



## Szanowni Państwo,

zwyczajowo, zaczynamy poniedziałek przedstawiając Państwu wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

### **OCENA ZUS CO DO WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA NIE MOŻE BYĆ AUTOMATYCZNA**

W wydany ostatnio wyroku SN podkreślił, że ZUS może weryfikować wynagrodzenie pracownika, które stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeśli wysokość wynagrodzenia jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego lub umowa o pracę została zawarta w celu obejścia prawa. Sąd wskazał jednak także, że weryfikacja wysokości oraz „godziwości” wynagrodzenia musi odbywać się w sposób obiektywny, uwzględniając m.in. charakter pracy pracownika.

### **CZAS NA PŁATNE DYŻURY**

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wzięło pod lupę przepisy dot. pozostawiania do dyspozycji pracodawcy w ramach bezpłatnego dyżuru. Wszystko z uwagi na orzecznictwo TSUE, który konsekwentnie stoi na stanowisku, że taki dyżur powinien wliczać się do czasu pracy, a co za tym idzie - być płatny, ze względu na pozbawienie pracownika możliwości swobodnego dysponowania swoim czasem. Aby zapewnić zgodność z unijnymi przepisami, pracodawcy już teraz powinni zweryfikować zgodność swoich praktyk i wewnętrznych regulacji z orzecznictwem TSUE.

### **CZY WARTO PRZYJMOWAĆ ANONIMOWE ZGŁOSZENIA OD SYGNALISTÓW?**

Dyrektywa o ochronie sygnalistów nie nakłada na pracodawców obowiązku przyjmowania zgłoszeń anonimowych. Decyzyjność w tej kwestii pozostawiono rządowi poszczególnych państw, a z kolei projekt polskiej ustawy implementującej dyrektywę, przenosi ją na firmy i instytucje, które same będą decydować o przyjmowaniu zgłoszeń anonimowych. Ich przyjmowanie ma swe plusy i minusy – może pozwolić wychwycić więcej przypadków naruszeń, jednak z drugiej z strony prowadzi do nadużyć i wykorzystywania whistleblowingu w złej wierze i utrudniać przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego.

### **ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA NIE OZNACZA POWSTANIA ZAKŁADU PODATKOWEGO**

WSA w Gliwicach orzekł, że nie mają racji organy podatkowe, uznające, że zatrudnienie w Polsce pracownika przez zagranicznego pracodawcę jest wystarczające do powstania zakładu podatkowego. W rozstrzyganej sprawie pracownik nie miał kompetencji do zawierania w Polsce umów sprzedaży w imieniu spółki ani nawet ich negocjowania, a co w gruncie rzeczy stanowiło podstawową działalność spółki. Biorąc pod uwagę przesłanki powstania zakładu podatkowego (istnienie stałej placówki, prowadzącej działalność gospodarczą o profilu zgodnym z podstawową działalnością spółki), stanowisko WSA jest nie tylko korzystne dla zagranicznych pracodawców w Polsce, ale przede wszystkim spójne z przepisami prawa i w naszej ocenie właściwe.

Zapraszamy do kontaktu:

**Karolina Kanclerz**, radca prawny, partner

**Kamil Nazimek**, asystent prawny