

Od 1 stycznia 2020 r. obowiązuje ustawa o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia zatorów płatniczych

Nowelizacja obejmuje przede wszystkim zwiększenie dyscypliny płatniczej w obrocie gospodarczym oraz wzmocnienie ochrony prawnej słabszej strony stosunków gospodarczych tj. mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw w stosunku do dużych firm, przede wszystkim poprzez ograniczenie występowania zatorów płatniczych, czyli nieterminowego wywiązywania się z odroczonej płatności, występujących w relacjach asymetrycznych.

Nowelizacji ulega 13 ustaw, w tym ustawa z dnia 8 marca 2013 r. o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, której nadano nazwę „o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych”. Najważniejsze zmiany:

- skrócenie terminów zapłaty w transakcjach handlowych, w których dłużnikiem jest podmiot publiczny (z wyłączeniem podmiotów leczniczych) - do maksymalnie 30 dni,
- obowiązek stosowania 60- dniowego terminu zapłaty w transakcjach asymetrycznych, w których dłużnikiem jest duży przedsiębiorca, a wierzycielem mikro-, mały lub średni przedsiębiorca; zapis umowy określający dłuższy termin zapłaty będzie nieważny,
- podniesienie wysokości odsetek za opóźnienia w transakcjach handlowych o dwa punkty procentowe, jednak w przypadku transakcji, w których dłużnikiem jest podmiot leczniczy, odsetki pozostaną na dotychczasowym poziomie
- gdy łączne zaległości finansowe firmy (tj. płatności zrealizowane po terminie i płatności niezrealizowane) w okresie trzech kolejnych miesięcy będą wynosić co najmniej 5 mln zł., Prezes UOKiK może wszcząć postępowanie i nałożyć karę pieniężną, a także podać do publicznej wiadomości informację o wszczęciu postępowania bądź o nałożeniu kary.
- na największych podatników podatku dochodowego od osób prawnych nałożony został obowiązek przekazywania ministrowi ds. gospodarki corocznych sprawozdań o stosowanych terminach zapłaty,
- obowiązek składania przez „dużych przedsiębiorców” oświadczenia o posiadaniu statusu dużego przedsiębiorcy stronie, z którą przedsiębiorca zawiera umowę. Niedopełnienie obowiązku zagrożone będzie grzywną

Zakładowe źródła prawa takie jak regulamin nie mogą nakładać na pracownika obowiązków po ustaniu stosunku pracy.

Spółka pozwała swego byłego pracownika, który był informatykiem w tej firmie. Domagała się od niego odszkodowania za szkodę, jaka miała powstać w wyniku złożenia przez tego pracownika wypowiedzenia umowy o pracę i nie złożenia raportu o wynikach jego działań w systemie "Atmosfera". W konsekwencji firma musiała zatrudnić innego wykonawcę, który dokończyłby pracę za pozwanego. W okresie wypowiedzenia pracownik częściowo przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Spółka dała pozwanemu 14 dni na wykonanie zaległego zadania, ale polecenie nałożyło się na czas zwolnienia lekarskiego, na którym pracownik przebywał w czasie wypowiedzenia. Powstał problem, czy pracodawca ma prawo zlecać zadania do wykonania w okresie wypowiedzenia i po wygaśnięciu tego okresu? Zwłaszcza, że regulamin firmy zakładał, że pracownik jest zobowiązany do wykonywania czynności na rzecz pracodawcy do 30 dni po ustaniu zatrudnienia. Zlecony raport nie dotyczył zwykłych kwartalnych raportów, składanych przez pozwanego.

Sądy obu instancji przyznały rację spółce i uznały, że pracownik ponosi winę umyślną niewykonania obowiązków, gdyż pracownik zatrudniony na umowie o pracę miał obowiązek rozliczyć się z powierzonych mu zadań w okresie wypowiedzenia i po nim, jak stanowił regulamin pracy. Oba sądy powołały się na art. 114 kodeksu pracy, który stanowi, że pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną.

Skargę kasacyjną od tego wyroku złożył pozwany pracownik.

Sąd Najwyższy w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 23 stycznia 2020 r., sygn. akt III PK 228/18 nie miał wątpliwości, że zakładowe źródła prawa takie jak regulamin nie mogą nakładać na pracownika obowiązków po ustaniu stosunku pracy. Jednakże pracownik ma obowiązek po ustaniu stosunku pracy rozliczyć się ze środków finansowych oraz, zgodnie z art. 100 kodeksu pracy, dbać o dobro zakładu pracy (a więc i troszczyć się o mienie pracodawcy) oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Sąd Najwyższy uznał, że należy uchylić wyrok sądu II instancji, aby ustalić precyzyjnie wysokość szkody, jaką poniósł pracodawca.

Źródło: www.prawo.pl, wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2020r. III PK 228/18

PIP nie może ścigać pracodawców albo osób przez nich upoważnionych, którzy namawiają swoich pracowników lub już uczestników PPK, do rezygnacji z oszczędzania w tym programie.

Artykułem 127 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej jako: ustawa PPK) ustawodawca zmienił przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, nadając jej upoważnienie dościgania wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy PPK oraz udziału w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

Ustawa PPK w art. 106 i 107 zawiera sankcje karne dla przedsiębiorców za nieterminowe zawarcie umowy o zarządzanie PPK i za nieterminowe zawarcie umowy o prowadzenie PPK, nieterminowe dokonywanie wpłat do PPK, niezgłaszanie wymaganych ustawą danych lub zgłaszanie nieprawdziwych danych albo udzielanie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia lub nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK. Ustawodawca jednak pominął przy uprawnieniu PIP do ścigania wykroczeń zapisanych w art. 108 ustawy PPK, a to jest nakłaniania pracowników i uczestników PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK. W efekcie inspektorzy pracy nie mogą zajmować się donosami pracowników, którzy skarżą się na pracodawców nakłaniających ich do rezygnacji z PPK. Oznacza to, że skoro ustawodawca nie upoważnił PIP do działań w zakresie art. 108 ustawy o PPK, to organ ten nie jest właściwy do podejmowania takich działań. W konsekwencji ewentualne kontrolowanie pracodawców przez PIP w tym zakresie mogłoby być nawet potraktowane jako tzw. przestępstwo urzędnicze. Jedyne co może zrobić PIP w takiej sytuacji to skierować zawiadamiających pracowników na posterunek policji.

Źródło: www.prawo.pl, ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych