

BSJP

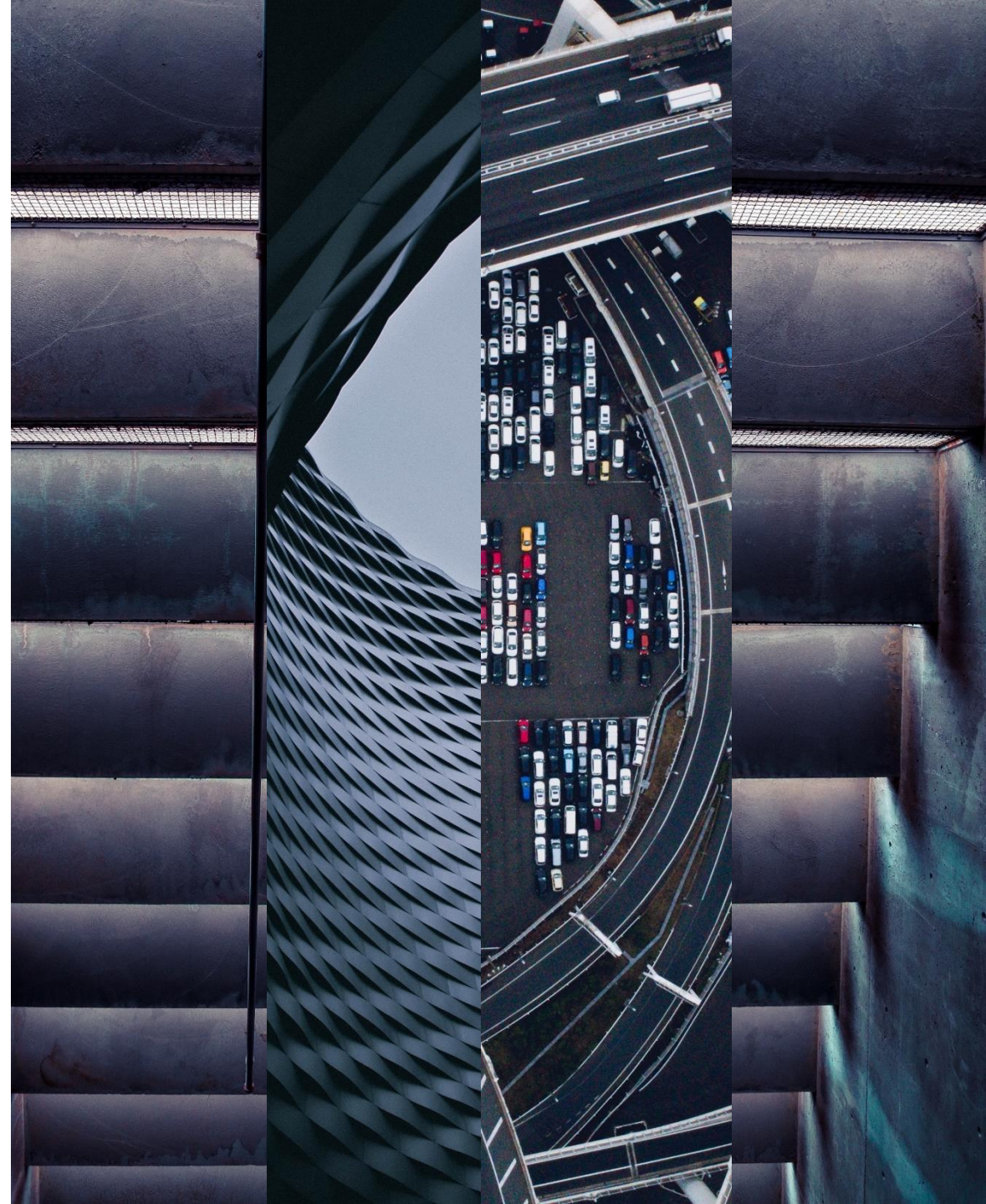
Law. Results. Efficiency.

Wybrane zagadnienia odpowiedzialności z zakresu prawa pracy

Christoph Garschynski

Rechtsanwalt (Berlin),

radca prawny



A photograph of two men in business suits standing in profile, facing each other in conversation. The man on the left is older, with glasses, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. The man on the right is younger, wearing a dark suit and tie, with his arms crossed. The background is dark with several out-of-focus light sources, including a vertical line of white lights and a single red light. A solid orange vertical bar is on the left side of the image, containing the text.

