



NEWSLETTER PRAWA PRACY PAŹDZIERNIK 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://spcqblog.pl/>

WYBRANE ORZECZENIA

- Sąd Najwyższy w dwóch uchwałach odniósł się do wątpliwości związanych z określaniem płatnika składek od umów cywilnoprawnych zawieranych przez pracowników z podmiotami trzecimi.
- Zakaz noszenia symboli religijnych w miejscu pracy.
- Kolizja drogowa spowodowana przez pracownika (będąca zarazem wypadkiem przy pracy) a prawo do zasiłku chorobowego.
- Brak wiedzy o ciąży pozwoli uchylić się od skutków prawnych porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, które zawarto na prośbę pracownicy chcącej uniknąć dyscyplinarnego zwolnienia.

AKTUALNOŚCI

- Projekt ustawy wdrażającej dyrektywę o ochronie sygnalistów.
- Rząd zamierza jednorazowo uregulować pracę zdalną i kontrole trzeźwości? Co dalej z projektami?
- Wstrzymanie prac nad ustawą zezwalającą pracodawcom pytać pracowników o szczepienia.
- Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy w sprawie nakazu szczepienia pracowników.
- Stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące możliwości żądania przez pracodawcę danych niezbędnych do wypełnienia formularza ZUS ZUA na etapie rekrutacji/zatrudnienia.
- Polska Polityka Migracyjna 2021-2022.

PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

- Minimalne wynagrodzenie nie uchroni przed potrąceniem w związku z egzekucją.
- Projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw.
- Nowelizacja ustawy o PIP.
- Projekt ustawy mającej przeciwdziałać różnicowaniu wynagrodzeń ze względu na płeć.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Minimalne wynagrodzenie w 2022 r.
- Zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.



WYBRANE ORZECZENIA

Sąd Najwyższy w dwóch uchwałach odniósł się do wątpliwości związanych z określaniem płatnika składek od umów cywilnoprawnych zawieranych przez pracowników z podmiotami trzecimi - uchwały Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2021 r., sygn. akt III UZP 3/21 oraz III UZP 6/21.

Sąd Najwyższy zajmował się ostatnio dwiema bardzo podobnymi sprawami. Chodziło w nich o odpowiedź na pytanie kogo uznać za płatnika składek od umów cywilnoprawnych, które pracownicy zawierają z podmiotami trzecimi, a na podstawie których praca jest świadczona na rzecz pracodawcy lub pracodawca w jakimś stopniu z tej pracy korzysta. Ściśle mówiąc chodziło o dokonanie przez Sąd Najwyższy wykładni art. 8 ust 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w kontekście dwóch konkretnych stanów faktycznych. Mimo, że zasadniczo uchwały odpowiadają na pytania dotyczące tych dwóch spraw to można z nich wyciągnąć pewne ogólne wnioski. Na moment pisania tego artykułu Sąd Najwyższy nie sporządził jeszcze pisemnych uzasadnień omawianych uchwał, zatem omawiając je opieramy się tylko na ustnych motywach rozstrzygnięcia.

Jeszcze przed omówieniem stanu faktycznego obu spraw, warto przypomnieć zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym w przypadku zbiegu tytułów do tych ubezpieczeń (umowy o pracę i umowy zlecenia). Są one bowiem różne w zależności od tego, czy pracownik zawiera umowę cywilnoprawną z własnym pracodawcą (wtedy wynagrodzenie z tej umowy jest ozusowane), czy też zawiera umowę z podmiotem trzecim (wtedy, jeśli u pracodawcy uzyskuje co najmniej minimalne wynagrodzenie, to umowa zlecenia nie jest ozusowana). Ponadto ustawa systemowa zawiera w art. 8 ust. 2a bardzo pojemną definicję „pracownika” zgodnie z którą pracownikiem jest nie tylko osoba pozostająca w stosunku pracy, ale także **osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy**. Przepis ten w praktyce ma zastosowanie do tzw. „trójkąta umów”, gdzie pracownicy jednego z podmiotów zatrudniani są na podstawie umów cywilnoprawnych przez drugi podmiot, a następnie „oddelegowani” do świadczenia pracy u właściwego pracodawcy. Właśnie tym problemem zajmował się Sąd Najwyższy w omawianych uchwałach.

