



## NEWSLETTER PRAWA PRACY KWIECIEŃ 2021

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

Archiwum newsletterów dostępne jest pod linkiem:  
<https://spcg.pl/newsletter/>

Zapraszamy również na łamy naszego bloga, na których na bieżąco podejmujemy się interpretacji przepisów prawa, przede wszystkim z perspektywy przedsiębiorców.  
<https://spcgblog.pl/>

### WYBRANE ORZECZENIA

- Brak udzielenia absolutorium może naruszać dobra osobiste.
- W dobie pandemii dobro pracodawcy może przeważać nad dobrem pracownika.
- Stwierdzenie fikcyjności zatrudnienia ze względu na ciężę stanowi dyskryminację.

### AKTUALNOŚCI

- Trwają prace nad uregulowaniem pracy zdalnej w Kodeksie Pracy.
- Zagadnienie prawne skierowane do Sądu Najwyższego może rozwiązać problem kwestionowania składek kobiet-przedsiębiorców w ciąży.
- Unia Europejska walczy o równe i transparentne płace pracownicze.
- Zdalne kontrole PIP w 2021 r.

### ZMIANY LEGISLACYJNE

- Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej.
- Zmiany w zakresie wydawania wiz dla cudzoziemców i korzyści dla honorowych dawców krwi.

### PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

- Przedłużenie kadencji organów statutowych związku zawodowego, związku lub organizacji przedsiębiorców i społecznego inspektora pracy w czasie pandemii.
- Możliwe wyrównanie szkód majątkowych dla przedsiębiorców pokrzywdzonych pandemią?



## WYBRANE ORZECZENIA

**Brak udzielenia absolutorium może naruszać dobra osobiste – wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14.10.2020 r., sygn. V ACa 301/20.**

Rozpatrywana przez Sąd Apelacyjny w Warszawie sprawa została zainicjowana przez pracownika, który posiadał wieloletnie doświadczenie na kierowniczych stanowiskach, w tym kilka lat współpracował z pewną spółką akcyjną. Spółka ta, wyznaczała dla zarządu cele roczne, które zarząd faktycznie realizował, a przynajmniej nie zgłaszano w tym zakresie żadnych uwag. Po kilku latach współpracy, pracownik zdecydował się złożyć rezygnację z członkostwa w zarządzie oraz funkcji prezesa zarządu spółki. Niedługo po tym zdarzeniu, w spółce odbyło się walne zgromadzenie, na którym została podjęta uchwała o nieudzieleniu prezesowi zarządu absolutorium. Uchwała nie została uzasadniona.

W tej sytuacji pracownik zdecydował się pozwać spółkę, formułując kilka roszczeń na gruncie przepisów o ochronie dóbr osobistych. Wskazywał, iż brak udzielenia absolutorium ma znaczny wpływ na rozwój jego dalszej kariery zawodowej. Z argumentacją pracownika zgodził się w pełni Sąd I instancji, a następnie wyrok utrzymał w mocy Sąd Apelacyjny.

Sąd Apelacyjny uznał za zasadną linię orzeczniczą, iż uchwała w przedmiocie udzielenia absolutorium może godzić w dobra osobiste, takie jak cześć, dobre imię czy dobra sława. W szczególności odmowa udzielenia absolutorium, niemająca jakiegokolwiek merytorycznego uzasadnienia, stanowi nadużycie prawa podmiotowego i dlatego może być oceniona jako działanie bezprawne w stosunku do powoda. Takiej oceny w żaden sposób nie zmienia fakt, iż przy podejmowaniu uchwały zachowano wymogi wynikające z przepisów Kodeksu spółek handlowych. To, że uchwała została podjęta zgodnie z porządkiem prawnym nie wyłącza jej bezprawności z punktu widzenia art. 24 § 1 k.c.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że uchwała o nieudzieleniu absolutorium nie stanowi jedynie czynności technicznej. Jest to instrument oceny pracy członka zarządu spółki za dany rok obrotowy. Odmowa udzielenia absolutorium może stanowić o braku zaufania do danej osoby, jak również ocenę sposobu sprawowania funkcji. Arbitralność odmowy udzielenia absolutorium narusza zatem zasady współżycia społecznego oraz dobre obyczaje. **W analizowanej przez Sąd sprawie spółka nie wykazała, że istniały ważne powody do odmowy udzielenia powodowi absolutorium.** Tym samym za prawidłowe Sąd Apelacyjny uznał stanowisko Sądu I instancji, że odmowa udzielenia absolutorium jako całkowicie dowolna naruszyła dobre imię pracownika – byłego prezesa zarządu.

**W dobie pandemii dobro pracodawcy może przeważać nad dobrem pracownika – wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie z dnia 29.01.2021 r., sygn. akt IV Pa 79/20.**

Niezwykle interesujący wyrok wydał w ostatnim czasie Sąd Okręgowy w Olsztynie. Jego treść może stanowić istotną, ogólną wskazówkę, co do sposobu wyważania w dobie pandemii pomiędzy dobrami pracownika i pracodawcy.

Sprawa dotyczyła spółki – pracodawcy, który wydał w marcu 2020 roku polecenie mające na celu zapewnienie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracowników i bezpieczeństwa całego zakładu pracy w związku z rozwojem epidemii COVID-19. Zgodnie z poleceniem pracodawcy (powszechnie ogłoszonym) wszyscy zatrudnieni w spółce pracownicy zostali zobowiązani do informowania pracodawcy o powrocie z podróży zagranicznych.

Jeden z zatrudnionych przez spółkę pracowników zdecydował się na wyjazd za granice Polski, jednak nie poinformował o tym pracodawcy. Po powrocie z podróży, pracownik wykonywał czynności zawodowe na terenie zakładu pracy i miał kontakt ze współpracownikami. Po kilku dniach pracownik przekazał jednak pracodawcy, iż przebywa na kwarantannie, a zaistniałą sytuację tłumaczył jako nieporozumienie. Mimo kilkukrotnych pytań pracodawcy, zaprzeczał temu, że przekroczył w ostatnim czasie granice. Po tym jak pracodawca zweryfikował samodzielnie fakt zagranicznej podróży pracownika, spółka zdecydowała się rozwiązać jego umowę bez wypowiedzenia, powołując się w tym zakresie m.in. na naruszenie zasad współżycia społecznego i zawartej w nich zasady lojalności wobec pracodawcy oraz pozostałych pracowników. Pracownik odwołał się od oświadczenia pracodawcy. W pozwie podnosił, iż faktycznie wyjechał za granicę, jednak w jego ocenie pracodawca nie miał żadnych podstaw do żądania od niego udzielenia informacji w takim zakresie. Jego powództwo oddalił Sąd I instancji, a wyrok utrzymał następnie w mocy Sąd Okręgowy w Olsztynie.

Sąd II instancji, wskazał bowiem, że **podstawą żądania informacji o podróży zagranicznej od pracownika w sytuacji pandemii - jest art. 207 k.p.** Na pracodawcy ciąży obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. **Zatem, pracodawca był nie tylko uprawniony, ale wręcz zobowiązany do przedsięwzięcia działań, które zostały przez niego zastosowane.**



## WYBRANE ORZECZENIA c.d.

W ocenie Sądu II instancji wypełnienie przez pracodawcę ww. obowiązków, w czasie pandemii, mogło przybrać formę wydania polecenia pracownikom informowania pracodawcy o odbytych podróżach zagranicznych.

Sąd II instancji zauważył zarazem, iż w istocie problem sprowadzał się do ustalenia, czy w zaistniałej sprawie wyższą wartością jest prawo do prywatności (choć w incydentalnym zakresie) pracownika czy też ochrona interesu zbiorowego w postaci zdrowia wszystkich pracowników zakładu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego odpowiedź na te pytanie jest jednoznaczna - **priorytetem jest zdrowie i życie wszystkich pracowników zakładu pracy**. Zarazem Sąd podkreślił, iż również prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględny, należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności. Działania pozwanego zaś, w ocenie Sądu Okręgowego, nie naruszały tychże norm. Zarządzenie pracodawcy nie miało na celu jakiegokolwiek formy ograniczania aktywności pracownika w zakresie jego czasu wolnego (lub pozyskiwania, niezgodnie z prawem, informacji prywatnych), a jedynie uchronienie zakładu pracy przed transmisją wirusa.