Reprezentacja spółki

- Pierwszeństwo regulacji szczególnej przewidzianej w Kodeksie pracy przed regulacją wynikającą z zasad ogólnych kodeksu spółek handlowych:
osoba lub organ zarządzający spółką **albo inna wyznaczona do tego osoba.**
- Reprezentanci ustawowi – podmioty odpowiedzialne za zarządzanie jednostką (przedsiębiorstwem):
członkowie zarządu;
wspólnicy;
prokurenci.

Reprezentacja spółki przez osobę wyznaczoną: sposób wyznaczenia



UMOWA SPÓŁKI



PEŁNOMOCNICTWO



REGULAMIN PRACY



REGULACJA USTAWOWA

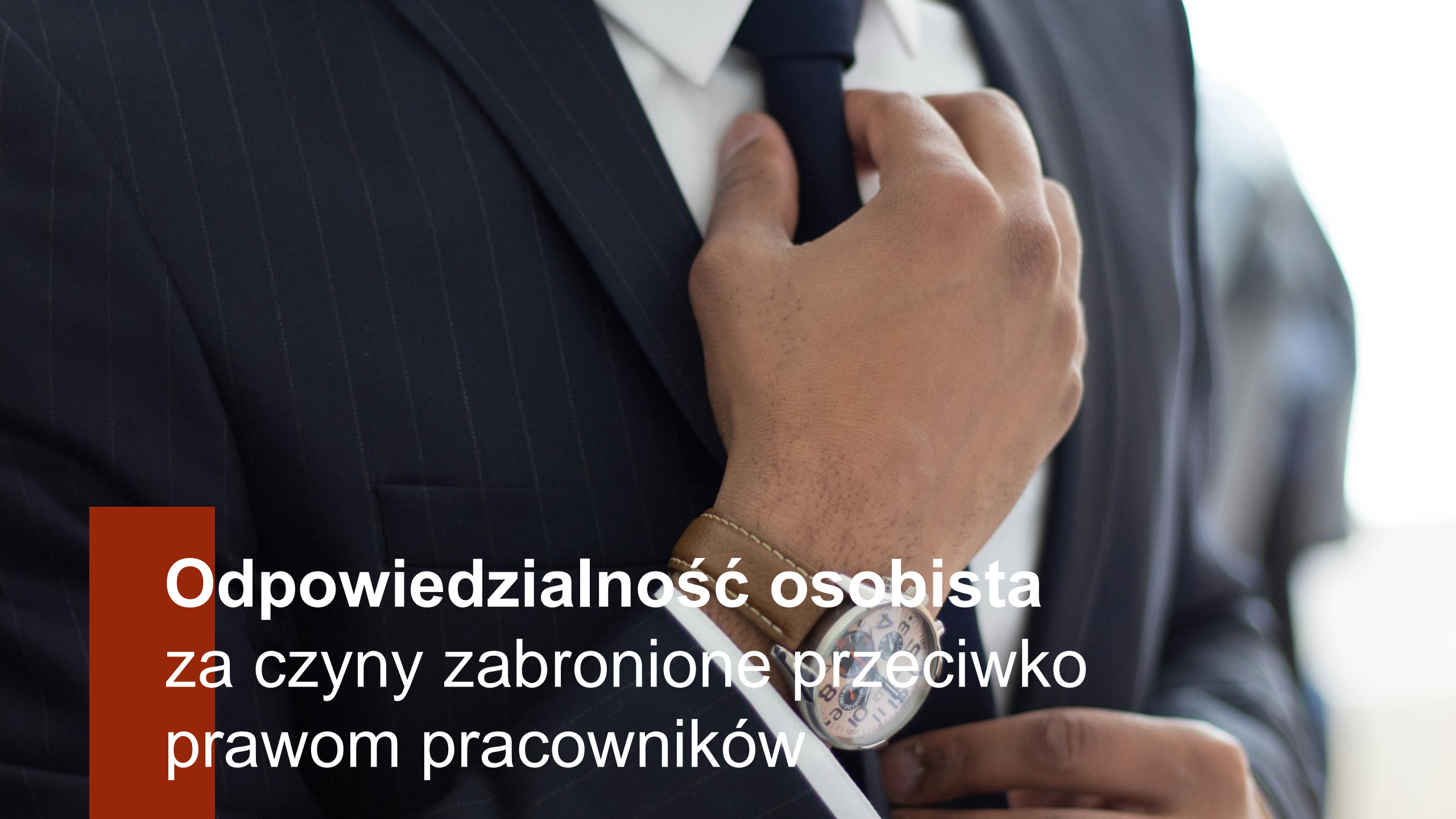
np. rada nadzorcza, pełnomocnik
powołany uchwałą zgromadzenia
wspólników



