



NEWSLETTER PRAWA PRACY MAJ 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

- E-mail nie wystarczy. Konsultacja związkowa musi być pisemna.
- Zmiana umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę terminową po przejściu zakładu pracy.
- Pełnienie przez pracodawcę roli płatnika składek umowy cywilnoprawnej zawartej przez pracownika z osobą trzecią jest konstytucyjne.
- Czas pracy pracownika w kontekście konieczności przemieszczania się.

AKTUALNOŚCI

- Płaca minimalna w 2022 roku – propozycje OPZZ.
- Zmiana wytycznych Głównego Inspektora Pracy dla wypadków przy pracy zdalnej.
- Obowiązek informowania ZUS o zawodzie osoby zgłaszanej do ubezpieczeń.
- Stanowisko UODO co do pozyskiwania adresu zamieszkania zatrudnianego pracownika.

PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

- Propozycja uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie Pracy.
- Prace nad zmianami Kodeksu Pracy dotyczącymi możliwości wyrwykowych kontroli trzeźwości.
- Propozycja przyznania PIP uprawnień do ustalania stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej.
- Usprawnienie postępowań sądowych w sprawach pracowniczych poprzez obowiązkową mediację.
- Zmiany w kodeksie cywilnym: potwierdzenie zadośćuczynienia za zerwane więzi rodzinne dla najbliższej rodziny poszkodowanego w wypadku.
- Projekt ustawy dotyczący kas zapomogowo-pożyczkowych.
- Urlop dla samozatrudnionych.
- Honorowanie okresu prowadzenia działalności przy świadczeniach i uprawnieniach pracowniczych.



WYBRANE ORZECZENIA

E-mail nie wystarczy. Konsultacja związkowa musi być pisemna – wyrok Sądu Najwyższego z dn. 21 stycznia 2021 r., sygn. III PSKP 2/21.

Sąd Najwyższy zajmował się ostatnio istotną z praktycznego punktu widzenia kwestią dotyczącą formy tzw. „konsultacji związkowej”. Ściśle mówiąc chodziło o odpowiedź na pytanie, czy zawiadomienie o zamiarze dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (lub wypowiedzenia zmieniającego), skierowane pocztą elektroniczną do upoważnionego przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej, z podaniem przyczyny uzasadniającej zamierzone wypowiedzenie, na które przedstawiciel ten udziela tą samą drogą odpowiedzi w imieniu organizacji związkowej, a zatem dokonane w formie dokumentowej (art. 772 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a nie w zwykłej formie pisemnej (art. 78 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) stanowi o dochowaniu przez pracodawcę wymagania pisemności, wynikającego z art. 38 § 1 k.p.

Orzeczenie zostało wydane na kanwie sprawy pewnego pracownika, który wraz z grupą innych pracowników został przejęty przez nowego pracodawcę. Po kilku miesiącach nowy pracodawca wypowiedział jednak pracownikowi dotychczasowe warunki pracy i płacy – proponując mu inne stanowisko i inne miejsce świadczenia pracy. Przyczynami wypowiedzenia były zmiany organizacyjne i optymalizacja zatrudnienia, w wyniku których stanowisko pracownika uległo likwidacji.

Pracownik odwołał się od decyzji pracodawcy do Sądu Pracy, żądając przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Sąd I instancji przyznał mu rację, stwierdzając, że podana przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie była rzeczywista i prawdziwa. W ocenie Sądu wypowiedzenie z powodu likwidacji stanowiska, którego powód już nie zajmował naruszało art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Jednak rozstrzygając o żądaniu pracownika, Sąd I instancji zasądził na jego rzecz odszkodowanie, uznał bowiem, że w realiach sprawy przywrócenie pracownika do pracy było niemożliwe.

Powód w apelacji zakwestionował brak możliwości przywrócenia do pracy twierdząc, że istnieje stanowisko, na które mógłby zostać przywrócony. Pozwany pracodawca w swej apelacji twierdził, że przyczyna wypowiedzenia nie była nieuzasadniona, nieprawdziwa i nierzeczywista, a do likwidacji stanowiska faktycznie doszło, a jego decyzja o wypowiedzeniu zmieniającym była słuszna.

Sąd II instancji rozpoznając tę sprawę dostrzegł jednak jeszcze inne zagadnienie. Mianowicie, w jego ocenie, przy wypowiedzaniu pracownikowi warunków pracy i płacy doszło również do naruszenia art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż pozwany pracodawca zobowiązany był do stosowania art. 38 k.p. Zdaniem Sądu odwoławczego nie został spełniony warunek konsultacji zamiaru wypowiedzenia na piśmie z organizacją związkową. Pozwany pracodawca przeprowadził tę konsultację w formie korespondencji e-mail pomiędzy specjalistą ds. personalnych a osobą działającą za związek. Sąd Okręgowy stwierdził, że konsultacja wymaga zachowania formy pisemnej (art. 78 k.c.). Działanie pozwanego („maile”) stanowiły co najwyżej dokumentową formę czynności (77(2) k.c.). Uzasadniało to oddalenie apelacji pozwanego pracodawcy. Zdaniem Sądu II instancji apelacja pracownika prowadziła zaś do zmiany i przywrócenia do pracy.

Z takim rozstrzygnięciem nie zgodził się pracodawca wnosząc skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Zarzucił w niej Sądowi II instancji błędne przyjęcie, że zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego stosunku pracy, skierowane do organizacji związkowej stanowi czynność prawną, która może być dokonana jedynie w formie pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 k.c. twierdząc jednocześnie, że jego zdaniem konsultacja zamiaru wypowiedzenia może zostać dokonana w formie dokumentowej. Nadto podniósł zarzuty związane z rozstrzygnięciem dotyczącym przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach, wskazując, że w realiach sprawy było to niemożliwe, bowiem nie można wskazać stanowiska, na jakie należałoby go przywrócić, co świadczy o niemożliwości lub - co najmniej - o niecelowości przywrócenia poprzednich warunków pracy.

Skarga kasacyjna pracodawcy odniosła skutek o tyle, że Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu II instancji i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania. Dotyczyło to jednak zarzutów związanych z przywróceniem do pracy, w szczególności braków postępowania dowodowego i mankamentów uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Sąd Najwyższy wytknął m.in. Sądowi II instancji, że ten orzekł o przywróceniu do pracy przy braku ustalenia, jakie faktycznie stanowisko (czynności, zakres obowiązków) miał pracownik.