Zarazem, w ocenie Sądu II instancji, swoim zachowaniem pracownik naruszył umyślnie nie tylko obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), ale również zasadę dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), zasadę przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 § 2 pkt 3 k.p. w zw. z art. 211 pkt 2 i 7 k.p.). Ponadto nie stosując się do polecenia pracodawcy i zatajając informację o wyjeździe naruszył obowiązek wynikający z art. 100 § 1 k.p., bowiem organizowanie pracy zgodnie z zasadami BHP nie jest jedynie obowiązkiem pracodawcy, ale także i pracownika.

Ostatecznie Sąd II instancji podkreślił, że sama tylko utrata zaufania do pracownika nie mogła stanowić samodzielną przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. W rozpoznawanej sprawie utrata zaufania stanowiła jednak konsekwencję ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, które jako takie stanowią przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego.

**Stwierdzenie fikcyjności zatrudnienia ze względu na ciążę stanowi dyskryminację – wyrok ETPC z dnia 4 lutego 2021 r., skarga nr 54711/15, sprawa Jurčić przeciwko Chorwacji.**

Europejski Trybunał Praw Człowieka zajmował się ostatnio sprawą pewnej pracownicy z Chorwacji. Była ona stale

zatrudniona u dotychczasowego pracodawcy od 1993 r., a z tytułu tego zatrudnienia przysługiwało jej pełne zabezpieczenie społeczne. 17 listopada 2009 r. pracownica poddała się procedurze in vitro, a lekarz zalecił jej odpoczynek. 27 listopada 2009 r. kobieta podjęła jednak zatrudnienie u nowego pracodawcy, przy czym firma, w której pracownica znalazła zatrudnienie znajdowała się około 360 km od jej obecnego miejsca zamieszkania. Zgodnie z umową o pracę, zatrudnienie miało rozpocząć się 27 listopada 2009 r., a pracownica miała wykonywać czynności administracyjne. 11 grudnia 2009 r. zgłoszono pracownicę do chorwackiego odpowiednika polskiego ZUS. Kilka dni później okazało się, że procedura in vitro zakończyła się sukcesem, a kobieta zaszła w ciążę. Prowadzący ją lekarz ponownie zalecił jej odpoczynek w związku z komplikacjami ciąży (pracownica otrzymała L-4).

W takiej sytuacji kobieta zwróciła się o wypłatę przysługującego jej zasiłku z ubezpieczenia społecznego. Chorwackie organy wszczęły jednak postępowanie w celu zweryfikowania prawa podlegania ubezpieczeniom społecznym przez pracownicę, a następnie wydano decyzję odmawiającą rejestracji kobiety jako ubezpieczonego pracownika, a następnie decyzję odmawiającą wypłaty świadczeń. Decyzję oparto na opinii wewnętrznego eksperta, z której wynikało, że pracownica rozpoczynając zatrudnienie u nowego pracodawcy (27 listopada 2009 r.), ze względów medycznych nie była do niej zdolna, bowiem 10 dni wcześniej przeszła procedurę in vitro.

Na tej podstawie przyjęto, że zatrudnienie kobiety było fikcyjne i miało na celu wyłącznie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym wynagrodzenia chorobowego za czas nieobecności w pracy z powodu komplikacji związanych z ciążą.

Pracownica odwołała się od decyzji chorwackiego urzędu podnosząc, że w momencie, gdy podjęła zatrudnienie nie było ku temu jakichkolwiek przeszkód związanych ze stanem jej zdrowia, oraz że w tej dacie nie mogła przewidzieć jaki będzie wynik procedury in vitro, tym samym nie było powodów, aby miała nie skorzystać z nadarzającej się okazji podjęcia pracy.

W toku postępowania zwrócono się również do nowego pracodawcy kobiety, który wyjaśnił, że co do zasady miejsce pracy miało być oddalone o 360 km od miejsca zamieszkania kobiety, przy czym część zadań mogła być wykonywana w formie pracy zdalnej. Nowy pracodawca potwierdził również, że wymagane były podróże służbowe (w tym zagraniczne). Uzyskano również dodatkowe opinie medyczne z których wynikało, że kobieta w dacie, gdy podjęła zatrudnienie powinna była odpoczywać ze względu na procedurę in vitro.