REGULAMIN ZARZĄDU

**Skutki prawne wadliwego
wyznaczenia – przykłady:**

- Ustalenie wysokości wynagrodzenia przez nieprawidłowo wyznaczoną osobę jest skuteczne jedynie wtedy, gdy takie ustalenie zostanie następnie potwierdzone przez osobę uprawnioną.
- Sprzeczna z prawem reprezentacja pracodawcy w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę nie prowadzi do nieskuteczności wypowiedzenia. Wypowiedzenie jest skuteczne, ale wadliwe. W takim wypadku Sąd – na żądanie pracownika – może orzec o przywróceniu pracownika do pracy albo o wypłacie odszkodowania.



**Odpowiedzialność osobista
za czyny zabronione przeciwko
prawom pracowników**

Odpowiedzialność karną ponosi zawsze **konkretna osoba fizyczna**, która popełniła czyn zabroniony

- **działanie** – np. rażąco sprzeczne z prawem wypowiedzenie umowy
- **zaniechanie** – np. nieprowadzenie akt osobowych

Zasada ogólna – za wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom pracownika odpowiedzialność ponosi:

- pracodawca
- organ zarządzający lub
- inna osoba wyznaczona do czynności z zakresu prawa pracy

- Kary nałożone na pracodawcę nie wykluczają możliwości uzyskania przez pracownika odszkodowania za wyrządzoną szkodę w procesie cywilnym.
- Sankcja za naruszenie praw pracowniczych – kara grzywny w wysokości od 1.000 do 30.000 zł (wykroczenia), kara grzywny, kara ograniczenia wolności, a nawet kara pozbawienia wolności (przestępstwa).
- Państwowa Inspekcja Pracy: w ramach prowadzonej kontroli inspektorzy mogą przeglądać dokumentację, żądać wyjaśnień od pracodawcy i przesłuchiwać osoby.

Czyny naruszające prawa pracownicze

- **Wykroczenia** – szczegółowa regulacja znajduje się w Kodeksie pracy; zasadą jest ponoszenie odpowiedzialności za **umyślność i niedbalstwo**.
- **Przestępstwa** – szczegółowa regulacja znajduje się w Kodeksie karnym; bardziej rygorystyczna ocena z uwagi na rodzaj popełnionego przestępstwa lub jego następstwa; odpowiedzialność za **umyślność**.

Przykładowe prawa pracownicze podlegające ochronie w trybie odpowiedzialności karnej pracodawcy

- prawa związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy (np. rozwiązanie stosunku pracy w sposób niezgodny z prawem);
- prawo do wynagrodzenia, do urlopu wypoczynkowego, określonego czasu pracy;
- prawa z zakresu ochrony pracy kobiet i młodocianych;
- prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym

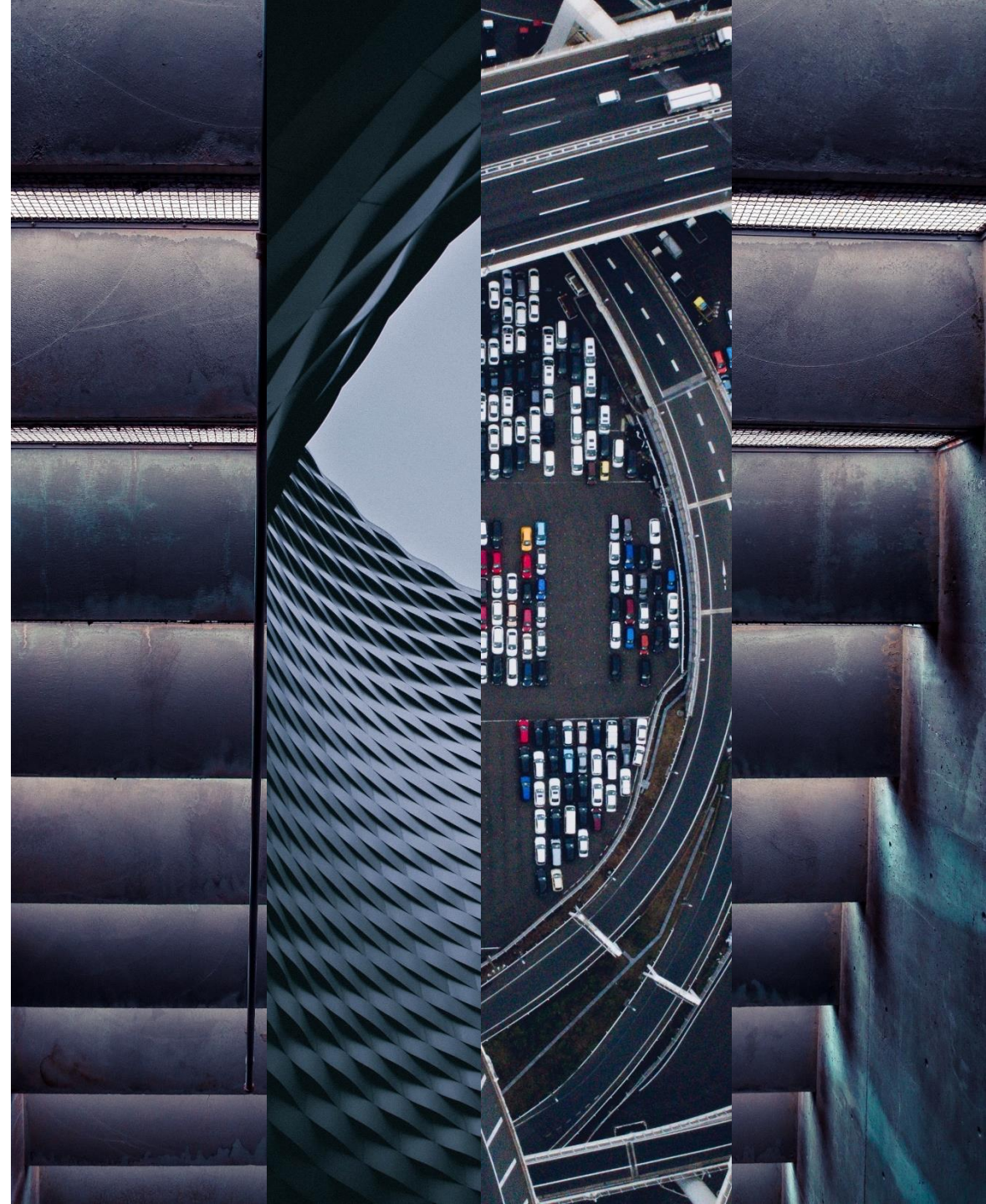
- **art. 218 Kodeksu karnego** – przepis mający charakter uzupełniający względem wykroczenia uregulowanego w Kodeksie pracy; uporczywe (trwale i utrzymujące się) lub złośliwe (nastawienie sprawcy) naruszanie praw pracownika.
- **art. 219 Kodeksu karnego** – niezgłoszenie pracownika do urzędu skarbowego bądź podanie fałszywych danych, mających wpływ na wysokość świadczenia.
- **art. 220 Kodeksu karnego** – narażenie pracownika na niebezpieczeństwo wskutek naruszenia regulacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.
- **art. 221 Kodeksu karnego** – niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej.



Podstawowe obowiązki

Zawarcie umowy o pracę

- Wybór odpowiedniego typu umowy – zakaz zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1² Kodeksu pracy oraz art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy);
- Konieczność prawidłowego redagowania umów zlecenia;
- Ryzyko odmiennej kwalifikacji umowy;
- Obowiązek pisemnego potwierdzenia umowy o pracę zawartej w formie ustnej (art. 29 § 2 KP i art. 281 pkt 2 KP);
- Obowiązek informacyjny względem pracownika (m.in. informacja dodatkowa).



Zgłoszenie pracowników

- Zgłoszenie pracowników do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) w terminie 7 dni – art. 36 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 219 ustawy – Kodeks karny.
- Obowiązek zawiadomienia organu egzekucyjnego w przypadku, gdy świadectwo pracy zatrudnionego pracownika zawiera wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę.

