

Praktyka Prawa Pracy

Newsletter Q3/2024

październik 2024

Zmiany prawa >

Istotne zagadnienia >

Prace legislacyjne >

Stanowiska
i interpretacje >Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych >

Szanowni Państwo,

Pomimo że trzeci kwartał 2024 r. był okresem wakacyjnym, w sprawach HR pojawiło się zarówno wówczas oraz obecnie, wczesną jesienią, wiele nowych tematów i zagadnień, które podsumowujemy w tym wydaniu Newslettera. Warto zwrócić uwagę w szczególności na wejście w życie ustawy o ochronie sygnalistów i kontrowersje z nią związane, nowe stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę, które obowiązywać będą od 1 stycznia 2025 r., wydłużenie terminów na składanie wniosków o wydanie orzeczeń dla osób z niepełnosprawnością oraz przedłużenie ważności orzeczeń o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności, specjalne rozwiązania przygotowane w związku z powodzią, które mogą zostać z nami na dłużej, a także na toczące się na poziomie unijnym oraz krajowym prace nad projektami dyrektyw oraz ustaw, które wkrótce mogą wpłynąć na rynek zatrudnienia w Polsce.

**Monika Krzyszkowska-
Dąbrowska**Counsel
Kierująca Praktyką Prawa Pracy

Zmiany prawa

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

1. Wejście w życie ustawy o ochronie sygnalistów

W dniu 25 września 2024 r. weszła w życie ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, z wyjątkiem przepisów dotyczących zewnętrznych zgłoszeń naruszeń prawa, które zaczną obowiązywać od dnia 25 grudnia 2024 r. Najważniejszym obowiązkiem wynikającym z ustawy jest obowiązek ustalenia wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych przez podmioty prawne, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób (do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, tj. na podstawie nazwanych lub nienazwanych umów prawa cywilnego, w tym „jednoosobowe” B2B), a taki obowiązek bez względu na liczbę ww. osób dotyczy podmiotów wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937.

Co ważne: Wejście ustawy o ochronie sygnalistów w życie wywołało liczne wątpliwości, które omówiliśmy szerzej w serii naszych artykułów w ramach „HR in the Know”, [HR In the Know 10/2024 | HR in the Know 10/2024 \(linklaters.com\)](#)

(Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r., poz. 928))

2. Nowe stawki wynagrodzenia minimalnego od stycznia 2025 r.

W dniu 13 września 2024 r. w Dzienniku Ustaw opublikowano Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. Zgodnie z Rozporządzeniem, od 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie do 4666 zł, a minimalna stawka godzinowa za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wyniesie 30,50 zł.

Co ważne: Należy pamiętać, że podwyższenie płacy minimalnej ma wpływ także na wysokość powiązanych świadczeń pracowniczych. Zmianie ulegną m.in. kwota dodatku za pracę w porze nocnej, stawka wynagrodzenia „postojowego”, maksymalna ustawowa wysokość odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zmiany prawa

[Zmiany prawa](#)[Istotne zagadnienia](#)[Prace legislacyjne](#)[Stanowiska
i interpretacje](#)[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#)

(Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r.)

3. Regulacje związane z usuwaniem skutków powodzi

W związku z trudną sytuacją powodziową, która w ostatnim czasie wystąpiła na części terytorium Polski, w dniu 5 października 2024 r. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi oraz niektórych innych ustaw. Najistotniejszym rozwiązaniem proponowanym przez ustawę jest przyznanie pracownikowi zamieszkującemu na terenach poszkodowanych w wyniku wystąpienia powodzi prawa do nie więcej niż ośmiu dni urlopu wypoczynkowego „na żądanie” oraz przyznanie pracownikowi poszkodowanemu powodzią zwolnienia od pracy w wymiarze do dwudziestu dni w celu usuwania skutków powodzi w odniesieniu bezpośrednio do swojego mienia lub mienia osoby spokrewnionej lub niespokrewnionej pozostającej w faktycznym związku, wspólnie zamieszkującej i gospodarującej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Co ważne: Ustawa przewiduje możliwość zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne pracowników poszkodowanych powodzią, miesięcznie do wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W tym celu konieczne będzie złożenie za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności, wniosku zawierającego oświadczenie o poniesionych kosztach na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne, a także dołączenie wykazu pracowników, których wynagrodzenie będzie podlegało zwrotowi.

(Ustawa z dnia 1 października 2024 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2024 r. poz. 1473))

(Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 654 z późn. zm.))

4. Wydłużenie terminów na składanie wniosków dla osób z niepełnosprawnościami

3 sierpnia 2024 r. weszła w życie ustawa z dnia 24 lipca 2024 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, której głównym celem była nowelizacja dotychczasowej ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w zakresie zasad wydawania orzeczeń o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności. Najważniejszą zmianą jest wydłużenie terminu, w którym wystąpić można o wydanie nowego orzeczenia – do odpowiednio nie wcześniej niż 2 miesiące (w przypadku wnioskowania o orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności wydawanych na czas określony) oraz do odpowiednio nie

Zmiany prawa

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

wcześniej niż 3 miesiące (w przypadku wnioskowania o orzeczenie o stopniu niepełnosprawności przez osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności) przed upływem terminu ważności aktualnie obowiązującego orzeczenia o niepełnosprawności.

Kolejną istotną nowością jest przedłużenie ważności dotychczasowych orzeczeń o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności do dnia wydania kolejnego ostatecznego orzeczenia, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia szóstego miesiąca następującego po dacie określającej tę ważność. Warunkiem zachowania ważności dotychczasowego orzeczenia jest jednak złożenie wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia w okresie ważności odpowiednio dotychczasowego orzeczenia ustalającego niepełnosprawność albo stopień niepełnosprawności. Tym samym oznacza to przedłużenie ważności orzeczeń, które straciłyby ważność z upływem dnia 30 września 2024 r. do maksymalnie 31 marca 2025 r. Dodatkowo wprowadzono przepis przejściowy, zgodnie z którym do spraw wszczętych a niezakończonych dotyczących postępowań o ustalenie niepełnosprawności albo stopnia niepełnosprawności stosuje się przepisy ustawy o rehabilitacji w brzmieniu nadanym nowelizującą ustawą. Novum jest również możliwość wystąpienia z wnioskiem o wydanie orzeczenia uwzględniającego zmianę stanu zdrowia w przypadku osoby niepełnosprawnej posiadającej już orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności.