## WYBRANE ORZECZENIA c.d.

Na tej podstawie oddalono skargę pracownicy, wskazując, że co prawda ciąża sama w sobie nie może stanowić powodu do niepodjęcia zatrudnienia, niemniej okoliczności wskazują, że w tej konkretnej sprawie zatrudnienie było fikcyjne i zamierzone wyłącznie na uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Pracownica odwołała się następnie do właściwego sądu administracyjnego, który utrzymał w mocy niekorzystne decyzje podnosząc, że w dacie podjęcia zatrudnienia pracownica ze względu na przeprowadzoną procedurę in vitro nie była w stanie realizować obowiązków pracowniczych określonych w umowie o pracę.

Kobieta wniosła następnie skargę do chorwackiego odpowiednika sądu konstytucyjnego, podnosząc swoje dotychczasowe argumenty, jak również podnosząc, iż była dyskryminowana ze względu na stan zdrowia oraz płeć. Jej skarga została oddalona, a chorwacki sąd konstytucyjny podniósł między innymi, że kobieta została zatrudniona i miała świadczyć pracę ponad 360 km od swego miejsca zamieszkania, zaś nowy pracodawca zatrudniał wyłącznie jednego pracownika. Tylko część zadań mogła być realizowana zdalnie. Z tego względu organy administracyjne miały prawo weryfikować prawdziwość zatrudnienia.

Nie godząc się z takim rozstrzygnięciem chorwackich władz, pracownica wniosła skargę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, zarzucając, że orzeczenia chorwackich sądów i organów naruszały zakaz dyskryminacji wynikający z art. 14 Konwencji o prawach człowieka w związku z prawem do poszanowania mienia z art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji.

**Trybunał zgodził się ze skarżącą kobietą i potwierdził naruszenie jej praw podstawowych z art. 14 Konwencji w związku z art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji.**

Co prawda w toku postępowania przed ETPCZ, chorwacki Rząd podnosił, że nie doszło do dyskryminacji, bowiem skarżąca została potraktowana jak każda inna kobieta, która zostałaby fikcyjnie zatrudniona, zaś decyzje chorwackich organów realizowały cel jakim jest ochrona finansów publicznych przed nadużyciami. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie ETPCZ podniósł jednak, że **decyzja odmawiająca prawa do świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego i uznająca zatrudnienia za fikcyjne ze względu na stan ciąży mogła zapaść jedynie w stosunku do kobiet i z tego względu stanowi przykład odmiennego traktowania ze względu na płeć.** Jednocześnie ETPCZ przeanalizował problematyczne jego zdaniem orzecznictwo chorwackich sądów administracyjnych, zgodnie z którym co do zasady nie kwestionowano praktyki weryfikowania prawdziwości zatrudnienia kobiet w ciąży. ETPCZ podkreślił, że również w tej sprawie, to właśnie ze względu na stan ciąży oraz wcześniejszą procedurę in vitro w ogóle zweryfikowano zatrudnienie skarżącej. Stanowi to

przykład stereotypów płciowych i nie świadczy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. W ocenie ETPCZ, Chorwacja nie wykazała w żaden sposób fikcyjności zatrudnienia skarżącej, ograniczając się do twierdzeń, że ze względu na przebytą procedurę in vitro a następnie ciążę nie była zdolna do świadczenia pracy. W konkluzji ETPCZ stwierdził, że **odmowa zatrudnienia lub uznania świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia ze względu na stan ciąży stanowi oczywistą i bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.** ETPCZ podkreślił, że wprowadzenie środków ochrony macierzyństwa jest niezbędne dla utrzymania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

## AKTUALNOŚCI

**Trwają prace nad uregulowaniem pracy zdalnej w Kodeksie Pracy.**

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii już od roku pracuje nad projektem zmian Kodeksu Pracy, który miałby na stałe wprowadzić pracę zdalną. Mimo tak długiego okresu prac, wciąż nie opublikowano jeszcze żadnego oficjalnego projektu. Dotychczas do przestrzeni publicznej trafiły jedynie robocze wersje projektu, które były dyskutowane z partnerami społecznymi. Szerzej pisaliśmy o nich w listopadowym wydaniu [newslettera](#).