Prowadzenie akt osobowych pracowników

- konieczność uzyskania od pracownika odpowiednich dokumentów;
- obowiązek aktualizacji informacji dodatkowej;
- bieżące uzupełnianie akt;
- kontrola Państwowej Inspekcji Pracy – badanie akt.

Sankcja: art. 281 pkt 6 Kodeksu pracy

Urlop wypoczynkowy

- Prawidłowe określenie wymiaru urlopu;
- Terminowe udzielenie urlopów (plan urlopowy, udzielenie urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego);
- Minimum 14-dniowy nieprzerwany urlop;
- Urlop na żądanie (4 dni w roku).

Sankcja: art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy

Czas pracy

- prawidłowa organizacja czasu pracy – wybór odpowiedniego systemu czasu pracy;
- prowadzenie ewidencji czasu pracy;
- przestrzeganie przepisów dotyczących dobowego i tygodniowego odpoczynku;
- nadgodziny.

Sankcja: art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy

Wynagrodzenie

- Minimalne wynagrodzenie od dnia 1.01.2020 r. – 2.600,00 złotych brutto;
- Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej;
- Termin wypłaty wynagrodzenia.

Sankcja: art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy

- Pracodawca narusza także swoje obowiązki – umyślnie lub w wyniku rażącego niedbalstwa – kiedy nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia z przyczyn nie leżących po jego stronie. Trudność w uzyskaniu środków finansowych nie zwalnia pracodawcy z obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia.

Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy

- Obowiązkiem pracodawcy jest ochrona życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
- **Szczególne obowiązki:**
 - szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - bezpieczeństwo maszyn i urządzeń;
 - badania profilaktyczne.

- Art. 283 Kodeksu pracy – odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Jeżeli na skutek nieprzestrzegania powyższych przepisów (regulacji) przez pracodawcę, pracownik został narażony na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia, mamy do czynienia z odpowiedzialnością karną za przestępstwo z art. 220 Kodeksu karnego.

Rozwiązywanie umów o pracę

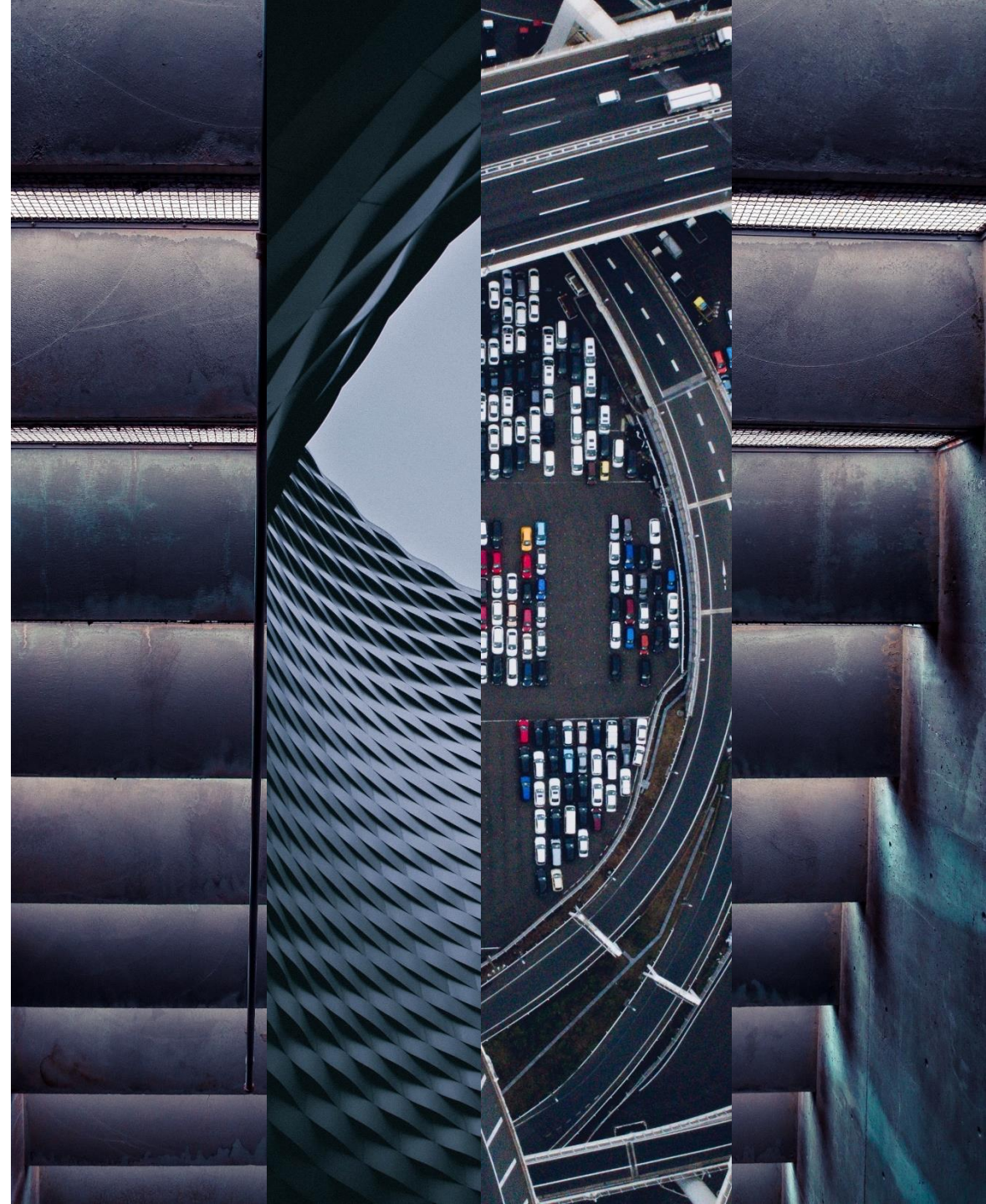
- Prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę – bez rażącego naruszenia przepisów prawa (art. 45 i art. 56 KP), np. ostrożne korzystanie z przepisu art. 52 KP (rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia).

