naszą rekomendacją jest więc utrzymanie lub - w razie ich braku - stworzenie precyzyjnych wewnętrznych procedur postępowania w przypadku podejrzenia nietrzeźwości pracownika. Bazować należy bezwzględnie na zgodzie pracownika, a badanie należy przeprowadzać wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, zapewniając odpowiednie warunki przeprowadzania badania.

31 PAŹDZIERNIKA DODATKOWYM TERMINEM DRUGIEJ RATY ODPISU NA ZFŚS

Dotychczas funkcjonowały dwa terminy wpłaty rat kwoty odpisów i zwiększeń na ZFŚS. Był to 31 maja oraz 30 września. Art. 2 ustawy z 11 września 2019 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019, ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz ustawy o Karcie Dużej Rodziny wprowadza obowiązek dopłaty różnicy między dokonanymi wpłatami a wartością odpisów i zwiększeń po ich proporcjonalnym przeliczeniu z uwzględnieniem podwyższonej podstawy za okres 1 sierpnia – 31 grudnia 2019 r. Ostatecznym terminem na wpłatę różnicy będzie 31 października. Pojawia się zatem trzeci dodatkowy termin wpłaty rat. Ustawę ogłoszono 8 października 2019 r. a wchodzi w życie 23 października 2019 r. Odnotować należy, że jest to sytuacja wyjątkowa, a w 2020 roku ponownie wpłacane będą dwie raty.

TERMIN WYPŁATY WYNAGRODZENIA A TERMIN WPŁATY DO PPK

Zawarcie umowy o prowadzenie PPK powoduje konieczność naliczania i pobierania wpłat z wynagrodzeń uczestników PPK. Dotyczy to wszystkich składników wynagrodzenia (za które pracodawca obowiązkowo płaci składki emerytalne i rentowe), wypłaconych po dniu zawarcia umowy o prowadzenie. Ustawa o PPK nakłada na pracodawcę obowiązek zawarcia tej umowy najpóźniej do 12 listopada 2019 roku w przypadku pracodawców objętych obowiązkiem tworzenia PPK od 1 lipca 2019 roku. Powyższe oznacza, że każde wynagrodzenie wypłacone po tym dniu będzie podlegało PPK, niezależnie od tego, za jaki okres przysługuje, np. premia za I kwartał 2019 roku wypłacona w dniu 28 listopada 2019 roku również będzie objęta PPK. Jeżeli pracodawca wypłaca wynagrodzenie do końca miesiąca, to w dniu wypłaty wynagrodzenia, np. 28 listopada 2019 roku pobierze pierwszą wpłatę do PPK i odprowadzi ją do instytucji finansowej do 15 grudnia 2019 roku. Jeżeli wynagrodzenie jest wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca i zostanie wypłacone np. 9 grudnia 2019 roku, to pierwsza wpłata do PPK zostanie odprowadzona do instytucji finansowej do dnia 15 stycznia 2020 roku.