Niezależnie jednak od przyczyn uchylecia wyroku Sądu II instancji, Sąd Najwyższy w sposób jednoznaczny przesądził kwestię formy konsultacji związkowej. Stwierdził, że: **„Tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową jest instytucją szczególną, w pełni uregulowaną w prawie pracy, zatem nie ma podstaw do stosowania prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Wymagana forma pisemna konsultacji stanowi element określonego rozwiązania prawnego, które jest samodzielne i odrębne, bo do wypowiedzenia nie musi dojść. Zastrzeżenie formy pisemnej nie zostało przyjęte tylko dla celów dowodowych.**



WYBRANE ORZECZENIA cd.

Art. 38 § 1 k.p. określa obowiązek, którego wykonanie ma nastąpić na piśmie, co stanowi jednoznaczną normę prawną, której naruszenie obwarowane jest sankcją (art. 45 § 1 k.p.). Znaczenie obowiązku czynności w formie pisemnej nie może być zatem zredukowane do samego dowodu czynności konsultacji zamiaru wypowiedzenia. Wymagana forma pisemna determinuje (otwiera) przewidziany w ustawie tryb konsultacji, czyli określoną sekwencję działań (zdarzeń oraz zachowań) i terminów, wymaganych od pracodawcy oraz związku zawodowego.

Co istotne, powyższe orzeczenie zostało wydane już w okresie pandemii, należy zatem założyć, że uwzględnia ono szczególne realia pandemii. Może stanowić cenną wskazówkę, iż mimo niewątpliwych szczególnych okoliczności (np. ograniczony kontakt z reprezentantami związków lub utrudniony obieg dokumentacji papierowej) Sąd Najwyższy nie jest skłonny łagodzić wymaganych przez przepisy prawa formalizmów.

Zmiana umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę terminową po przejściu zakładu pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14 kwietnia 2021 r., sygn. I NSNc 5/21.

Orzeczenie zostało wydane na kanwie sprawy pracownika zatrudnionego w pewnej spółce od 1999 r., początkowo na okres próbny 3 miesiące, a następnie na czas nieokreślony. W 2002 r. doszło do sprzedaży przedsiębiorstwa i przejścia z dniem 1 grudnia 2002 r. wszystkich pracowników przez nowego pracodawcę. Zaledwie kilka dni później, 3 grudnia 2002 r. nowy pracodawca podpisał jednak z pracownikiem umowę o pracę na czas określony - od 1 grudnia 2002 r. do 30 listopada 2004 r. Jednocześnie nie wypowiedziano pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy. Po dwóch latach z pracownikiem zawarto kolejną umowę na czas określony – tym razem na 10 lat (tj. do 30 listopada 2014 r.) W umowie terminowej zastrzeżono 2 tygodniowy okres wypowiedzenia (co było zgodne z ówczesnymi przepisami o wypowiedzaniu umów na czas określony). W lipcu 2010 r. pracownik otrzymał jednak od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia przewidziano trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazano: „reorganizacja przedsiębiorstwa - likwidacja stanowiska”. Taki okres wypowiedzenia (jak i wskazanie przyczyny) sugerowałyby, że wypowiedziano jednak umowę na czas nieokreślony (zawartą jeszcze przed przejściem zakładu). Powstał zatem problem umowy terminowej zawartej po przejściu zakładu pracy najpierw na dwa, a następnie na 10 lat.

W takich okolicznościach pracownik odwołał się do Sądu Pracy od otrzymanego wypowiedzenia, po pierwsze, podważając zasadność samego wypowiedzenia oraz żądał

ustalenia, że umowa o pracę, która została wypowiedziana została zawarta na czas nieokreślony od 3 stycznia 2000 r. jeszcze z poprzednim pracodawcą oraz kontynuowana była od 1 grudnia 2002 r. u nowego pracodawcy (w związku z przejściem zakładu pracy na podstawie art. 231 k.p.), również w formie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony.

Sąd I instancji uznał rację pracownika i uznał, po pierwsze, że strony były związane umową o pracę na czas nieokreślony zawartą jeszcze u poprzedniego pracodawcy, a w konsekwencji przywrócił pracownika do pracy.

Pozwany pracodawca nie zgodził się z wyrokiem Sądu Rejonowego i wniósł apelację do Sądu Okręgowego. Ten częściową ją uwzględnił, zmieniając orzeczenie Sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa o ustalenie, że strony były związane umową o pracę na czas nieokreślony zawartą jeszcze u poprzedniego pracodawcy oraz oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach. Sąd Okręgowy uzasadniając swoją decyzję wskazał, że „**przepis ten (art. 23(1) k.p.) nie zawiera żadnych zakazów w zakresie kształtowania stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcą przejmującym zakład pracy. Nie było zatem przeszkód prawnych, aby po przekształceniu podmiotowym po stronie pracodawcy strony zawarły terminowy stosunek pracy na uzgodnionych przez stronę warunkach pracy i płacy – pod warunkiem uzyskania co najmniej dorozumianej akceptacji pracownika**”. Nadto, Sąd II instancji podniósł, iż z okoliczności sprawy wynikało, że strony akceptowały fakt związania ich umową terminową (taki wniosek Sąd wywodził z tego, że pracownik dotychczas nie kwestionował formy umowy). Wyrok stał się prawomocny, bowiem pracownik nie wniósł skutecznie skargi kasacyjnej.

Sprawa „odżyła” jednak w związku z wdrożeniem do polskiego porządku prawnego nowej instytucji tzw. „skargi nadzwyczajnej”, która pozwala na ponowne zajęcie się przez Sąd Najwyższy sprawami prawomocnie osądzonymi, o ile jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. W takich sprawach skargę nadzwyczajną może wnieść Prokurator Generalny lub Rzecznika Praw Obywatelskich. Na wniosek pracownika sprawą zajął się Prokurator Generalny, który zdecydował się skierować do SN skargę nadzwyczajną, która odniosła zamierzony skutek. W uzasadnieniu Prokurator Generalny podnosił, że przejście zakładu pracy przez innego pracodawcę nie może stanowić autonomicznego powodu pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika, w tym także w zakresie rodzaju umowy o pracę. Tymczasem w badanej



WYBRANE ORZECZENIA cd.