Ostatnio jednak o propozycjach uregulowania pracy zdalnej znów stało się głośno – a to za sprawą wypracowania kolejnej „roboczej” wersji projektu oraz ujawnienia przez Ministerstwo głównych założeń projektowanych zmian.

25 marca 2021 r. w odpowiedzi na interpelację posła Aleksandra Miszałskiego, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii wyjaśniło, że został przygotowany projekt zmiany Kodeksu Pracy mający na celu wprowadzenie na stałe pracy zdalnej do przepisów prawa pracy. Jednocześnie wskazano, że praca zdalna w przyszłości będzie wykonywana w warunkach typowych (nie zaś w realiach pandemii), to konieczne jest wprowadzenie takich rozwiązań, które będą akceptowane przez stronę społeczną oraz odpowiednio zabezpieczających interesy obu stron stosunku pracy. Zwrócono uwagę, że realizacji tego celu służył około półroczny dialog w ramach RDS. Wskazano, że obecnie dyskusja nad problematyką uregulowania pracy zdalnej jest kontynuowana w ramach prac Zespołu negocyjacyjnego w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną. Ministerstwo planuje docelowo uwzględnić możliwie jak najwięcej rozwiązań przyjętych przez obydwie strony dialogu społecznego.





## AKTUALNOŚCI c.d.

Główne założenia obecnej wersji projektu ustawy są następujące:

- Praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę. Uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej będzie dopuszczalne zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia.
- Zasady wykonywania pracy zdalnej będą określane w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładowymi organizacjami zawodowymi, a jeżeli nie dojdzie do zawarcia takiego porozumienia albo u pracodawcy nie działają związki zawodowe – w regulaminie ustalonym przez pracodawcę.
- W szczególnych przypadkach praca zdalna będzie mogła być wykonywana także na polecenie pracodawcy, jednak tylko w sytuacji, w której pracownik będzie posiadał warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy.
- Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo regulamin.
- Każda ze stron będzie miała możliwość efektywnego wycofania się z wykonywania pracy zdalnej, w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia takiej pracy.
- Pracodawca będzie zobowiązany dostarczyć pracownikowi materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, jak również pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej (w tym koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych). W przypadku jednak, gdy do pracy zdalnej będą wykorzystywane materiały i narzędzia pracy stanowiące własność pracownika, obie strony stosunku pracy będą mogły zawrzeć porozumienie określające zasady ich wykorzystywania. W takiej sytuacji pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent (lub ryczałt) w wysokości ustalonej przez strony.
- W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, będą mogły być składane w postaci papierowej lub elektronicznej.
- Pracodawca będzie realizował obowiązki wynikające z działu dziesiątego Kodeksu pracy z wyłączeniem: obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, obowiązku dbania o bezpieczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia

technicznego, obowiązków dotyczących pomieszczeń pracy i obiektów budowlanych, obowiązku dotyczącego urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej.

- Narzędzia pracy i materiały wykorzystywane przez pracowników przy pracy zdalnej będą musiały spełniać wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego Kodeksu pracy (niezależnie od tego, czy będą zapewnione przez pracodawcę, czy pracownik będzie wykorzystywał własne).
- Szkolenie wstępne bhp osób zatrudnianych do pracy zdalnej w całości będzie mogło się odbywać za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
- Wszyscy pracownicy wykonujący pracę zdalnie będą podlegali szkoleniom okresowym bhp (na zasadach ogólnych).
- Niedopuszczalne będzie zlecenie w ramach pracy zdalnej prac: szczególnie niebezpiecznych, w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych dla pomieszczeń mieszkalnych, z zastosowaniem substancji niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, żrących, promieniotwórczych, drażniących, uczulających lub innych o nieprzyjemnym zapachu, pyłących lub intensywnie brudzących.
- Do badania wypadku przy pracy zdalnej będą stosowane odpowiednio przepisy o wypadkach przy pracy, z uwzględnieniem prawa pracownika do ochrony życia prywatnego.

Ministerstwo wskazało, że trudno obecnie określić, kiedy dokładnie dobiegną końca prace legislacyjne nad projektem zmian w Kodeksie pracy w zakresie pracy zdalnej. Do tego czasu jedynymi obowiązującymi regulacjami dotyczącymi pracy zdalnej są te, które wynikają z rozwiązań wdrożonych w ramach przeciwdziałania negatywnym skutkom Covid-19.