Co ważne: W przypadku pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne warto poinformować takie osoby o wydłużeniu ważności orzeczeń o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności w okresie oczekiwania na wydanie nowego orzeczenia oraz o możliwości wcześniejszego złożenia wniosku. Rozwiązania te zapewnią zachowanie ciągłości statusu osoby niepełnosprawnej jako pracownika, co może mieć wpływ na zachowanie ciągłości otrzymywanej pomocy skierowanej do pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

(Ustawa z dnia 19 grudnia 2023 r. o szczególnych rozwiązaniach służących zachowaniu ważności niektórych orzeczeń o niepełnosprawności oraz orzeczeń o stopniu niepełnosprawności (Dz.U. z 2023 r., poz. 2768))

(Ustawa z 24 lipca 2024 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r., poz. 1165))

Zmiany prawa

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

5. Przedłużenie obowiązywania ułatwień dla obywateli Białorusi dotyczących wydawania polskich dokumentów podróży dla cudzoziemca

W dniu 1 lipca 2024 r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 czerwca 2024 r., które wydłużyło okres, w którym obywatele Białorusi mogą składać wnioski o wydanie polskiego dokumentu podróży dla cudzoziemca, do 31 grudnia bieżącego roku. Ułatwienia w zakresie uzyskania polskich dokumentów podróży dla obywateli Białorusi weszły w życie 1 lipca 2023 r. i pierwotnie miały obowiązywać do 30 czerwca 2024 r. Przedłużone ułatwienia polegają na zwolnieniu z obowiązku uiszczenia opłaty za wydanie polskiego dokumentu podróży dla cudzoziemca (zwolnienie obowiązuje tak długo, jak długo w mocy pozostaje rozporządzenie) oraz na tym, że o wydanie polskiego dokumentu podróży dla cudzoziemca może ubiegać się również osoba, która dotąd nie posiadała dokumentu podróży. Preferencyjna możliwość uzyskania dokumentu podróży dla obywateli Białorusi wynika z art. 252a ustawy o cudzoziemcach, zgodnie z którym cudzoziemcowi posiadającemu określone obywatelstwo wydaje się dokument podróży, jeżeli cudzoziemiec spełni łącznie następujące warunki: (i) utracił swój dokument podróży albo jego dokument podróży uległ zniszczeniu bądź utracił ważność albo nie posiadał on dotąd dokumentu podróży; (ii) udzielono mu zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, lub zezwolenia na pobyt czasowy, lub ochrony uzupełniającej, lub zgody na pobyt ze względów humanitarnych; (iii) wniosek o wydanie polskiego dokumentu podróży dla cudzoziemca został złożony przez cudzoziemca w okresie wyznaczonym rozporządzeniem ministra właściwego do spraw wewnętrznych.

Co ważne: Jednym z warunków skorzystania przez obywateli białoruskich z możliwości uzyskania polskiego dokumentu podróży w ramach tej preferencyjnej procedury jest złożenie wniosku o jego wydanie w okresie od 1 lipca 2023 r. do 31 grudnia 2024 r.

(Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 czerwca 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie obywatelstw, których posiadanie uprawnia do ubiegania się o wydanie polskiego dokumentu podróży dla cudzoziemca w warunkach określonych w art. 252a ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2024 poz. 873))

(www.gov.pl -> Urzędy, instytucje i placówki RP -> Urząd do Spraw Cudzoziemców -> Aktualności -> Aktualności UdSC -> Przedłużenie obowiązywania ułatwień dla obywateli Białorusi dotyczących wydawania polskich dokumentów podróży dla cudzoziemca)

Istotne zagadnienia

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

1. Bezpieczna praca w czasie upałów

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, Państwową Inspekcją Pracy i Instytutem Medycyny Pracy analizuje, w jaki sposób zwiększyć bezpieczeństwo pracowników w czasie upałów. W ocenie Ministerstwa obecne rozwiązania BHP nie są wystarczające, gdyż brakuje w nich chociażby określenia maksymalnej temperatury, w której może być wykonywana praca. Analizy ma zwieńczyć zaproponowanie przepisów zapewniających pracownikom ochronę przed wysokimi temperaturami, które miałyby obowiązywać już przyszłego lata. Ministerstwo przygotowało pakiet informacyjny „Dobry Klimat w Pracy”, który można pobrać na stronie Ministerstwa.

Co ważne: Z informacji przekazanych przez Ministrę Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk na konferencji prasowej wynika, że Ministerstwo planuje wprowadzenie powyższych zmian w drodze rozporządzenia, a w zakresie w jakim zmiany nie będą mogły zostać wprowadzone poprzez rozporządzenie, rozważane będą nowelizacje ustaw. Należy jednak pamiętać o już obowiązujących rozwiązaniach prawnych regulujących pracę podczas upałów i obowiązkach pracodawcy w tym zakresie.

(Informacja opublikowana na stronie internetowej Serwisu Rzeczypospolitej Polskiej w zakładce Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej -> Aktualności -> Wiadomości -> „Wspólnymi siłami możemy zapewnić większe bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w czasie upałów” zapewniła Ministra Pracy Agnieszka Dziemianowicz-Bąk.)

2. 100% wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego w planach Rządu

Rząd zapowiada zmiany w wysokości wynagrodzenia chorobowego oraz zasadach jego wypłaty. W planach jest, aby już od pierwszego dnia nieobecności pracownika zasiłek chorobowy finansował Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a także podniesienie jego wysokości do 100% podstawy wymiaru zasiłku. Obecnie, wynagrodzenie/zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru, tylko jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy: (i) przypada w ciąży, (ii) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, (iii) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy. W pozostałych przypadkach to 80% podstawy wymiaru. Z przemówienia Ministry Agnieszki Dziemianowicz-Bąk wygłoszonego na wrześniowym Forum Ekonomicznym w Karpaczu wynika, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają już prace nad wdrożeniem powyższych rozwiązań w życie.

Istotne zagadnienia

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

Co ważne: Jak dotąd nie został przedstawiony żaden projekt nowelizacji przepisów. Mimo że propozycja na pierwszy rzut oka wydaje się korzystna zarówno dla pracodawców jak i pracowników, zmiany mogłyby rodzić ryzyko nadużywania zwolnień lekarskich przez pracowników.

(Stanowisko Rządu opublikowane w Gazecie Prawnej)

(Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780))

(Wypowiedź Ministra Agnieszki Dziemianowicz-Bąk opublikowana na stronie internetowej Serwisu Rzeczypospolitej Polskiej w zakładce Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej -> Aktualności -> Wiadomości -> „Rynek pracy wymaga zmiany” przekonywała Ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk na Forum Ekonomicznym)

3. Wytyczne dla pracodawców zatrudniających osoby z depresją

W ostatnim czasie Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy opublikował na swojej stronie internetowej wytyczne w zakresie dostosowania warunków pracy dla osób z depresją. Stanowią one zbiór konkretnych wskazówek dla pracodawców, na rzecz których pracę świadczą pracownicy zmagający się z depresją. Instytut zwrócił w szczególności uwagę na takie aspekty pracy jak wymagania ilościowe stawiane pracownikom, nagrody za wykonaną pracę, wpływ pracowników na wykonywaną pracę, wsparcie ze strony przełożonych, sprawiedliwość i szacunek, właściwa jakość przywództwa, możliwości rozwoju czy zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Zalecił również pracodawcom sponsorowanie treningu uważności dla osób z depresją, zwracając uwagę, że trening ten stanowi istotny element rozwoju osobistego oraz zawodowego osób zmagających się z tym zaburzeniem.

Co ważne: Brak jest przepisów prawnych, które określałyby konkretne wymagania dotyczące sposobu dostosowania stanowisk pracy do poszczególnych rodzajów niepełnosprawności lub do osób z depresją. Brak jest specyficznych obowiązków ciążących na pracodawcach a samo zagadnienie niejednoznaczne i dyskusyjne z perspektywy zatrudniających.

(www.ciop.pl -> BHP Info -> BHP Info – Serwisy -> Depresja w pracy -> Jak dostosowywać warunki pracy dla osób z depresją?)

4. Aktualizacja poradnika UODO o przetwarzaniu danych osobowych przy zatrudnianiu już wkrótce

Urząd Ochrony Danych Osobowych prowadzi prace nad aktualizacją Poradnika o przetwarzaniu danych przy zatrudnianiu „Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców” z 2018 r. Do 21 czerwca 2024 r. można było zgłaszać uwagi, sugestie oraz propozycje zmian, które następnie w lipcu zostały omówione przez pracowników UODO oraz przedstawicieli Społecznego Zespołu Ekspertów przy Prezesie

Istotne zagadnienia

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

UODO w ramach uwag pojawiły się przede wszystkim kwestie dotyczące przetwarzania danych kandydatów podczas procesu rekrutacji, w tym m. in. weryfikacja danych o kandydatach (*background screening*), okres retencji danych kandydatów, dopuszczalność i warunki wykorzystania sztucznej inteligencji oraz konieczność usunięcia danych kandydata po zakończonej rekrutacji. Na spotkaniach analizowano m. in. formę poradnika, uwzględnienie w nim nowych zagadnień, a także przyjęto wstępny plan dalszych prac.

Co ważne: Zgłoszone uwagi (o ile zostaną uwzględnione) wskazują, że zaktualizowany poradnik może być cennym źródłem informacji dla pracodawców. Warto więc monitorować postęp prac w tym zakresie.

(Informacja opublikowana na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakładce Aktualności -> Czas na rewizję poradników UODO – czekamy na Was)

(Informacja opublikowana na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakładce Aktualności -> Analizujemy uwagi do poradników UODO)

(Uwagi opublikowane na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakładce Aktualności -> Co robimy -> Współpraca -> Uwagi Poradnik dla pracodawców -> Uwagi do poradnika)

5. Wprowadzenie obowiązku udzielania odpowiedzi na aplikację o pracę do rozważenia przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

W dniu 16 lipca 2024 r. do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wpłynęła anonimowa petycja dotycząca wprowadzenia przepisu nakładającego obowiązek udzielenia odpowiedzi na aplikację o pracę. Przedmiotem petycji był problem pozostawiania bez odpowiedzi pracodawcy złożonych CV lub innych form zapytania o pracę. Pojawił się postulat wprowadzenia obowiązku odpowiedzi na aplikację o pracę w ciągu 7 dni dla instytucji publicznych i dużych przedsiębiorstw oraz 14 dni dla małych i średnich firm. Ministerstwo zapowiedziało, że podczas spotkań i konsultacji z organizacjami zrzeszającymi pracodawców zwróci uwagę na opisany w petycji problem.

Co ważne: Obecnie przepisy nie wymagają od pracodawców, aby odpowiadali na złożone CV i zapytania o pracę, stąd proponowane rozwiązanie znacząco zmodyfikowałoby organizację procesu rekrutacji. Z odpowiedzi Ministerstwa wynika jednak, że w najbliższym czasie raczej nie należy się spodziewać zmian legislacyjnych w tym zakresie.

(Petycja oraz odpowiedź Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zostały opublikowane na stronie internetowej Serwisu Rzeczypospolitej Polskiej w zakładce Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej -> O ministerstwie -> Biuletyn Informacji Publicznej -> Petycje -> Rejestr petycji -> Rejestr petycji 2024 r. -> Petycja 102-2024 dotycząca wprowadzenia przepisu nakładającego obowiązek udzielenia odpowiedzi na aplikację o pracę)

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

1. Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

W dniu 26 sierpnia 2024 r. w wykazie prac legislacyjnych Rządowego Centrum Legislacji pojawił się projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 22 sierpnia 2024 r. Celem projektowanej ustawy jest wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej w zakresie minimalnego wynagrodzenia. Polska ma czas na implementację tych przepisów do 15 listopada 2024 r. Zgodnie z projektem, nowa ustawa miałaby uchylić obowiązujące dotychczas przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Określone mają zostać zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę przy udziale Rady Dialogu Społecznego („RDS”), w ramach której negocjowana będzie corocznie wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. W ramach procedury ustalania minimalnego wynagrodzenia Rada Ministrów miałaby przedstawiać RDS w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku do negocjacji propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych wraz z szeregiem informacji o charakterze ekonomiczno-statystycznym. Negocjacje prowadzone byłyby przez 30 dni od dnia otrzymania propozycji. Brak uzgodnienia ww. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników oraz minimalnej stawki godzinowej skutkowałby podjęciem decyzji w tym zakresie przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia w terminie do dnia 15 września każdego roku, przy czym ustalone przez Radę Ministrów wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej nie mogłyby być niższe niż zaproponowane do negocjacji w ramach RDS. Projekt ustawy przewiduje, że aktualizacja minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie dokonywana co najmniej raz na cztery lata. Do corocznej oceny minimalnego wynagrodzenia za pracę stosowana miałaby być orientacyjna wartość referencyjna, która ma być ustalana na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej.

Co ważne: Projekt ustawy przewiduje również zmianę w Kodeksie pracy, zgodnie z którą jeżeli pracodawca opóźnia się z wypłatą wynagrodzenia za pracę, pracownikowi należeć się będą odsetki za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi. Dodatkowo podwyższeniu uleg miałyby kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika – z obecnych od 1 tys. do 30 tys. zł do od 1,5 tys. do 45 tys. zł, a niewypłacanie wynagrodzenia przez okres co najmniej trzech miesięcy ma być kwalifikowane jako przestępstwo przeciwko prawom pracownika w myśl Kodeksu karnego.

(Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 22 sierpnia 2024 r.)

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#)[Istotne zagadnienia](#)[Prace legislacyjne](#)[Stanowiska
i interpretacje](#)[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#)

2. Projektowane regulacje dotyczące poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych

W dniu 23 września 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, datowany na 5 września 2024 r., który znajduje się obecnie na etapie opiniowania. Stanowi on implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, mającej na celu usprawnienie stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Projekt zakłada zobowiązanie spółek z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, których co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym, do przyjęcia przez nie w drodze uchwały walnego zgromadzenia polityki zatrudniania w organach spółki, określającej w szczególności zasady procesu selekcji kandydatów na stanowiska w organach spółki, mając na celu zapewnienie równowagi płci w organach spółki. Obowiązkiem tym mają nie zostać objęci mikroprzedsiębiorcy oraz małe i średnie przedsiębiorstwa. Oznacza to, że tylko określone spółki giełdowe zobowiązane będą do przyjęcia polityki zatrudnienia w organach spółki. Spółka zobowiązana będzie do udostępnienia na swojej stronie internetowej w miejscu przeznaczonym na komunikację z akcjonariuszami polityki zatrudnienia oraz informacji o sankcjach. Określone zostały szczegółowe zasady rekrutacji. Konieczne ma być również sporządzanie przez zarząd szczegółowych sprawozdań. Projekt przewiduje osiągnięcie przez spółki objęte regulacją parytetu 33% wszystkich stanowisk, zarówno w zarządzie, jak też w radzie nadzorczej spółki. W przypadkach, w których w procesie selekcji dokonywać się będzie wyboru pomiędzy kandydatami posiadającymi równorzędne kwalifikacje, pierwszeństwo przyznawane ma być kandydatowi należącemu do płci niedostatecznie reprezentowanej, zaś osoba, wobec której spółka naruszy wymogi co do parytetów, będzie miała prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Projekt ustawy ma wprowadzić również odwrócony ciężar dowodu - osoba, która zarzuci naruszenie obowiązujących wymogów, będzie miała obowiązek jedynie uprawdopodobnić fakt posiadania równorzędnych kwalifikacji z kandydatem wybranym, zaś w przypadku uprawdopodobnienia tego faktu podmiot, któremu zarzucono naruszenie wspomnianych wyżej wymogów, obowiązany będzie wykazać, że nie dopuścił się naruszenia. Powyższe zasady mają nie być stosowane, jeżeli w każdym organie spółki liczącym co najmniej trzech członków liczba osób mniej reprezentowanej płci będzie nie mniejsza niż liczba najbardziej zbliżona do 33% i nie większa niż 49% liczby wszystkich członków tego organu.