sprawie pozwany pracodawca nie wskazał żadnej racjonalnie uzasadnionej przyczyny zmiany umowy o pracę z nieterminowej na terminową, co prowadzi do stwierdzenia, iż modyfikacja podstawy zatrudnienia odbyła się wyłącznie z powodu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i wyłącznie w jego interesie, tj. w celu zapewnienia sobie nieskrępowanego regulacjami, dotyczącymi umów na czas nieokreślony, możliwości szybkiego rozwiązania umowy o pracę, bez podawania przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę zgodził się z Prokuratorem Generalnym, że w sprawie doszło do rażącego naruszenia prawa. W szczególności wskazano, że trafny był zarzut naruszenia przepisu art. 23(1) § 1 k.p. dotyczący uznania przez Sąd Okręgowy, że w przypadku przejścia zakładu pracy przez innego pracodawcę dotychczasowe umowy o pracę mogą być wypowiedzane, przekształcane lub w inny sposób kształtowane pomiędzy nowym pracodawcą oraz pracownikiem, a treść tego przepisu nie zawiera w tym zakresie żadnych zakazów. SN podkreślił, że zgodnie z art. 23(1) § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem art. 23(1) § 5 k.p. W związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, ten ostatni staje się stroną umów o pracę - w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Paragraf 6 tego przepisu zakazuje zaś wypowiedzania umów z powodu przejścia zakładu pracy.

W konsekwencji z chwilą przejścia zakładu pracy nowy pracodawca jest związany wszystkimi warunkami pracy i płacy, które zostały w nich przewidziane. Warunki te mogą być następnie z czasem zmieniane, przy czym obowiązują tu pewne ograniczenia. Przede wszystkim stosownie do zasad ogólnych, uregulowanych w art. 42 k.p., pracodawca na podstawie jednostronnej czynności prawnej może wprowadzić odpowiednie zmiany w umowie o pracę w ramach wypowiedzenia zmieniającego. SN przypomniał jednak, że **rodzaj umowy o pracę, związany z czasem jej trwania, zalicza się do istotnych elementów tej umowy, a nie jedynie warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 42 k.p. Z tego względu zmiana umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę terminową, nie może mieć miejsca w ramach wypowiedzenia zmieniającego.** Nie wyklucza to możliwości dokonania takiej zmiany na zasadach porozumienia zmieniającego, na które pracownik wyraża dobrowolną zgodę. SN przypomniał, iż w przypadku przejścia zakładu pracy istnieje również ograniczenie wynikające z art. 23(1) kp, którego celem jest ochrona pracownika przed automatycznym pogorszeniem warunków pracy, związanym z przejściem zakładu pracy przez innego pracodawcę. **W związku z tym, zmiana rodzaju umowy o pracę może mieć miejsce tylko wtedy, gdy nie zmierza do rzeczywistego**

obejścia uregulowań zawartych w przepisie art. 23(1) k.p., tj. zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika z powodu samego przejścia zakładu pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego w rozpoznawanej sprawie tak jednak było. Należało bowiem zwrócić uwagę na kontekst sytuacyjny, związany z niewielkim (kilkudniowym) odstępem czasu pomiędzy przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę i zawarciem z pracodawcą nowej umowy o pracę - na czas określony. Dowodzi on ścisłego powiązania pomiędzy tymi dwoma okolicznościami - przejściem zakładu pracy przez innego pracodawcę oraz zawarciem nowych, jedynie terminowych umów z pracownikami. Podniósł również SN, że istniały uzasadnione wątpliwości co do udzielenia swobodnej zgody przez pracownika na taką zmianę. Ustalono bowiem, że z pracownikami odbywały się rozmowy, gdzie postawiono warunek albo przejścia i podpisania umowy na czas określony z nowym pracodawcą albo zwolnienie u poprzedniego pracodawcy. Wobec takiego przebiegu rozmów, zarówno pracownik, jak i kilka innych osób, zgodziło się na podpisanie umowy na czas określony, bez zmiany pozostałych warunków zatrudnienia. Wynika z tego, że pracownicy nie mogli negocjować czasookresu umów, a wyrażenie przez pracownika woli zawarcia umowy na czas nieokreślony groziłoby utratą zatrudnienia. W konsekwencji SN stwierdził, iż umowy terminowe zawarte z pominięcia ograniczeń wynikających z bezwzględnego obowiązywania norm wyprowadzonych z art. 23(1) k.p były nieważne, a pracownika z nowym pracodawcą wiązała umowa o pracę zawarta jeszcze z poprzednim pracodawcą.

Pełnienie przez pracodawcę roli płatnika składek umowy cywilnoprawnej zawartej przez pracownika z osobą trzecią jest konstytucyjne – wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dn. 13 maja 2021 roku, sygn. K 15/16.

W dniu 13 maja 2021 r. Trybunał Konstytucyjny rozpoznał złożone kilka lat wcześniej wnioski Prezydenta Konfederacji Lewiatan oraz Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczące zagadnień związanych z nadaniem statusu płatnika składek pracodawcy, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią.

Istota badanego przez Trybunał problemu konstytucyjnego sprowadzała się do tego, że dla celów ubezpieczeń społecznych, pracownikiem jest także osoba wykonującą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim, jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz swojego pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Powyższe prowadzi zaś do nałożenia na pracodawców dodatkowych obowiązków finansowych oraz



WYBRANE ORZECZENIA cd.

organizacyjnych, pomimo iż formalnie pracodawca nie jest stroną umowy cywilnoprawnej zawartej pomiędzy pracownikiem a osobą trzecią.

Wnioskodawcy podnosili zatem, że aktualne rozwiązania systemowe prowadzą do sytuacji, w której pracodawca zmuszony jest pełnić rolę płatnika składek pomimo, iż taki obowiązek obciążać powinien podmiot zlecający pracę w ramach umowy cywilnoprawnej. Wnioskujący podkreślali również, że pracodawca nie jest stroną umowy cywilnoprawnej zawartej przez jego pracownika, a tym samym nie ma wpływu na powstanie obowiązków z tytułu umowy cywilnoprawnej, a w przypadku obowiązków finansowych, także na ich wysokość.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził jednak, że kwestionowane przepisy są jasne i w kontekście aktualnej linii orzeczniczej nie powinny budzić wątpliwości interpretacyjnych. Orzekający zauważyli również, że istotą zakwestionowanej regulacji jest ochrona praw pracowniczych i uniemożliwienie pracodawcom obchodzenia przepisów prawa przez przekazywanie pracowników innej firmie. Trybunał zwrócił również uwagę, że pracodawca nie jest pozbawiony wpływu czy też kontroli na to, kto zostaje jego kontrahentem, a zatem może przewidzieć skutki wynikające z ubezpieczenia społecznego. **W efekcie, art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych został uznany za zgodny z konstytucyjną zasadą poprawnej legislacji.**

Czas pracy pracownika w kontekście konieczności przemieszczania się – wyrok Sądu Najwyższego z dn. 24 lutego 2021 r., sygn. III PSKP 4/21.