### Zagadnienie prawne skierowane do Sądu Najwyższego może rozwiązać problem kwestionowania składek kobiet w ciąży.

W ostatnim czasie dość powszechną praktyką Zakładu Ubezpieczeń Społecznych było weryfikowanie, szczególnie w przypadku kobiet przedsiębiorców, będących w ciąży, podstawy wymiaru zadeklarowanych składek na ubezpieczenie. Działanie organu rentowego polegało co do zasady na znaczącym obniżeniu podstawy wymiaru zadeklarowanych składek, przy jednoczesnym braku kwestionowania samej podstawy oskładkowania tj. faktu prowadzenia działalności gospodarczej. Opisane działania ZUS budzą w praktyce wiele kontrowersji w społeczeństwie, ale również w samym orzecznictwie.



## AKTUALNOŚCI c.d.

Niektóre sądy rozpoznające odwołania od decyzji organu rentowego przedstawiają pogląd o braku możliwości ingerencji organu w podstawę wymiaru składek zadeklarowaną przez przedsiębiorcę, a próbując w szczególności uchwałę Sądu Najwyższego z 2010 r. (sygn. II UZP 1/10), inne składy sędziowskie przyjmują jednak, że ZUS jest uprawniony do takiego działania.

Stąd niezwykle istotne dla dalszej praktyki organów może okazać się rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, które wpłynęło do Sądu Najwyższego w dniu 9 grudnia 2020 roku (zarejestrowane pod sygn. III UZP 5/20), na kanwie sprawy, w której będąca w ciąży kobieta już w pierwszym miesiącu prowadzenia działalności gospodarczej (usługi fryzjerskie), zadeklarowała maksymalną, prawem dopuszczalną, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a następnie, już w kolejnym miesiącu tej działalności zaczęła korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co miałoby sugerować, iż zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych miało na celu nie tylko podjęcie i wykonywanie zarobkowej działalności o charakterze ciągłym, lecz włączenie się do systemu ubezpieczeń w celu uzyskiwania właściwych świadczeń.

Należy wyrazić nadzieję, że rozstrzygając ww. zagadnienie prawne, Sąd Najwyższy zdecyduje się wyrazić pogląd odnośnie jego istoty, tj. tego czy ZUS co do zasady posiada kompetencje do kwestionowania podstawy wymiaru składek zadeklarowanych przez przedsiębiorcę.

### Unia Europejska walczy o równe i transparentne płace pracownicze.

Komisja Europejska w ostatnim czasie opublikowała wniosek o przyjęcie przez Parlament Europejski i Radę dyrektyw w celu wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę równej wartości dla mężczyzn i kobiet.

We wniosku ustawodawczym skupiono się na dwóch podstawowych elementach równości wynagrodzeń: na środkach zapewniających pracownikom i pracodawcom przejrzystość wynagrodzeń oraz na lepszym dostępie ofiar dyskryminacji płacowej do wymiaru sprawiedliwości.

### Zaproponowane środki na rzecz przejrzystości wynagrodzeń to m.in.:

1) **Przejrzystość wynagrodzeń dla osób starających się o pracę:** pracodawcy będą musieli przedstawić informacje o początkowym poziomie wynagrodzenia lub jego przedziale w ogłoszeniu o naborze lub przed rozmową kwalifikacyjną. Pracodawcy nie będą mogli zadawać potencjalnym pracownikom pytania o wynagrodzenie otrzymane przez nich w przeszłości.

2) **Prawo pracowników do informacji:** pracownicy będą mieli prawo do zwrócenia się do pracodawcy o informacje dotyczące indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

3) **Sporządzanie sprawozdań dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć:** pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników mieliby publikować informacje na temat zróżnicowania wynagrodzeń pracowników płci żeńskiej i męskiej w swoich przedsiębiorstwach.

4) **Wspólna ocena wynagrodzeń:** jeżeli sprawozdania wykażą zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć na poziomie co najmniej 5 proc., a pracodawca nie może uzasadnić różnicy czynnikami neutralnymi pod względem płci, taki pracodawca będzie musiał przeprowadzić ocenę wynagrodzenia we współpracy z przedstawicielami pracowników.