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

Co ważne: Projektowane regulacje zobowiązują wskazane wyżej spółki do podjęcia środków w celu zapewnienia, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały stanowiska w organach spółki w liczbie nie mniejszej niż liczba najbardziej zbliżona do 33% i nie większej niż 49% liczby wszystkich członków tego organu, do dnia 30 czerwca 2026 r. W przypadku niewywiązania się przez te spółki z określonych w projekcie ustawy obowiązków, Komisja Nadzoru Finansowego ma moc nałożyć karę pieniężną do wysokości kwoty stanowiącej równowartość 10% całkowitego rocznego przychodu wykazanego przez daną spółkę w ostatnim zbadanym sprawozdaniu finansowym za rok obrotowy.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, datowany na 5 września 2024 r.)

3. Zmiany w ustawie o cudzoziemcach

W dniu 24 lipca 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano nową wersję projektu ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw datowaną na 19 lipca 2024 r. Projekt związany jest z implementacją do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE, która nałożyła na państwa członkowskie Unii Europejskiej obowiązek przyjęcia rozwiązań prawnych regulujących kwestie wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji – Niebieskiej Karty UE, a także warunki wjazdu i pobytu członków ich rodzin. Nowa wersja projektu ustawy nie wprowadziła znacznych zmian w stosunku do poprzednich wersji, a jedynie niewielkie redakcyjne zmiany zgłoszone dotychczas w toku prac legislacyjnych. Projekt znajduje się obecnie na etapie procedowania przez Radę Ministrów, ale ze względu na zaawansowany poziom prac na poziomie rządowym prawdopodobnie w przeciągu najbliższych tygodni lub miesięcy zostanie przekazany do Sejmu.

Co ważne: 30 lipca 2024 r. opublikowano projekt załącznika do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji zawierający wykaz zawodów, których wykonywanie skutkuje uznaniem uzyskania przez cudzoziemca kwalifikacji w sposób określony w ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach odpowiadający wykazowi zawodów stanowiących załącznik I do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r.

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

Tym samym zainteresowani pracodawcy i pracownicy już teraz mogą zapoznać się z listą zawodów, których wykonywanie przez zatrudnionych u nich cudzoziemców skutkować może uzyskaniem kwalifikacji zawodowych. Wykaz zawiera głównie zawody związane z technologiami informatycznymi i telekomunikacyjnymi, technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, systemami informatycznymi i komputerowymi oraz bazami danych.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw datowany na 19 lipca 2024 r.)

(Załącznik zawierający wykaz zawodów, których wykonywanie skutkuje uznaniem uzyskania przez cudzoziemca kwalifikacji w sposób określony w ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)

4. Projektowane regulacje ESG w Polsce

Na początku sierpnia zakończyły się konsultacje publiczne dotyczące projektu ustawy zmieniającej ustawę o rachunkowości, ustawę o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektóre inne ustawy, mającego na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, tzw. dyrektywy CSRD. Obecnie prace nad ustawą trwają w Radzie Ministrów. 28 września 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano nową wersję projektu ustawy datowaną na 24 września 2024 r. Najnowsza wersja nie wprowadza znaczących zmian w stosunku do poprzednich wersji, o których informowaliśmy w poprzednich newsletterach. Polska miała czas na wdrożenie przepisów dyrektywy CSRD do 6 lipca 2024 r., a zatem ustawodawca jest już spóźniony z implementacją. Projekt ustawy będzie musiał przejść jeszcze kilka etapów procedowania na poziomie rządowym, zanim trafi do Sejmu, zatem należy się spodziewać, że pomimo opóźnienia wdrożenia dyrektywy na finalną wersję ustawy trzeba będzie jeszcze trochę poczekać.

Co ważne: Pomimo że przepisy dotyczące raportowania ESG wciąż nie zostały wdrożone w Polsce, w pewnym zakresie obowiązek sprawozdawczości dotyczący m.in. polityk jednostek względem zagadnień społecznych oraz pracowniczych za 2024 rok i tak obejmie jednostki, które były dotychczas zobowiązane do składania oświadczeń na temat informacji niefinansowych wraz ze sprawozdaniem z działalności lub sporządzania odrębnego sprawozdania na temat informacji niefinansowych zgodnie z dotychczasowym brzmieniem ustawy o rachunkowości.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw datowany na 24 września 2024 r.)

(Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. 2023 poz. 120))

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

5. Proponowane zmiany w obliczaniu stażu pracy w Kodeksie pracy

W dniu 11 lipca 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, datowany na 4 lipca 2024 r., którego celem jest zmiana sposobu obliczania stażu pracy określonego w Kodeksie pracy. Zgodnie z projektem do okresu zatrudnienia wliczać mają się okresy: wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług; wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej lub pozostawania osobą współpracującą z takimi osobami; pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych (przy czym wyżej wymienione okresy zatrudnienia wliczać się będą również, jeżeli w tych okresach osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów); udokumentowany, przebyty za granicą okres innej niż zatrudnienie działalności zarobkowej. Dodatkowo wliczone mają być również następujące okresy: pobierania uposażenia w okresie sprawowania mandatu posła, senatora lub posła do Parlamentu Europejskiego; odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego; odbywania służby zastępczej; kształcenia się w szkole doktorskiej; pobierania przez stypendystę sportowego stypendium sportowego; kształcenia się w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego; wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia; pobierania przez bezrobotnego zasiłku i stypendium; oraz udokumentowanego zatrudnienia przebitego za granicą u pracodawcy zagranicznego; prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie rolnym (pod warunkiem, że z mocy odrębnych przepisów ww. okresy w zakresie i na zasadach w nich przewidzianych podlegają wliczeniu do okresu zatrudnienia lub są okresem, od którego zależą uprawnienia pracownicze). Projekt rozszerza również katalog okresów służby wliczanych na podstawie art. 302 Kodeksu pracy do okresu zatrudnienia o Straż Marszałkowską oraz Służbę Celno-Skarbową. Przewidziane zostały również zasady zapobiegające nakładaniu się ww. okresów równolegle ze sobą lub równolegle z pozostawaniem w stosunku pracy. Proponowana zmiana ustawy znajduje się obecnie na etapie opiniowania.

Co ważne: Gdyby projekt został przyjęty w obecnym kształcie, spowodowałby, że miliony osób pracujących obecnie m.in. na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wykonujących pozarolniczą działalność otrzymałyby dodatkowe uprawnienia z tego tytułu. Przysługiwałyby im wówczas m.in. wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego, dłuższy okres wypowiedzenia umów o pracę, zwiększenie wysokości potencjalnych odpraw z tytułu rozwiązania umowy o pracę, czy też możliwość szybszego otrzymania dodatków stażowych lub nagród jubileuszowych. Zgodnie z założeniami projektu, ustawa miałaby wejść w życie 1 stycznia 2026 r., aby umożliwić ustalenie

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

stażu pracy poszczególnych pracowników w świetle nowych przepisów, a także dać pracodawcom czas na dostosowanie przepisów zakładowych czy zabezpieczenie niezbędnych środków finansowych.

(Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy datowany na 4 lipca 2024 r.)