Sprawa dotyczyła pracownika, który po rozwiązaniu umowy o pracę domagał się zasądzenia od pracodawcy określonych kwot tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatki za pracę nocną, diet oraz "należności z tytułu nieopłaconych kosztów podróży służbowych". Do zakresu obowiązków pracownika należało kontrolowanie systemu ochrony w obiektach podległych pracodawcy. Zadania te wykonywano w kilkuosobowych zespołach.

Co istotne, praca Powoda była zorganizowana w ten sposób, że inny pracownik grupy kontrolnej zabierał Powoda samochodem służbowym do miejsca docelowego (miejsca kontroli). Po odbyciu kontroli grupa udawała się do kolejnego miejsca inspekcji. Po zakończeniu zaś wyznaczonych na dany dzień zadań grupa kontrolna zjeżdżała do centrali pozwanej pracodawcy. Stamtąd dopiero pracownicy udawali się do domów. Zadania i czynności na dany dzień były Powodowi wyznaczane telefonicznie przez pracodawcę.

Pracodawca rozliczając pracownika z czasu pracy przyjmował

za moment rozpoczęcia pracy bezpośrednie przystąpienie grupy Powoda do kontroli obiektu w danej miejscowości. Jako godzinę zakończenia pracy także uważał moment zakończenia kontroli w danym miejscu. Nie uwzględniał natomiast do czasu pracy, czasu przejazdów pomiędzy kontrolowanymi obiektami, a także czasu dojazdu na pierwszą kontrolę i powrotu po pracy do miejsca zamieszkania.

Zasadniczo Sądy I i II instancji nie miały wątpliwości, iż Powodowi powinno przysługiwać dodatkowe wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, które w postępowaniu sądowym wyliczał biegły. Problem stanowiło jednak określenie czasu pracy kontrolera.

Sąd I instancji założył bowiem, że godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu powinny co do zasady obejmować godziny dokonywanych kontroli obiektów, ewidencjonowane przez pracodawcę. Przyjęto normę dobową 12-godzinną w systemie równoważnego czasu pracy.

Według Sądu II instancji, czas pracy Powoda powinien liczyć się od momentu wyjazdu z domu do momenty powrotu do domu, a ponadto należy do niego uwzględnić czas przemieszczania się pomiędzy kontrolowanymi obiektami. Sąd Apelacyjny podkreślił bowiem, że pracownik świadczy pracę mobilnie, a przejazdy pomiędzy określonymi obiektami w różnych miejscowościach należą do jego stałych obowiązków służbowych. Jego wyjazdów nie można przy tym traktować jako podróży służbowej, bo nie mają one charakteru incydentalnego, a są wpisane w zakres podstawowych czynności służbowych.

Sąd II instancji zauważył również, że w trakcie pracy Powód pozostawał dostępny dla pracodawcy przez telefon służbowy, a często jeszcze przed rozpoczęciem pierwszej kontroli w danym dniu otrzymywał od przełożonego telefonicznie polecenia, wskazówki odnośnie dalszych zadań pracowniczych. Potwierdza to zatem, że już z momentem opuszczenia domu Powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy. W związku z powyższym, Sąd II instancji ustalił, iż Powodowi przysługuje wyższe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i pracę w domu, ponadto przyjął w jego przypadku 8-godzinny dzień pracy.

Ostatecznie sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, który poczynił na jej tle kilka ciekawych spostrzeżeń.

Po pierwsze, Sąd Najwyższy podkreślił, że stosownie do art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Sytuacja, w której pracownik podróżuje w ramach wykonywania



WYBRANE ORZECZENIA cd.

umówionej pracy na określonym obszarze geograficznym, nie stanowi podróży służbowej w rozumieniu art. 77(5) § 1 k.p.

Po drugie, Sąd Najwyższy podjął się interpretacji pojęcia „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”, stwierdzając, że czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, iż w tym kontekście całkowicie obojętne jest to, jakim środkiem transportu pracownik się przemieszcza (własnym, dostarczonym przez pracodawcę, czy publicznym), jak również czym się zajmuje w czasie przejazdu (prowadzi samochód, świadczy pracę możliwą do wykonania w czasie przejazdu, czy też odpoczywa). Skoro zatem Powód bez wątplenia pełnił swoją pracę mobilnie to już od chwili wejścia do samochodu, którym dojeżdżał do miejsca wykonywanej pracy, związanej z ciągłym przemieszczaniem się między różnymi miastami, pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Okres takiej mobilnej pracy kończył się z chwilą powrotu do domu.

Sąd Najwyższy zauważył również, że żądane przez Powoda kwoty stawały się wymagalne 10 dnia każdego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym powód świadczył pracę. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno być bowiem wypłacone w tym samym dniu, co pozostałe składniki wynagrodzenia, a zatem na rzecz Powoda powinny zostać zasądzone odsetki za opóźnienie (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) od kwot składających się na wypłaty za dany miesiąc (wypłacone do 10 każdego następnego miesiąca).

AKTUALNOŚCI

Płaca minimalna w 2022 roku – propozycje OPZZ.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ), przedstawiło propozycje płacy minimalnej na 2022 rok. OPZZ oczekuje, że pracownikom zostanie zapewniona płaca minimalna w wysokości co najmniej 2.562 zł netto.

Wysokość podwyżki płac OPZZ wiąże z koniecznością reagowania na skutki pandemii. OPZZ zauważa bowiem, że pracownicy nisko wynagradzani pozostawali w ostatnim czasie w największym stopniu narażeni na skutki COVID-19 z uwagi

na ograniczoną możliwość zastosowania w ich przypadku pracy zdalnej. Podwyższenie płacy minimalnej ma więc zabezpieczyć interesy tychże pracowników w dobie COVID-19 i zbliżyć pod względem zarobków Polskę do pozostałych państw Unii Europejskiej.

Zmiana wytycznych Głównego Inspektora Pracy dla wypadków przy pracy zdalnej.

W pierwszej kolejności warto przypomnieć, że istotne dla pracodawców przepisy dotyczące działań powypadkowych znajdują się przede wszystkim w rozporządzeniu Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Jednakże w zakresie działalności inspektorów PIP obowiązuje również wewnętrzna procedura tj. zarządzenie głównego inspektora pracy nr 24/13 z 19 grudnia 2013 r. w sprawie zasad badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontroli stosowania środków zapobiegających tym wypadkom. Treść dostępna [TUTAJ](#). Określa ono, iż co do zasady obowiązkowemu badaniu podlegają wypadki o znacznym ciężarze gatunkowym (np. ciężkie, śmiertelne, zbiorowe), ale dopuszcza badanie przez inspektorów również wypadków dużo lżejszych czy też działań potencjalnie wypadkowych. Ostatnio miała zaś miejsce zmiana tychże wytycznych na podstawie zarządzenia GIP nr 3/21 z 18 stycznia 2021 r. Treść dostępna [TUTAJ](#). Zgodnie ze zmienionymi wytycznymi Inspektorzy Pracy w uzasadnionych przypadkach mogą odstąpić od badania „wypadków zaistniałych podczas pracy zdalnej, w szczególności w sytuacji, gdy ze wstępnych informacji wynika wprost, że w związku z tymi zdarzeniami nie miało miejsca naruszenie przepisów bhp i uprawnień poszkodowanych do świadczeń”.

Podkreślenia wymaga jednak fakt, iż są to wytyczne wewnętrzne PIP, nie zwalniają pracodawców z obowiązku **powołania zespołu powypadkowego, ustalenia okoliczności i przyczyny wypadku, a także sporządzenia i zatwierdzenia protokołu powypadkowego, nawet jeśli dane zdarzenie miało miejsce w trakcie pracy zdalnej**. Kwestie związane z ustaleniem okoliczności wypadku przy pracy zdalnej reguluje również opublikowany niedawno projekt zmian w Kodeksie Pracy wprowadzający zasady pracy zdalnej, który jest szeroko omawiamy w części poświęconej projektom legislacyjnym i zmianom w prawie.

Obowiązek informowania ZUS o zawodzie osoby zgłaszanej do ubezpieczeń.

W dniu 5 maja 2021 r. w Dzienniku Ustaw zostało opublikowane Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 23 kwietnia 2021 r. zmieniające rozporządzenie



AKTUALNOŚCI cd.

w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów.

Zmieniają się załączniki do w/w rozporządzenia, które polegają na aktualizacji druków ZUS ZUA i ZUS ZZA. Praktyczną zmianą jest zaś pojawienie się pola, gdzie należy wpisać 6-cyfrowy kod zawodu osoby zgłaszanej do ubezpieczeń.

Celem zmian, zdaniem ZUS, ma być realizacja obowiązku statystycznego (pozyskiwanie informacji i monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych itp.).

Zmiany weszły w życie od 16 maja 2021 r. Rozporządzenie zawierające aktualne formularz druków dostępne jest [TUTAJ](#).

Stanowisko UODO co do pozyskiwania adresu zamieszkania zatrudnianego pracownika.

W majowym wydaniu newslettera UODO dla Inspektorów Ochrony Danych (5/2021), UODO wskazał, że **pracodawca ma prawo pozyskiwać adres zamieszkania od osoby, co do której została podjęta decyzja o zatrudnieniu, gdyż jest to niezbędne do skierowania jej na obowiązkowe, wstępne badania lekarskie.**

UODO wskazał, iż nie było jasne na jakim etapie rekrutacji możliwe jest pozyskiwanie adresu zamieszkania osoby, co do której podjęto decyzję o zatrudnieniu. Wynikały one z tego, iż w obowiązujących przepisach nie ma formy pośredniej między kandydatem do pacy a pracownikiem, tj. kandydata na pracownika, co do którego została podjęta decyzja o zatrudnieniu.

UODO wskazał, że kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do kierowania pracowników na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie. Artykuł 229 § 1 pkt 1 wskazuje, że wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy. Badania lekarskie przeprowadza się zaś na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (art. 229 § 4a k.p.). Wzór skierowania na badania profilaktyczne, okresowe i kontrolne został określony w załączniku nr 3a do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad

pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, który przewiduje przetwarzanie adresu zamieszkania podejmującego pracę lub zatrudnionego pracownika. Zatem w ocenie UODO przyjąć należy, że dopuszczalne jest pozyskiwanie adresu zamieszkania od osoby, która ma zostać zatrudniona, gdyż jest to niezbędne do wypełnienia ciężącego na pracodawcy (zgodnie z art. 229 § 1 pkt 1) obowiązku skierowania takiej osoby na wstępne badania lekarskie.

PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

Propozycja uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie Pracy.

Z niecierpliwością czekaliśmy na ziszczenie się obietnic resortu pracy, co do uregulowania w Kodeksie Pracy zagadnień związanych z pracą zdalną, która niewątpliwie rozpowszechniła się w zakładach pracy w dobie pandemii COVID-19. Z zapowiedzi rządzących wynikało, iż stosowne regulacje mogą pojawić się nawet w kwietniu bieżącego roku. Niedawno w rządowym wykazie prac legislacyjnych (projekt UD210) pojawiła się wzmianka na temat prac nad ustawą wprowadzającą pracę zdalną do Kodeksu Pracy, jednakże termin jej przyjęcia przez rząd przewidziano dopiero w III kwartale tego roku.

W dniu 19 maja 2021 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacyjnego opublikowano natomiast oficjalnie projekt nowelizacji Kodeksu Pracy, dotyczący pracy zdalnej. Poniżej przedstawiamy główne założenia projektu, w celu podsumowania kierunku zmian, na które muszą nastawić się pracodawcy. Należy jednak zastrzec, że niektóre z proponowanych rozwiązań mogą jeszcze ulec zmianie w toku prac legislacyjnych, zaś ostateczna wersja ustawy może w większym lub mniejszym stopniu odbiegać od opublikowanego właśnie pierwszego projektu.