### Lepszy dostęp ofiar dyskryminacji płacowej do wymiaru sprawiedliwości miałby zaś polegać na:

1) **Odszkodowaniach dla pracowników:** pracownicy, którzy doświadczyli dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, mogą otrzymać rekompensatę, w tym zaległe wynagrodzenie i powiązane premie lub świadczenia rzeczowe.

2) **Ciężar dowodu po stronie pracodawcy:** udowodnienie, iż nie występuje dyskryminacja płacowa, będzie automatycznie obowiązkiem pracodawcy.

3) **Sankcjach obejmujących grzywny:** państwa członkowskie powinny ustanowić konkretne kary za naruszenie zasady równości wynagrodzeń, w tym określić minimalny poziom grzywnien.

4) **Organach ds. równości i przedstawicielach pracowników,** które mogą występować w postępowaniu sądowym lub administracyjnym w imieniu pracowników, a także mogą pokierować **roszczeniami zbiorowymi dotyczącymi równości wynagrodzeń.**

Przedstawiony wniosek ustawodawczy zostanie przedłożony do przyjęcia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Po jego przyjęciu państwa członkowskie będą miały dwa lata na transponowanie dyrektywy do prawa krajowego i przekazanie właściwych aktów Komisji.



## AKTUALNOŚCI c.d.

### Zdalne kontrole PIP w 2021 r.

W dniu 2 lutego 2021 r. zastępca Głównego Inspektora Pracy zapoznał przedstawicieli mediów z nowymi formami działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w dobie pandemii. Mianowicie, aktualnie inspektorzy pracy zaczęli prowadzić czynności kontrolne w sposób zdalny za pośrednictwem operatora pocztowego lub środków komunikacji elektronicznej. Wykonywane są też kontrole hybrydowe, łączące elementy kontroli zdalnych i kontroli bezpośrednich, przeprowadzanych w siedzibie firmy. Zdalna kontrola lub poszczególne czynności kontrolne przeprowadzone w sposób zdalny dotyczą sytuacji, gdy dla ustalenia stanu faktycznego nie jest wymagana obecność inspektora pracy w siedzibie kontrolowanego podmiotu.

Warto dodać, że zgodnie z ogłoszonym przez PIP planem kontroli na 2021 r., inspekcja zamierza przeprowadzić 52 tys. kontroli. **Kontrole obejmą przede wszystkim przestrzeganie nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykrzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy**, w tym kontrole inspektorów pracy będą nakierowane również na weryfikowanie czy zapewniony został zaostrożony reżim sanitarny w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2.

## ZMIANY LEGISLACYJNE

### Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej.

Główny Urząd Statystyczny opublikował w czwartek obwieszczenie z 18 lutego 2021 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2020 r. i w drugim półroczu 2020 r. Jak podał GUS, przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, w 2020 r. wyniosło 4.512,41 zł, a w drugim półroczu 2020 r. wyniosło 4.651,78 zł.

### Zmiany w zakresie wydawania wiz dla cudzoziemców i korzyści dla honorowych dawców krwi.

Styczeniowa ustawa o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw wprowadza szereg zmian w różnorodnych aktach legislacyjnych. Aktualnie zwracamy uwagę na dwie kwestie wdrożone poprzez ww. ustawę:

- 1) W dniu 9 lutego 2021 r. weszły w życie zmiany w ustawie z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, które mają umożliwić wydawanie wiz krajowych (zarówno turystycznych, jak i pracowniczych) przez Ministra Spraw Zagranicznych. W ramach Ministerstwa ma powstać w związku z tym wydział zajmujący się rozpatrywaniem wniosków wizowych. Nowe kompetencje Ministra mają odciążać urzędy konsularne i przyspieszyć proces legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce.

Co istotne, po wejściu w życie nowych przepisów konieczne będzie jeszcze wydanie rozporządzenia, w którym zawarta zostanie lista państw, w których cudzoziemcy będą mogli składać wnioski o wydanie wizy przez Ministra Spraw Zagranicznych oraz w którym zostaną uwzględnione dodatkowe warunki, po spełnieniu których cudzoziemcy będą mogli składać takie wnioski. Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli ministerstwa, pierwszym krajem, którego mieszkańcy będą mogli korzystać z tej nowej (i z założenia szybszej) procedury, ma być Białoruś.