6. Proponowana zmiana dyrektywy o europejskich radach zakładowych

W czerwcu 2024 r. Rada Unii Europejskiej uzgodniła swoje ogólne podejście w sprawie propozycji zmian dyrektywy, która ma na celu zwiększenie skuteczności reprezentacji pracowników w korporacjach międzynarodowych. Projektowana dyrektywa ma usprawnić funkcjonowanie mechanizmów zawartych w dotychczasowej Dyrektywie 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, m.in. uszczegóławiając definicję kwestii uznawanych za ponadnarodowe tak, aby objąć procedurą informacyjno-konsultacyjną również kwestie, które z pozoru mogą wydawać się istotne tylko w jednym państwie członkowskim np. zwolnienia grupowe.

Proponowane zmiany zakładają również, że członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego mieliby być wybierani lub powoływani w sposób umożliwiający osiągnięcie zrównoważonej pod względem płci reprezentacji pracowników. Dodatkowo, przy zawieraniu umowy w sprawie szczegółowych sposobów informowania pracowników i konsultowania się z nimi centralne kierownictwo oraz specjalny zespół negocyjacyjny miałyby w miarę możliwości zapewnić zrównoważenie reprezentacji pracowników pod względem płci w taki sposób, że powinna się ona składać przynajmniej w 40% z kobiet oraz przynajmniej w 40% z mężczyzn.

Kolejne istotne zmiany miałyby objąć także kwestię finansowania specjalnych zespołów negocyjacyjnych. Proponowana dyrektywa zakłada bowiem zniesienie możliwości ograniczenia wydatków ponoszonych przez centralne kierownictwo w związku z negocjacjami prowadzonymi przez specjalny zespół negocyjacyjny poprzez pokrywanie kosztów pracy tylko jednego eksperta. Przewidziane jest m.in. rozwiązanie, zgodnie z którym centralne kierownictwo ponosić miałyby koszty pracy ekspertów, w tym do spraw prawnych, o ile będzie to konieczne do właściwego wypełnienia zadania specjalnego zespołu negocyjacyjnego. Wydatki te jednak musiałyby zostać zgłoszone centralnemu kierownictwu przed ich poniesieniem.

Zaproponowano także rozwiązanie, zgodnie z którym jeżeli centralne kierownictwo przekazywałoby informacje poufne w ramach procedury informacyjnej i konsultacyjnej, musiałyby poinformować członków specjalnych zespołów negocyjacyjnych, europejskich rad zakładowych lub przedstawicieli pracowników o przyczynach uzasadniających poufność przekazanych informacji, aby utrudnić

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

utajnianie informacji, które niekoniecznie powinny otrzymać status poufnych. Utrudnione miałyby być także próby nieprzekazywania informacji pod pretekstem wyrządzenia poważnej szkody dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, bo w tym przypadku również zarząd centralny będzie musiał podać powód. Dodatkowo, państwa członkowskie zostałyby zobowiązane do zapewnienia europejskim radom zakładowym skuteczniejszego dostępu do drogi sądowej.

Jeśli projektowana dyrektywa zostanie uzgodniona wraz z Parlamentem Europejskim i uchwalona w proponowanym przez Radę UE brzmieniu, Państwa członkowskie będą miały dwa lata na transpozycję ww. zmian do dyrektywy do prawa krajowego, a następnie dwa lata na pełne wdrożenie jej przepisów.

Co ważne: Zmiany dyrektywy mogą spowodować, że przepisom w zakresie informowania i konsultowania pracowników podlegać będzie coraz więcej grup przedsiębiorstw. Pracodawcy powinni o tym pamiętać, podejmując istotne prawno-pracownicze reformy czy restrukturyzacje, które z pozoru mogą się wydawać zmianami dotyczącymi tylko jednej jurysdykcji.

(Propozycja Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej Dyrektywę 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zawarta w dokumencie Rady Unii Europejskiej z dnia 10 czerwca 2024 r., 2024/0006(COD))

(www.consilium.europa.eu -> Home -> Press -> Press releases -> Strengthening representation of EU workers in multinational companies: Council agrees its position on the European works council directive)

7. Planowane zmiany w procedurze zatrudniania cudzoziemców

W dniu 26 września 2024 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji pojawił się projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej autorstwa Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Przewiduje on między innymi reformę systemu wydawania wizy krajowej w celu wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz sytemu wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium RP. Projektowane są między innymi następujące zmiany: (i) wprowadzenie obowiązku odmowy wydania przez wojewodę zezwolenia na pracę cudzoziemca w przypadku, gdy z okoliczności wynika, że wniosek o wydanie zezwolenia złożono dla pozor, zezwolenie nie będzie wykorzystywane w celu wykonywania pracy lub podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzeniem pracy innym osobom, (ii) rozszerzenie przykładowego katalogu przesłanek obowiązkowej odmowy wydania zezwolenia przez wojewodę o przypadek wystąpienia uzasadnionych wątpliwości względem pracodawcy co do wiarygodności złożonych przez niego oświadczeń odnośnie do

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

liczby cudzoziemców, którym zamierza powierzyć pracę, z uwagi na dostępne organowi dowody lub obiektywne okoliczności wskazujące na to, że liczba ta mogłaby być mniejsza niż deklarowana, (iii) wprowadzenie obowiązku pisemnego powiadamiania wojewody w terminie 7 dni, przez podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy o niepodjęciu przez niego pracy w terminie miesiąca od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, przerwaniu pracy na okres przekraczający miesiąc, zakończeniu pracy wcześniej niż miesiąc przez upływem okresu ważności zezwolenia na pracę oraz (iv) modyfikacja przepisów karnych, w szczególności uzależnienie wysokości kary grzywny za niektóre wykroczenia od liczby nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców. Reformy mają zostać wprowadzone poprzez nowelizację ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Rozwiązania planowane w projekcie ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej są podobne do rozwiązań zaproponowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w projekcie ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jednakże, pojawiają się wątpliwości co do ich kompatybilności, co stanowi obecnie przedmiot dyskusji. Jak zapowiedział Departament konsularny MSZ, oba projekty ustaw są procedowane równolegle i decyzja co do ostatecznego ich kształtu ma zostać podjęta na dalszych etapach legislacyjnych.

Co ważne: Obecnie projekt ustawy znajduje się na etapie opiniowania, warto monitorować proces legislacyjny, gdyż proponowane rozwiązania wprowadzają istotne zmiany w procedurze zatrudniania cudzoziemców, w tym nakładają na pracodawcę nowe obowiązki i zaostrzają kary.

(Założenia do projektu opublikowane na stronie internetowej Serwisu Rzeczypospolitej Polskiej w zakładce Kancelaria Prezesa Rady Ministrów -> O Radzie Ministrów -> Wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów -> Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej)

(Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej, datowany na 23 września 2024 r.)

(Projekt ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, datowany na dzień 14 sierpnia 2024 r.)