Główne rozwiązania zawarte w projekcie:

1. Po pierwsze, z Kodeksu Pracy ma całkowicie zniknąć rozdział dotyczący tzw. telepracy, niejako zastąpiony przez rozdział dotyczący pracy zdalnej, zdefiniowanej jako: *praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.*
2. Co ważne, w projekcie przewidziano instytucje tzw. okazjonalnej pracy zdalnej (*home office*) następującej na wniosek pracownika w wymiarze 12 dni w skali roku



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

- kalendaryzowego. Przy incydentalnej pracy zdalnej wymogi będą mniej formalizowana, a znaczna część przepisów omawianego projektu nie będzie miała zastosowania do pracodawcy (np. wyłączony w tej sytuacji będzie obowiązek pokrywania kosztów, jakie ponosi pracownik w związku ze zdalnym trybem wykonywania pracy).
3. Praca zdalna „na stałe” lub w wymiarze przekraczającym ww. 12 dni w skali roku będzie musiała spełniać szereg wymogów ustawowych. Zasady wykonywania tego typu pracy zdalnej będą określone w:
 - porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, albo w regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia,
 - u pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe – w regulaminie ustalonym przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników,
 - na zasadach określonych w poleceniu pracy zdalnej lub w porozumieniu zawartym z pracownikiem, jeśli u pracodawcy nie obowiązuje porozumienie zawarte z organizacjami związkowymi lub regulamin.
 4. Jak się wydaje, zasadę ma stanowić dwustronne ustalenie wykonywania pracy w formie zdalnej. Praca zdalna mogłaby być wykonywana także na władcze polecenie pracodawcy, ale wyłącznie w szczególnych przypadkach (takich jak stan epidemii czy brak możliwości zapewnienia przez pracodawcę odpowiednich warunków BHP w zakładzie pracy).
 5. Projekt określa również grupy pracowników, których wnioski o wykonywanie pracy zdalnej będzie dla pracodawcy co do zasady wiążący – są to pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także określani w przepisach pracownicy - rodzice dzieci z niepełnosprawnością.
 6. Projekt nakłada na pracodawcę szereg obowiązków, w tym m.in.:
 - obowiązek dostarczenia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Jeśli jednak strony uzgodnią, iż praca zdalna będzie następowała przy użyciu materiałów i narzędzi pracownika (a niezbędnych do wykonywania pracy i spełniających określone standardy) to w takim przypadku obie strony stosunku pracy będą mogły zawrzeć porozumienie określające zasady ich wykorzystywania, pracownikowi będzie zaś przysługiwał ekwiwalent (lub ryczałt) w wysokości ustalonej przez strony;
 - obowiązek dostarczenia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Jeśli jednak strony uzgodnią, iż praca zdalna będzie następowała przy użyciu materiałów i narzędzi pracownika (a niezbędnych do wykonywania pracy i spełniających określone standardy) to w takim przypadku obie strony stosunku pracy będą mogły zawrzeć porozumienie określające zasady ich wykorzystywania, pracownikowi będzie zaś przysługiwał ekwiwalent (lub ryczałt) w wysokości ustalonej przez strony;
 - obowiązek pokrycia kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej takich jak koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączów telekomunikacyjnych, jeśli taki zwrot został określony w porozumieniach, regulaminie lub poleceniu. Zwrot tych kosztów będzie można zastąpić tzw. Ryczałtem;
 - obowiązek zapewnienia pracownikowi pomocy technicznej i niezbędnego szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
 - w przypadku każdego rodzaju pracy zdalnej (również incydentalnej) pracodawca będzie miał obowiązek sporządzić ocenę ryzyka zawodowego, w tym zagrożeń, na które może napotkać pracownik najczęściej w miejscu swojego zamieszkania. Co ciekawe, projekt przewiduje możliwość sporządzenia tzw. „uniwersalnej” oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracujących zdalnie;
 - inne obowiązki pracodawcy dotyczące m.in. zasad przeprowadzania szkoleń, równego traktowania pracowników wykonujących pracę zdalnie, czy zapewnienia bezpieczeństwa.
 7. *Novum*, stanowi również uregulowanie kwestii dotyczących wypadku przy pracy. Do badania wypadku przy pracy zdalnej będą stosowane odpowiednio przepisy o wypadkach w pracy – z uwzględnieniem prawa pracownika do ochrony prywatności oraz niezakłócania miru domowego. Oznacza to, że pracodawca będzie m.in. zobowiązany do powołania zespołu powypadkowego. Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej **będzie oznaczało wyrażenie zgody na przeprowadzenie miejsca oględzin miejsca wypadku**, choć zespół powypadkowy będzie mógł odstąpić od tego typu czynności.



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

8. Wnioski pracującego zdalnie, dla których ustawa wymaga formy pisemnej, będą mogły zostać złożone również w postaci elektronicznej.

Planowane wejście w życie przepisów to 3 miesiąc od dnia odwołania w Polsce stanu epidemii (ewentualnie odwołania ogłoszonego stanu zagrożenia epidemicznego) w związku z COVID-19. Gdyby takie rozwiązanie miało się utrzymać w ustawie, to na wejście w życie przepisów przyjdzie nam jeszcze poczekać, biorąc pod uwagę, że wciąż nie jest znana data odwołania jednego z dwóch w/w stanów.

Prace nad zmianami Kodeksu Pracy dotyczącymi możliwości wyrwykowych kontroli trzeźwości.

W wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów pod numerem UD211 pojawił się ostatnio Projekt ustawy zmieniającej przepisy Kodeksu Pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi.

Jak wynika z informacji przedstawionych na stronie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów projekt zmierza przede wszystkim do stworzenia podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania – ze względu na określony prawem cel – prewencyjnej, wyrwykowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. Projektowana regulacja ma również na celu rozwiązanie problemu wynikającego z braku podstaw prawnych do przeprowadzania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań pracowników na obecność tzw. narkotyków w ich organizmach.

Jak podaje strona rządowa projekt przewiduje przede wszystkim zmiany Kodeksu pracy polegające w szczególności na:

1. określeniu podstaw prawnych umożliwiających pracodawcy wprowadzenie – ze względu na określony prawem cel – wyrwykowych kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, a także określeniu zasad przeprowadzania takich kontroli;
2. w zakresie obowiązku pracodawcy – niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy:
 - utrzymaniu regulacji obecnie obowiązującej w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy,

- wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy,
- wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku, gdy prewencyjna kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika lub prewencyjna kontrola na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, wykaże obecność takiego środka w organizmie pracownika.

3. określeniu podstaw do przeprowadzania badania w celu ustalenia obecności alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
4. wprowadzeniu możliwości odpowiedniego zastosowania wskazanych powyżej rozwiązań do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą;
5. uzupełnieniu katalogu przestępstw uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej o przypadki stawiania się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie takiego środka w czasie pracy.