Przykłady naruszeń

- niezachowanie wymagań formalnych dotyczących okresu wypowiedzenia;
 - zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika;
 - wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, bez podania przyczyny wypowiedzenia.
- Obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy, nie później niż 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy, za wyjątkiem doręczenia drogą korespondencji pocztowej (art. 97 KP).

Zapobieganie mobbingowi

- **Mobbing oznacza:** działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wręcz wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ KP).
- **Takim działaniem może być np.:** ciągle krytykowanie, ustne groźby, unikanie rozmów z pracownikiem przez przełożonego, zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika albo odwrotnie – zlecanie zadań przekraczających możliwości i kompetencje pracownika.



Zapobieganie mobbingowi

■ Możliwości realizacji obowiązku zapobiegania mobbingowi:

- zabezpieczenie prawne / środki prawne;
- szkolenia dla pracowników;
- odpowiednia organizacja pracy;
- działania ogólnokulturowe.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność z tytułu mobbingu **nie tylko wtedy**, gdy sam stosuje mobbing wobec pracownika, ale również wtedy, gdy takie zachowania toleruje / nie przeciwdziała stosowaniu mobbingu w podległej mu jednostce.

■ Roszczenia pracownika:

- zadośćuczynienie za krzywdę – w razie rozstroju zdrowia;
- odszkodowanie (nie niższe niż minimalne wynagrodzenie) w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracownika

Zakaz dyskryminacji

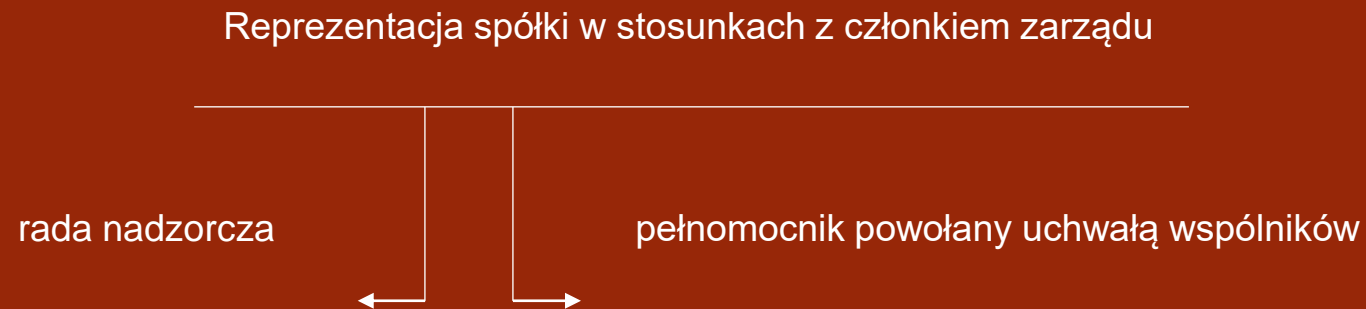
- **Dyskryminacja** – nierówne traktowanie pracowników dotyczące m.in. nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i wynagradzania.
 - **bezpośrednie** – gorsze traktowanie ze względu na dyskryminujące kryterium (płeć, wiek), np. niższe wynagrodzenie dla kobiet, ogłoszenie o zatrudnieniu **tylko** sekretarki (kobiety)
 - **pośrednie** – pozornie obiektywne kryteria, których stosowanie skutkuje dyskryminacją, np. żądanie uregulowanego stosunku do służby wojskowej bez uzasadnienia, celem wyeliminowania młodszych kandydatów.
- **Roszczenia pracownika**
Odszkodowanie w wysokości nie mniejszej niż minimalne wynagrodzenie.



**Zatrudnienie członka zarządu
na podstawie umowy o pracę**

Możliwe podstawy zatrudnienia

- umowa cywilnoprawna (umowa o świadczenie usług, kontrakt menadżerski itp.);
- umowa o pracę: na czas określony (oznaczony), na czas nieokreślony (nieoznaczony);
- problem podporządkowania;
- decyduje wola stron, przeważające cechy umowy;
- ryzyko odmiennej kwalifikacji umowy – spoczywa po stronie pracodawcy.



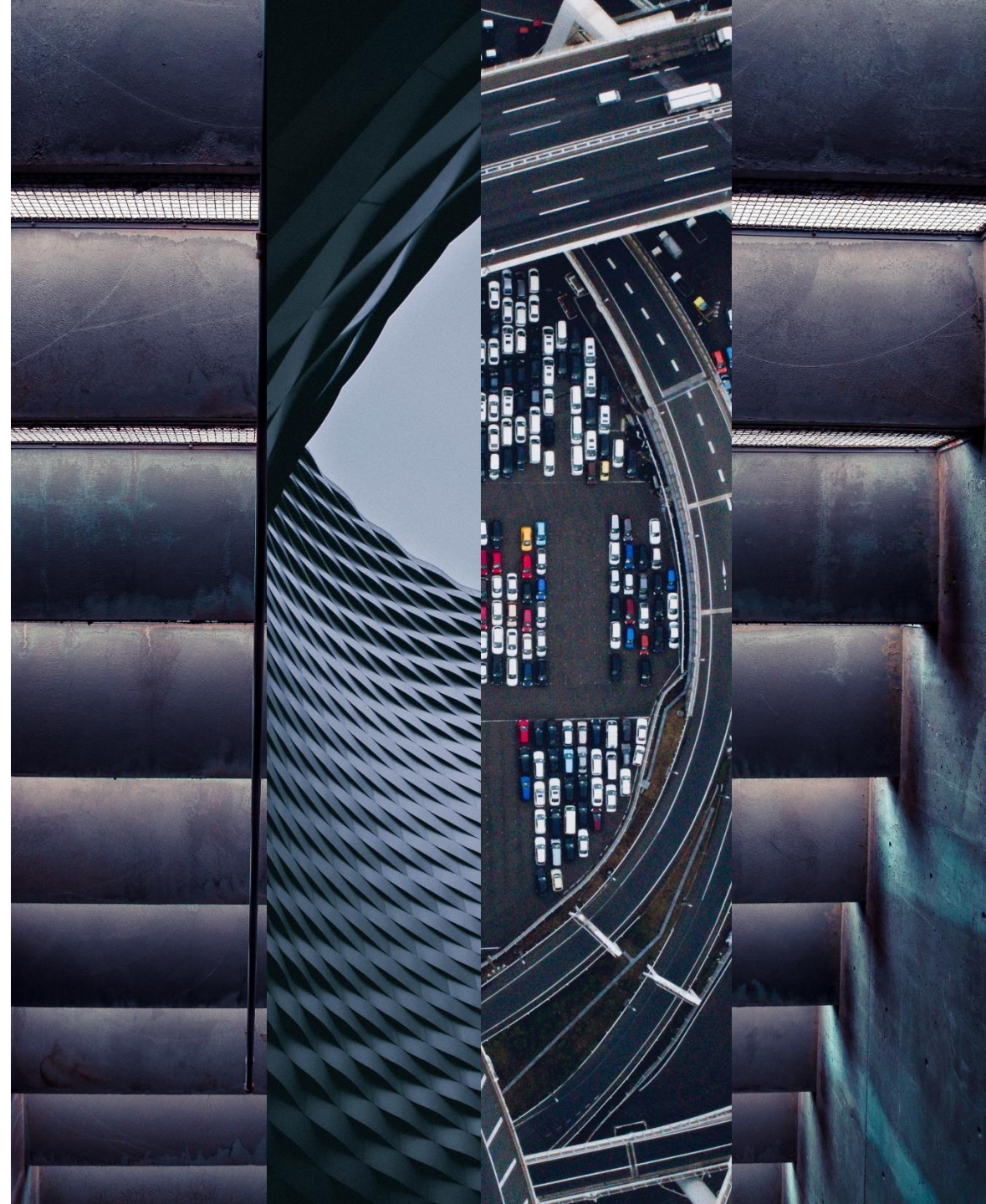
Sankcja naruszenia: nieważność umowy o pracę