(Stanowisko Departamentu konsularnego MSZ wydane dla Dziennika Gazeta Prawna, <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9621242,dwa-ministerstwa-dwa-sprzeczne-projekty-ustaw-chodzi-o-zatrudnianie.html>)

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#)[Istotne zagadnienia](#)[Prace legislacyjne](#)[Stanowiska
i interpretacje](#)[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#)

8. Projekt ustawy o systemach sztucznej inteligencji już niedługo

W dniu 9 września 2024 r. w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów opublikowano założenia do projektu ustawy o systemach sztucznej inteligencji. Zgodnie z opublikowaną informacją celem projektu jest wprowadzenie do krajowego porządku prawnego regulacji służących stosowaniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji). Projektowane rozwiązania przede wszystkim przewidują powołanie Komisji Rozwoju i Bezpieczeństwa Sztucznej Inteligencji - organu nadzoru rynku dla modeli i systemów sztucznej inteligencji. Komisja ma składać się z przedstawicieli organów i urzędów właściwych ze względu na przedmiot regulacji (w założeniach wskazano, że jako członków komisji proponuje się przedstawicieli instytucji kluczowych dla rozwoju sektora technologii sztucznej inteligencji), a jej pracami ma kierować Przewodniczący powoływany przez Prezesa Rady Ministrów w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru. Do głównych zadań Komisji ma należeć: (i) rozpatrywanie wniosków dotyczących zezwolenia na wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku systemów AI wysokiego ryzyka, (ii) przyjmowanie zgłoszeń dotyczących poważnych incydentów, (iii) rozpatrywanie skarg składanych przez osoby poddane działaniom systemów AI, (iv) współpracowanie z instytucjami publicznymi, w tym organami nadzoru rynku, w postępowaniach związanych z wykorzystaniem ww. systemów. Komisja będzie także uprawniona do wszczynania z urzędu spraw w przypadku uzyskania informacji o możliwości naruszenia przepisów aktu w sprawie sztucznej inteligencji, a także do przeprowadzania kontroli podmiotu wobec którego wszczęto takie postępowanie.

Co ważne: Korzystanie ze sztucznej inteligencji zostało już uprzednio uregulowane na poziomie wspólnotowym w drodze Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 (akt w sprawie sztucznej inteligencji), które weszło w życie 1 sierpnia 2024 r., a proponowane przez Radę Ministrów rozwiązania mają jedynie na celu wprowadzenie do krajowego porządku prawnego regulacji służących stosowaniu unijnych przepisów. Na ten moment tekst projektu nie został jeszcze opublikowany na stronie Rządowego Centrum Legislacji. Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to IV kwartał 2024 r.

(Informacja opublikowana na stronie internetowej Serwisu Rzeczypospolitej Polskiej w zakładce Kancelaria Prezesa Rady Ministrów -> O Radzie Ministrów -> Wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów -> Projekt ustawy o systemach sztucznej inteligencji)

Prace legislacyjne

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

9. Ustawa o zmianie niektórych ustaw w celu wsparcia przedsiębiorców zatrudniających żołnierzy Obrony Terytorialnej lub żołnierzy Aktywnej Rezerwy

W dniu 1 października 2024 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie niektórych ustaw w celu wsparcia przedsiębiorców zatrudniających żołnierzy Obrony Terytorialnej lub żołnierzy Aktywnej Rezerwy. Jak napisano w uzasadnieniu, celem ustawy jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania żołnierzy Obrony Terytorialnej i Aktywnej Rezerwy. Regulacje zakładają wprowadzenie ulg podatkowych dla przedsiębiorców (osób fizycznych i prawnych) zatrudniających pracowników, którzy są jednocześnie żołnierzami OT i żołnierzami AR, promocja przedsiębiorców zatrudniających żołnierzy OT i AR w kryteriach wyboru partnerów i dostawców w procesie udzielania zamówienia publicznego oraz zniesienie obowiązku wypłaty odprawy pracownikowi powołanemu do pełnienia terytorialnej służby wojskowej i zastąpienie jej świadczeniem początkowym.

(Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu wsparcia przedsiębiorców zatrudniających żołnierzy Obrony Terytorialnej lub żołnierzy Aktywnej Rezerwy)

10. Planowane zmiany w przepisach o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych umożliwiające pracodawcy sprawniejszą weryfikację ważności orzeczenia o niepełnosprawności

W dniu 23 września 2024 r. w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pojawił się projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zgodnie z zamieszczonymi informacjami ma on przede wszystkim na celu wprowadzenie regulacji usprawniających pracę zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności oraz doprecyzowanie i uporządkowanie niektórych przepisów obowiązującej ustawy o rehabilitacji. Wśród założeń do projektu pojawia się także takie, które dotyczy zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Jedną z projektowanych zmian jest wprowadzenie rozwiązania prawnego, które miałyby umożliwić weryfikację ważności orzeczenia o niepełnosprawności oraz o stopniu niepełnosprawności. Dzięki temu pracodawcy będą mogli w prostszy i szybszy sposób sprawdzić status osoby niepełnosprawnej umożliwiając uzyskanie dofinansowania do jej wynagrodzenia z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zgodnie z opublikowanymi założeniami, powiatowy lub wojewódzki zespół, na podstawie danych zgromadzonych w Elektronicznym Krajowym Systemie Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności, ma bezpłatnie udostępnić informację o ważności orzeczenia na żądanie uwierzytelnione znakiem orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności oraz numerem PESEL osoby, której dotyczy to orzeczenie. Na ten moment na stronie Rządowego Centrum Legislacji nie został jeszcze opublikowany tekst projektu ustawy.

Co ważne: Projektowane zmiany, o ile wejdą w życie w zapowiedzianym kształcie, wprowadzą duże ułatwienie dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to IV kwartał 2024 r.

(Informacja opublikowana na stronie internetowej Serwisu Rzeczypospolitej Polskiej w zakładce Kancelaria Prezesa Rady Ministrów -> O Radzie Ministrów -> Wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów -> Projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)

Stanowiska i interpretacje

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

1. Zmiana umowy o pracę na umowę o świadczenie usług a unikanie opodatkowania

Szef Krajowej Administracji Skarbowej w piśmie z dnia 12 czerwca 2024 r. odmawiającym wydania opinii zabezpieczającej nr DKP3.8082.10.2023 podkreślił, że w sytuacji, w której spółka akcyjna zamierzała założyć spółkę zależną, w której będzie posiadać 100% udziałów, a następnie planowana jest zamiana umów o pracę podpisanych przez pracowników ze spółką matką na umowy o świadczenie usług zawieranych ze spółką zależną w ramach działalności gospodarczych, celem podatnika jest unikanie opodatkowania. Organ podkreślił, że spółka nie miałaby obowiązku pobrania podatku jako płatnik, natomiast pracownicy zyskaliby możliwość opodatkowania swoich dochodów stawką podatku liniowego w wysokości 19% lub ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych w wysokości od 2% do 17% przychodów zamiast opodatkowania w skali 12% i 32%. Wyżej opisane działanie według szefa KAS zostało uznane za mogące prowadzić do powstania korzyści podatkowej sprzecznej z intencją ustawodawcy, ponieważ jedynie formalnie działalność podatnika byłaby działalnością gospodarczą, a w rzeczywistości stanowiłaby nieformalny stosunek pracy.

W związku z powyższym pracodawcy powinni mieć na uwadze, że organy podatkowe mogą kwestionować rozliczenia podatników jako przedsiębiorców, jeżeli uznają, że są oni faktycznymi pracownikami w danym podmiocie. Pojawiają się również głosy, że w najbliższym czasie organy te będą dokładniej analizować przejścia z umów o pracę na samozatrudnienie pod kątem unikania opodatkowania.