W zakresie **ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi projekt przewiduje zmianę, polegającą na uchyleniu art. 17.** W obecnym brzmieniu przepis ten w szczególności zobowiązuje kierownika zakładu pracy lub osobę przez niego upoważnioną do niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Stanowi również podstawę do żądania przez pracodawcę lub pracownika, o którym mowa powyżej, przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zmiana ta polega na przeniesieniu zawartej w tym artykule regulacji na grunt Kodeksu pracy, celem kompleksowego uregulowania tej problematyki w jednym akcie prawnym.

Zgodnie z informacjami Kancelarii Prezesa Rady Ministrów rząd ma przyjąć projekt w III kwartale 2021 r.



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

Propozycja przyznania PIP uprawnień do ustalania stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej.

W dniu 14 kwietnia 2021 r. do Sejmu trafił projekt posłów Lewicy, który zakłada przyznanie inspektorom pracy uprawnienia do ustalania, w drodze decyzji administracyjnej, istnienia stosunku pracy. Z treścią projektu i uzasadnienia można zapoznać się [TUTAJ](#). Projekt jest obecnie procedowany i skierowany do I czytania na posiedzeniu Sejmu.

Projekt zakłada, że w razie stwierdzenia przez inspekcję pracy, że łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między stronami umowie, posiada cechy stosunku pracy, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy miałyby być uprawnione do ustalenia istnienia stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej. Sama zaś decyzja miałaby wywierać takie skutki jak wynikające z zawarcia umowy o pracę i być natychmiast wykonalna. Decyzja powinna zawierać m.in. rodzaj umowy o pracę, datę nawiązania stosunku pracy oraz warunki pracy i płacy, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy.

Od decyzji PIP pracodawcy miałyby przysługiwać prawo odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. Odwołanie wnosiliby się za pośrednictwem Inspektora Pracy, który wydał decyzję w terminie dwutygodniowym od doręczenia decyzji. W postępowaniu sądowym nie byłoby dopuszczalne zawarcie ugody, skierowanie sprawy do mediacji ani poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Co ciekawe prawa do odwołania się od decyzji nie przewidziano dla pracownika, mimo, że projekt stanowi, iż doręcza się mu samą decyzję, zaś w postępowaniu sądowym mógłby występować jako zainteresowany.

Postulat rozszerzenia kompetencji PIP o możliwość samodzielnego ustalania stosunku pracy nie jest nowy i był już wielokrotnie podnoszony, w tym przez poprzedniego Głównego Inspektora Pracy, Wiesława Łyszczka. Propozycję rozszerzenia kompetencji PIP popiera również obecny Główny Inspektor Pracy - Katarzyna Łażewska-Hrycko, choć w wyrażonej przez siebie opinii do projektu zakwestionowała możliwość wydawania przez PIP decyzji ustalających, a w ich miejsce proponuje rozwiązanie bazujące na dotychczasowym zakresie działalności inspekcji – np. przyznanie PIP kompetencji do wydania decyzji nakazujących określone zachowanie (np. potwierdzenie na piśmie warunków umowy o pracę zamiast decyzji ustalającej). W swej opinii podkreśliła ona, że kwestia ustalenia stosunku pracy leży obecnie w kompetencji sądów powszechnych i nie należy tego zmieniać.

Negatywną opinię co do proponowanych zmian wyraził Sąd Najwyższy, zaś w całości projektowane zmiany zaaprobował OPZZ podkreślając, iż projekt stanowi realizację jego dotychczasowych postulatów.

Mając zwłaszcza na uwadze stanowisko GIP (zatem beneficjenta zmian) należy się spodziewać, że zmiany zakładające przyznanie PIP kompetencji do wydawania jednostronnych decyzji ustalających nie mają większych szans powodzenia, choć nie jest wykluczone rozszerzenie innych kompetencji kontrolnych PIP w zakresie podstaw prawnych zatrudnienia.

Usprawnienie postępowań sądowych w sprawach pracowniczych poprzez obowiązkową mediację.

Ministerstwo Sprawiedliwości pracuje nad nowelizacją przepisów procedury cywilnej, która ma na celu przyspieszenie postępowań sądowych. Jedną z propozycji rządzących polega na wprowadzeniu obowiązkowej mediacji w niektórych kategoriach spraw cywilnych, takich jak sprawy gospodarcze, jak również w sprawach z zakresu prawa pracy.

Projekt zakłada, że przed pierwszym posiedzeniem wyznaczonym na rozprawę, przewodniczący będzie musiał wezwać strony do udziału w spotkaniu informacyjnym dotyczącym polubownych metod rozwiązywania sporów, takich jak mediacja. Uczestnictwo w tego typu spotkaniu będzie obowiązkowe, a przy tym nie zawsze będzie prowadzone przez sędziego. Spotkanie informacyjne będzie mógł poprowadzić również stały mediator, referendarz sądowy, urzędnik sądowy lub asystent sędziego.

Zmiany w kodeksie cywilnym: potwierdzenie zadośćuczynienia za zerwane więzi rodzinne dla najbliższej rodziny poszkodowanego w wypadku.

W dniu 21 kwietnia 2021 r. do Sejmu wypłynął Prezydencki projekt zmian w kodeksie cywilnym. Z jego treścią można zapoznać się [TUTAJ](#). Proponuje się dodanie art. 446(2) w Kodeksie cywilnym, który miałby brzmieć następująco: *“W razie ciężkiego i trwałego uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, skutkującego niemożnością nawiązania lub kontynuowania więzi rodzinnej, sąd może przyznać najbliższemu członkowi rodziny poszkodowanego odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę”.*

Intencją zmian jest potwierdzenie, że najbliższemu członkowi rodziny poszkodowanego przysługuje zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w postaci zerwanej więzi rodzinnej w następstwie ciężkiego i trwałego uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia poszkodowanego, takiego jak



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

spowodowanie u poszkodowanego stanu wegetatywnego. Cel ten jest realizowany poprzez stworzenie w Kodeksie cywilnym właściwej podstawy prawnej do zasądzenia przez sąd zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Dotychczas ta kwestia nie była jednolicie rozstrzygana przez Sądy, co do tej kwestii nie był również zgodny Sąd Najwyższy wyrażając dwa sprzeczne poglądy w ramach uchwał w składzie 7-miu sędziów. Jak wynika z uzasadnienia projektu, to właśnie te rozbieżności w orzecznictwie stały się przyczyną zmian, których celem jest przesądzenie tej kwestii na poziomie regulacji ustawowej.

Zmiana ta będzie miała również przełożenie na zakres odpowiedzialności pracodawców ponoszących odpowiedzialność odszkodowawczą za wypadki przy pracy.

Niezależnie jednak od propozycji Prezydenta, nad zmianami w zakresie dotyczącym zadośćuczynień dla bliskich za zerwane więzi rodzinne pracuje Ministerstwo Sprawiedliwości. Z informacji dziennika Gazety Prawnej wynika, że projekt rządowy oprócz kwestii zadośćuczynień za zerwane więzi, obejmuje również wiele innych zmian w kodeksie cywilnym. Zakłada on np. wprowadzenie tabelarycznego wykazu stawek, który miałby pomóc w ustalaniu wysokości należnego świadczenia.

Data skierowania projektu przez Prezydenta do Sejmu również budzi zdziwienie, bowiem na 25 maja 2021 r. zaplanowane jest posiedzenie składu połączonych Izb Sądu Najwyższego, który ma odpowiedzieć na pytanie: „Czy w sytuacji, gdy wskutek czynu niedozwolonego doszło do ciężkiego uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, którego konsekwencją jest niemożność nawiązania lub kontynuowania typowej więzi rodzinnej, osobom bliskim poszkodowanego przysługuje zadośćuczynienie pieniężne?”. Uchwała połączonych Izb Sądu Najwyższego powinna rozwiać dotychczas istniejące wątpliwości bez konieczności regulowania tej kwestii na poziomie ustawy.

Projekt ustawy dotyczący kas zapomogowo-pożyczkowych.

Zgodnie z wykazem prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów, w II kwartale 2021 roku rząd ma przyjąć projekt ustawy o kasach zapomogowo-pożyczkowych, który zastąpi aktualnie obowiązującego rozporządzenia z 19 grudnia 1992 r. w sprawie pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych w zakładach pracy.

Zakres przedmiotowy projektu w dużym zakresie stanowi powtórzenie przepisów obecnie obowiązującego rozporządzenia, w tym obejmuje zasady tworzenia,

organizowania i działania u pracodawców kas zapomogowo-pożyczkowych (dalej „KZP”). Ustawa ma również synchronizować przepisy ze zmianami związanym z nowelizacją ustawy o związkach zawodowych z 2018 r., która dała prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową u danego pracodawcy, a nie tylko pracownikom. Stąd też, ustawa zakłada wprowadzenie możliwości utworzenia KZP właśnie przez 10 osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy, co ma umożliwić przynależności do KZP np. zleceniobiorcom czy innym osobom wykonującym zadania na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ponadto ustawa ma częściowo rozwiązywać wątpliwości i problemy związane z aktualnie obowiązującymi przepisami. W związku z tym planowane jest uzupełnienie i doprecyzowanie regulacji w zakresie m.in.: kwestii organizacyjnych związanych z działalnością KZP oraz jej likwidacją, zagadnień przetwarzania danych osobowych czy zasad udzielania pożyczki bądź zapomogi, w tym zasad poręczenia.

Urlop dla samozatrudnionych.

W ostatnim czasie do Sejmu wpłynął poselski projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Prawo przedsiębiorców (Druk nr 1120). Projekt ma na celu dodanie do Kodeksu pracy i Prawa przedsiębiorców postanowień, które będą gwarantować prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni dla osób fizycznych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą oraz wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej, nie zatrudniających pracowników.

Projektowana zmiana ma umożliwić krótkotrwałe, dobrowolne zawieszenia działalności gospodarczej, a tym samym skorzystanie z prawa do wypoczynku. Takie zawieszenie zaś ma powodować zwolnienie przedsiębiorcy z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne (ZUS) w okresie urlopowego zawieszenia działalności gospodarczej. Proponowany termin wejście w życie nowelizacji to 1 stycznia 2022 roku.

Należy zaznaczyć, że ww. projekt ma dotyczyć osób spełniających pewne dodatkowe kryteria, co związane jest z proponowanym rozszerzeniem definicji pracownika z art. 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z projektem pracownikiem ma być już nie tylko osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, **ale w zakresie uregulowanym w Kodeksie pracy**



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

– również osoba świadcząca pracę na podstawie innej umowy, w szczególności umowy o świadczenie usług, o ile wykonuje pracę **osobiście, na stałe, przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, w wymiarze dobowym czasu odpowiadającym wymiarowi nie mniejszemu niż 1/2 etatu umowy o pracę.** Warto zauważyć, że tego typu definicja może rodzić daleko idące konsekwencje i sugeruje chęć coraz większego zrównywania praw pracowników oraz osób samozatrudnionych lub pracujących na podstawie długoterminowych umów cywilnoprawnych, szczególnie jeśli osoby te współpracują przez dłuższy okres czasu z jednym kontrahentem.

Co ciekawe, w Sejmie procedowany jest również inny projekt dotyczący urlopów osób samozatrudnionych, tj. senacki projekt ustawy o zmianie ustawy - Prawo przedsiębiorców (druk nr 1087). Projekt ten przewiduje, że przedsiębiorcy będący osobą fizyczną, prowadzący działalność gospodarczą nieprzerwanie przez okres przekraczający 6 miesięcy i niezatrudniający pracowników, powinni mieć możliwość skorzystania w danym roku kalendarzowym, w jednym wybranym przez siebie miesiącu, z obniżenia składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne o 50%, z tytułu realizacji prawa do wypoczynku.

Honorowanie okresu prowadzenia działalności przy świadczeniach i uprawnieniach pracowniczych.

Na początku maja br. roku do Sejmu trafił również projekt ustawy, która ma na celu znowelizowanie art. 11(4) Kodeksu pracy. Projekt zakłada, że pracodawca będzie zobowiązany do wliczania do okresów, od których zależą świadczenia lub uprawnienia pracownika również poprzednio zakończonych okresów prowadzenia pozarolniczej działalności w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych lub współpracy przy wykonywaniu tej działalności, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne. Jest to więc kolejna próba zwiększenia uprawnień m.in. osób samozatrudnionych.

Zgodnie z projektowanym art. 11(4) Kodeksu pracy warunkiem wliczenia ww. okresów do okresów, od których zależą świadczenia lub uprawnienia pracownika jest opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne.

Proponowany termin wejścia w życie zmian ro również 1 stycznia 2022 roku.

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

KONTAKT



Adam Kostrzewa
adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

Oddział w Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział w Warszawie:
ul. Złota 59, bud. Skylight
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:
ul. św. Mikołaja 7
50-125 Wrocław
T: +48 71 739 55 00
E: wroclaw@spcg.pl