Nieważność umowy nie wyklucza jednak późniejszego nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania.

Problematyka nieważności umowy o pracę członka zarządu będącego jednocześnie jedynym wspólnikiem spółki.

Rozwiązanie umowy o pracę a odwołanie z funkcji członka zarządu

- odwołanie z funkcji członka zarządu nie oznacza wypowiedzenia stosunku pracy – konieczność złożenia odrębnego oświadczenia;
- czy odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu lub wygaśnięcie mandatu stanowi wystarczającą podstawę (przyczynę) wypowiedzenia umowy o pracę?
- konieczność złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy przez uprawniony organ lub pełnomocnika.





**Przykładowe różnice
pomiędzy umową o pracę
a kontraktem menadżerskim**

Przykładowe różnice pomiędzy umową o pracę a kontraktem menadżerskim

Umowa o pracę

- Sąd pracy;
- Katalog podstawowych (ogólnych) praw i obowiązków znajduje się w Kodeksie pracy;
- Obowiązek osobistego świadczenia pracy;
- Uprawnienie pracodawcy do jednostronnej zmiany zakresu zadań pracownika na okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

Kontrakt menadżerski

- Sąd cywilny;
- Swoboda kształtowania postanowień umownych;
- Możliwość okresowego zastępstwa przez osobę, za którą menadżer ponosi odpowiedzialność;
- Każda zmiana zakresu zadań wymaga zgody obu stron umowy.



**Przykładowe różnice
pomiędzy umową o pracę
a umową cywilnoprawną**

Umowa o pracę

- Ustawowa regulacja dotycząca wynagrodzenia i jego ochrony;
- Ograniczenie odpowiedzialności finansowej pracownika do wysokości 3 wynagrodzeń – nie obowiązuje w przypadku winy umyślnej.

Umowa menadżerska (cywilnoprawna)

- Swoboda stron w zakresie ustalenia warunków wynagrodzenia;
- Pełna odpowiedzialność finansowa, chyba że umowa stanowi inaczej.

Nasze Biura



Warszawa

ul. Twarda 18
00-105 Warszawa
T +48 22 279 31 00
F +48 22 279 31 11



Poznań

ul. Hłakowiczówny 11
60-789 Poznań
T +48 61 850 19 26
F +48 61 850 19 27



Gdańsk

ul. Łostowicka 29
80-121 Gdańsk
T +48 58 340 43 85
F +48 58 340 43 90



Katowice

ul. Uniwersytecka 13
40-007 Katowice
T +48 32 253 68 77
F +48 32 253 68 87

BSJP associated offices



Wrocław

ul. Grabiszyńska 10 lok.4
53-502 Wrocław
T +48 71 390 13 72
F +48 71 390 13 79



Szczecin

ul. Piłsudskiego 1a
70-420 Szczecin
T +48 91 433 02 30
F +48 91 433 09 30

Znajdą nas Państwo na:



www.bsjp.pl/pl/



www.linkedin.com/company/bsjp-brockhuis-jurczak-prusak-sp-k



<https://twitter.com/bsjplegal>