(Pismo z dnia 12.06.2024 r., wydane przez: Szefa Krajowej Administracji Skarbowej, DKP3.8082.10.2023, Założenie spółki i zmiana umów o pracę na umowy o świadczenie usług)

2. Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych i termin jej wdrożenia

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na prośbę Dziennika Gazeta Prawna udzieliło wyjaśnienia, z którego wynika, że system zgłoszeń wewnętrznych dla sygnalistów będzie trzeba wdrożyć do dnia 1 stycznia 2025 r. i dopiero od tej daty możliwe będzie nakładanie sankcji na pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób za brak wdrożenia tej procedury, pomimo że ustawa o ochronie sygnalistów w części dotyczącej zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie dnia 25 września 2024 r. Termin, w którym procedury powinny być uruchomione u pracodawcy jest przedmiotem dyskusji pomiędzy przedstawicielami doktryny, Ministerstwem a prawnikami. Ministerstwo podkreśla, że *vacatio legis* między publikacją ustawy a jej wejściem w życie to czas, w którym ustawa już obowiązuje, ale nie wywiera jeszcze skutków prawnych wobec adresatów norm prawnych, a więc w tym czasie podmioty prawne mogą podejmować działania zmierzające do

Stanowiska i interpretacje

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

wdrożenia procedur zgłoszeń wewnętrznych, a także rozpocząć już procesy konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Uważamy, że takie rozwiązanie może rodzić problemy w sytuacji, w której po dniu 25 września 2024 r. a przed dniem 1 stycznia 2025 r. sygnaliści będą chcieli zgłaszać naruszenia, a procedura wewnętrzna nie będzie jeszcze ustalona i wdrożona.

Zdaniem Ministerstwa każdy z pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób na dzień 1 stycznia 2025 r. powinien samodzielnie oszacować okres czasu niezbędny do wprowadzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych dla sygnalistów.

(Stanowisko MRPiPS dla DGP w sprawie ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych, <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9564482,procedury-dla-sygnalistow-w-firmach-dopiero-od-1-stycznia.html>)

3. Rozliczanie wynagrodzenia zleceniobiorcy, który traci status studenta

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w piśmie z dnia 6 sierpnia 2024 r., znak DI/100000/43/684/2024, odniósł się do sytuacji, w której zleceniobiorca kończy 26 rok życia, a jego zleceniodawca, korzystając z ustawowego zwolnienia, nie opłacał za niego składek. Zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wyjątek od reguły podleganiu ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym stanowią osoby będące uczniami szkół ponadpodstawowych lub studentami do ukończenia 26 roku życia. ZUS zwrócił uwagę, że dla ustalenia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za osobę ze statusem studenta znaczenie ma przede wszystkim określenie okresu podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia. W piśmie z dnia 6 sierpnia 2024 r. wskazano również, że obowiązek składkowy ma charakter pochodny względem obowiązku podlegania ubezpieczeniom, a tym samym obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne zaistnieje jedynie w sytuacji, gdy istnieje obowiązek ubezpieczeń społecznych. Ponadto, o obowiązku opłacenia składek decyduje to, za jaki okres przysługuje wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia, a nie to, kiedy zostanie ono wypłacone.

ZUS wskazał, że w sytuacji, w której zleceniobiorca przed ukończeniem 26 roku życia traci status studenta lub odwrotnie, w której zleceniobiorca posiada status studenta, ale ukończył już 26 lat, składki na ubezpieczenie społeczne powinny być opłacone proporcjonalnie do liczby dni podlegania przez zleceniobiorcę obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w danym miesiącu.

(Pismo ZUS z dnia 6 sierpnia 2024 r., znak DI/100000/43/684/2024, <https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9582535,jak-rozliczyc-wynagrodzenie-zleceniobiorcy-ktory-traci-status-student.html>)

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych

[Zmiany prawa](#)[Istotne zagadnienia](#)[Prace legislacyjne](#)[Stanowiska
i interpretacje](#)[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#)

1. **Możliwość domagania się przez państwo członkowskie UE zezwolenia na pobyt pracownika**

Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku z dnia 20 czerwca 2024 r. uznał, że państwo członkowskie UE, w którym pracownik wykonuje pracę, ma prawo nałożenia na niego obowiązku uzyskania zezwolenia na pobyt, natomiast wysokość opłaty za wydanie tego rodzaju dokumentu nie może być nadmierna lub nieracjonalna. Trybunał orzekł, że obowiązek wystąpienia o zezwolenie na pobyt dla każdego delegowanego pracownika z obywatelstwem państwa trzeciego przez usługodawcę z siedzibą w innym państwie członkowskim jest środkiem odpowiednim do realizacji celu, jakim jest zwiększenie pewności prawa w odniesieniu do tej grupy pracowników oraz sprawdzenie, czy pracownicy z tej grupy nie stanowią zagrożenia dla porządku publicznego. Artykuły 56 i 57 TSUE powinny być interpretowane w ten sposób, że pracownicy z państw trzecich delegowani do pracy w innym państwie członkowskim nie mogą automatycznie zostać uznani za posiadających pochodne prawo pobytu. Dodatkowo Trybunał podkreślił, że pomimo tego, że opłaty za wydanie zezwolenia na pobyt pracownikowi z obywatelstwem państwa trzeciego, który został oddelegowany do państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo z innego państwa członkowskiego, są wyższe od odpowiednich opłat dla obywateli UE, to nie mogą one być nadmiernie wygórowane oraz powinny odpowiadać kosztom administracyjnym wynikającym z rozpatrzenia wniosku o wydanie zezwolenia, co powinien ustalić sąd w danym państwie członkowskim.

Powyższy wyrok wyjaśnia pracodawcom zatrudniającym pracowników spoza UE, że w przypadku oddelegowania ich do świadczenia usług w innym państwie członkowskim może zająć konieczność uzyskania zezwolenia na pobyt również w państwie przyjmującym za odpowiednią opłatą, co nie stoi w sprzeczności ze swobodą świadczenia usług.

(Wyrok TSUE z 20.06.2024 r., C-540/22 Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid)

2. **Prawo pracownicy, która dowiedziała się o ciąży już po upływie terminu przewidzianego na odwołanie się od wypowiedzenia umowy, do zakwestionowania rozwiązania umowy w dodatkowym, odpowiednio długim terminie**

W wyroku z dnia 27 czerwca 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości UE stwierdził, że pracownica w ciąży powinna mieć zapewniony rozsądny termin do wniesienia skargi przeciwko jej zwolnieniu, natomiast termin wynoszący 2 tygodnie jest niewystarczający i niezgodny z dyrektywą Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

rodziły, i pracownik karmiących piersią. Tłem sprawy jest pytanie wniesione do Trybunału Sprawiedliwości UE przez niemiecki sąd pracy w sprawie, w której pracownica zakwestionowała wypowiedzenie umowy o pracę, powołując się na zakaz zwalniania kobiet w ciąży. Trybunał zauważył, że zgodnie z niemieckimi przepisami pracownica będąca w ciąży, której jest świadoma w chwili zwolnienia z pracy, ma 3 tygodnie na wniesienie powództwa, w którym odwoła się od wypowiedzenia jej umowy, natomiast pracownica, która nie wie jeszcze o swojej ciąży z przyczyn od niej niezależnych przed upływem powyższego terminu, ma 2 tygodnie na złożenie wniosku o dopuszczenie powództwa. Zdaniem Trybunału 2-tygodniowy termin jest zbyt krótki, biorąc pod uwagę sytuację kobiety na początku ciąży, mogącą utrudnić skuteczne zasięgnięcie porady prawnej i sformułowanie oraz złożenie wniosku o dopuszczenie powództwa wniesionego po terminie, a następnie właściwego pozwu, a tym samym niezgodny z dyrektywą Rady 92/85/EWG, której art. 10 oraz 12 należy interpretować w ten sposób, by umożliwić pracownicy w ciąży wniesienie odwołania w terminie, który nie utrudnia jej nadmiernie skorzystania z tego uprawnienia i jest zgodny z wymogami zasady skuteczności. Ostatecznie to sąd pracy powinien jednak indywidualnie w każdym konkretnym przypadku rozpatrzyć, czy rzeczywiście powyższy termin był za krótki i uniemożliwił pracownicy w ciąży zakwestionowanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrok zapadły w wyżej opisanej sprawie stanowi pośrednią instrukcję dla europejskich prawodawców, by zapewnić rozsądny termin do odwołania do sądu w razie zakończenia stosunku pracy z pracownicami, które są w ciąży, a nie wiedzą jeszcze o tym fakcie.