- 2) Od 26 stycznia 2021 roku honorowemu dawcy krwi, który oddał krew lub jej składniki, w tym osocze po chorobie COVID-19, będzie przysługiwało zwolnienie od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych w dniu, w którym oddał krew lub jej składniki oraz w dniu następnym. Ma więc prawo łącznie do dwóch dni wolnych od pracy (dotychczas przysługiwało prawo tylko do jednego dnia wolnego). Prawo do dodatkowego dnia wolnego przysługuje tylko w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (tj. od 14.03.2020 r. - dzień ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego).

## PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

**Przedłużenie kadencji organów statutowych związku zawodowego, związku lub organizacji przedsiębiorców lub społecznego inspektora pracy w czasie pandemii – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.**

W dniu 1 marca 2021 roku do sejmu wpłynął poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.



## PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE c.d.

Projektowane rozwiązanie przewiduje, że jeżeli w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 lub do 30 dni po odwołaniu danego stanu upływa kadencja organu statutowego związku zawodowego, związku lub organizacji przedsiębiorców lub społecznego inspektora pracy i w związku z obowiązywaniem tego stanu nie ma możliwości przeprowadzenia wyborów **to kadencja tych organów ulega przedłużeniu**. Przedłużenie trwa do czasu wyboru organu statutowego związku zawodowego, związku lub organizacji przedsiębiorców lub społecznego inspektora pracy na nową kadencję, jednak nie dłużej niż do 90 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

**Możliwe wyrównanie szkód majątkowych dla przedsiębiorców pokrzywdzonych pandemią – senacki projekt ustawy o wyrównywaniu szkód majątkowych wynikających z ograniczeń, nakazów lub zakazów dotyczących działalności gospodarczej wprowadzonych w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii wywołanych zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.**

Wskazany senacki projekt ustawy zmierza do utworzenia instrumentu, z którego będą mogli korzystać przedsiębiorcy w celu szybkiego dochodzenia odszkodowań za szkody poniesione w następstwie wprowadzenia ograniczeń, nakazów lub zakazów dotyczących działalności gospodarczej w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii wywołanych zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. W założeniu senatorów, będzie to droga alternatywna w stosunku do zasad ogólnych zawartych w przepisach Kodeksu cywilnego.

Ustawa zakłada możliwość dochodzenia od Skarbu Państwa odszkodowania, ale wysokość odszkodowania przysługującego od Skarbu Państwa będzie ograniczona do 70% poniesionej szkody majątkowej pomniejszonej o równoważność bezzwrotnej pomocy udzielonej przedsiębiorcy na podstawie przepisów przyjętych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2. Odszkodowanie miałyby przyznawać wojewoda na pisemny wniosek przedsiębiorcy.

Projekt ustawy trafił do Sejmu w dniu 1 marca 2021 roku, a aktualnie trudno przewidzieć, czy zostanie uchwalony, zważywszy na potencjalnie związane z nim dla państwa obciążenia finansowe.

Autorzy opracowania: adw. Dominika Olczyk i adw. Piotr Piotrowski, Associates. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

## KONTAKT



### Adam Kostrzewa

adwokat  
Partner

E: [a.kostrzewa@spcq.pl](mailto:a.kostrzewa@spcq.pl)  
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:  
ul. Jabłonowskich 8  
31-114 Kraków  
T: +48 12 427 24 24  
E: [spcq@spcq.pl](mailto:spcq@spcq.pl)

Oddział w Katowicach:  
ul. Warszawska 10  
40-006 Katowice  
T: +48 32 352 19 60  
E: [katowice@spcq.pl](mailto:katowice@spcq.pl)

Oddział w Warszawie:  
ul. Złota 59, bud. Skylight  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 244 83 00  
E: [warszawa@spcq.pl](mailto:warszawa@spcq.pl)

Oddział we Wrocławiu:  
ul. św. Mikołaja 7  
50-125 Wrocław  
T: +48 71 739 55 00  
E: [wroclaw@spcq.pl](mailto:wroclaw@spcq.pl)