(Wyrok TSUE z 27.06.2024 r., C-284/23 Haus Jacobus)

3. **Odpłatny oraz terminowy charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z możliwością wypowiedzenia lub odstąpienia od takiej umowy**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2024 r. o sygn. akt II PSKP 52/22 zawiera wyjaśnienia dotyczące umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powtarzające dotychczas ustaloną linię orzeczniczą. Po pierwsze, w kwestii odpłatności, Sąd Najwyższy podkreślił, że tego rodzaju umowa ma charakter odpłatny, a także że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed ustaniem umowy, w razie ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, co oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia konkurencyjnej działalności, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty odszkodowania. Po drugie, w kwestii terminu Sąd Najwyższy podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową terminową, natomiast strony w drodze

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych](#) >

porozumienia mogą w dowolnej chwili ją rozwiązać lub zmienić. Po trzecie, Sąd Najwyższy zauważył, że strony mogą zawrzeć w treści wspomnianej umowy prawo do odstąpienia od niej z zastrzeżeniem terminu na skorzystanie z takiego uprawnienia. Chociaż Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to dopuszczalne jest ustalenie przez strony takiej możliwości w jej treści, na zasadzie swobody umów.

Orzeczenie stanowi istotne przypomnienie, a także potwierdzenie najważniejszych cech tej umowy zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, którzy są związani umową o zakazie konkurencji zwłaszcza w zakresie możliwości jej rozwiązania.

(Wyrok SN z 12.06.2024 r., II PSKP 52/22)

4. Czy przyczyna ustania zatrudnienia została wskazana pracownikowi prawidłowo?

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 kwietnia 2024 r. o sygn. akt II PSK 103/23 przedstawił instrukcje dla pracodawców odnośnie właściwego wskazywania pracownikom przyczyn ustania zatrudnienia, a także przypomniał, że ocena, czy przyczyny te zostały wskazane właściwie, będzie wymagała rozważenia konkretnych okoliczności każdego przypadku. Sąd wskazał również, że wadę oświadczenia woli stanowi dopiero brak precyzyjnego i zrozumiałego wskazania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co może naruszać przepisy o ustaniu zatrudnienia. Głównym celem jest jednak umożliwienie pracownikowi obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym działaniem pracodawcy i dopóki sposób wskazania przyczyn rozwiązania stosunku pracy na to pozwala, z perspektywy Sądu ta funkcja jest spełniona.

Dla pracodawców cenną informacją jest również to, że nieprecyzyjne wskazanie przyczyny ustania zatrudnienia nie narusza odpowiednich przepisów (art. 30 § 4) Kodeksu pracy, jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy łącznie z uwzględnieniem informacji podanych w inny sposób (np. podczas wręczania oświadczenia w sposób ustny albo przy okazji rozmów towarzyszących odejściu z miejsca pracy) w dostateczny sposób uzasadniają i rozwijają tę przyczynę.

(Postanowienie SN z 24.04.2024 r., II PSK 103/23)

5. Przesłanki naruszenia zasad współzycia społecznego w kontekście ubezpieczeń społecznych

W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2024 r. o sygn. akt II USK 128/23 Sąd wymienił przesłanki, które muszą zostać spełnione, by stwierdzić, że doszło do naruszenia zasad współzycia społecznego poprzez świadomy zamiar osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych

Ważne orzecznictwo w sprawach pracowniczych

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >

uczestników tego systemu. Dwoma wskazanymi przez Sąd przesłankami koniecznymi są: (i) ustalenie wynagrodzenia ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i przede wszystkim przewyższającej wkład pracy oraz (ii) ustalenie go tuż przed przewidywanym zajęciem ryzyka ubezpieczeniowego.

Pracodawcy powinni zatem z większą ostrożnością obserwować sytuacje ubezpieczeniowe pracowników, które mogą prowadzić do nieprawidłowości z zakresu korzystania ze świadczeń. Tym samym postanowienie Sądu stanowi też przestrożę przed zawieraniem umów o pracę na krótki okres przed zajęciem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniem wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę może zostać uznana za nieważną w części ustalającej wygórowane i nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie z powodu sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

(Postanowienie SN z 24.04.2024 r., II USK 128/23)

Kontakt

[Zmiany prawa](#) >[Istotne zagadnienia](#) >[Prace legislacyjne](#) >[Stanowiska
i interpretacje](#) >[Ważne orzecznictwo
w sprawach
pracowniczych](#) >**Monika Krzyszkowska-Dąbrowska**

Counsel

Kierująca Praktyką Prawa Pracy

Tel: +48 22 526 5080

monika.krzyszkowska-dabrowska@linklaters.com

O praktyce Prawa Pracy Linklaters Warsaw

Zespół prawa pracy w Linklaters Warsaw łączy wiedzę, innowacyjne myślenie i znajomość rynku aby wspierać Państwa biznes, niezależnie od problemu prawnego i miejsca prowadzenia działalności.

Pomagamy w zarządzaniu najważniejszym z zasobów: pracownikami. Doradzamy we wszelkich zagadnieniach – od bieżących spraw po sytuacje wyjątkowe, wymagające innowacyjnych rozwiązań lub strategicznych decyzji. Współpracujemy z naszymi klientami przy najbardziej złożonych i wrażliwych problemach związanych z relacjami pracowniczymi, w tym przy zatrudnianiu kadr menadżerskich, w zakresie rozwiązywania umów o pracę, wszelkiego rodzaju postępowaniach wyjaśniających, restrukturyzacjach i sporach pracowniczych, w zarządzaniu ryzykiem, wszystkich aspektach pracy zdalnej.

Ze względu na naszą wiedzę i doświadczenie Państwa sprawy są w najlepszych możliwych rękach.

W czym aktualnie możemy pomóc?



"Doceniamy elastyczność i dostępność zespołu, a także ich jasną komunikację".

Legal 500 EMEA 2023,
Poland: Employment



Przygotowujemy projekty regulaminów pracy zdalnej dostosowane do specyfiki danej organizacji, a także scenariusze wdrożenia pracy zdalnej. Opracowujemy projekty przepisów prawa pracy dot. badania trzeźwości.



Przeprowadzamy wewnętrzne szkolenia dot. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.



"Zespół zapewnia szybkie i komercyjne doradztwo. Rozumieją, jak funkcjonują międzynarodowe firmy i potrafią spojrzeć na polskie prawo z ich perspektywy".

Legal 500 EMEA 2023,
Poland: Employment



Doradzamy w zakresie przygotowania na nowe przepisy prawa pracy w rezultacie implementacji tzw. dyrektywy work-life balance oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, w tym zmiany dokumentów z zakresu prawa pracy oraz procedur HR.



Szkolimy i doradzamy w zakresie ESG w zakresie elementu „S”, a w szczególności spraw HR.