W pierwszej ze spraw chodziło o model biznesowy stosowany przez dwie spółki z branży jubilerskiej, nazwijmy je spółką A i spółką B. Obie spółki były ze sobą powiązane kapitałowo i osobowo. Ich współpraca polegała na tym, że ze struktury spółki A wyodrębniono spółkę B, która zajmowała się

wyłącznie obsługą sprzedaży internetowej produktów spółki A. Działalność spółki B była oparta o jej własnych pracowników, ale okresowo, z uwagi na wzmożone sezonowe zapotrzebowanie (np. okres świąt), pracowników spółki B wspierali również pracownicy spółki A. W tym celu zawierali oni ze spółką B odrębne umowy zlecenia. Od tych umów nie były już naliczane składki (z uwagi na opisaną wyżej zasadę zbiegu tytułów – umowy te traktowano jak umowy zawarte nie z własnym pracodawcą a z podmiotem trzecim). Taki model biznesowy został zakwestionowany przez ZUS, który stanął na stanowisku, że umowy zawierane przez spółkę B z pracownikami spółki A podlegają oskładkowaniu w oparciu o art. 8 ust 2a ustawy systemowej, a płatnikiem jest spółka A jako **korzystająca z pracy własnych pracowników „formalnie”** tylko realizujących zlecenie na rzecz spółki B. ZUS przyjął tutaj kryterium korzyści osiąganey przez Spółkę A z pracy jej własnych pracowników realizujących zlecenie na rzecz Spółki B. Wydaje się, że korzyścią tą była sprzedaż produktów spółki A. Sąd Okręgowy do którego odwołała się spółka A podzielił pogląd ZUS-u i nie uwzględnił odwołania. Natomiast Sąd Apelacyjny, na skutek apelacji Spółki A powziął pewne wątpliwości. W związku z tym zadał Sądowi Najwyższemu następujące pytanie:

Czy interpretacja pojęcia "wykonuje pracę na rzecz pracodawcy" zawartego w przepisie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. (tj. Dz. U. 2020 r. poz. 266), obejmuje realizację umowy zlecenia zawartej przez pracownika Przedsiębiorcy powiązanego osobowo i kapitałowo z Przedsiębiorcą prowadzącym wyłącznie sprzedaż towarów w systemie on-line (przez Internet), w sytuacji gdy zakres obowiązków wynikających z umowy zlecenia jest całkowicie odmienny od obowiązków objętych umową o pracę, umowa zlecenia jest realizowana poza godzinami pracy wynikającymi z umowy o pracę, jak również miejsce realizacji umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę?

Sąd Najwyższy w uchwale o sygn. III UZP 3/21 odpowiedział na to pytanie pozytywnie, potwierdzając, że w stanie faktycznym sprawy należało zastosować art. 8 ust 2a ustawy systemowej i oskładkować umowy zlecenia. Jest to o tyle ciekawe, bowiem w pytaniu Sąd Apelacyjny wyraźnie sygnalizował, że w sprawie **zakres obowiązków wynikających z umowy zlecenia był całkowicie odmienny od obowiązków objętych umową o pracę, umowa zlecenia była realizowana poza godzinami pracy wynikającymi z umowy o pracę, jak również miejsce realizacji umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę**. Pytanie zmierzało zatem do ustalenia, czy mimo tak dość wyraźnie nakreślonych okoliczności faktycznych (zwłaszcza odmiennych zakresów obowiązków i odmiennego miejsca świadczenia pracy) należy



WYBRANE ORZECZENIA cd.

zastosować art. 8 ust 2a ustawy systemowej, a tym samym uznać, że umowy cywilnoprawne zawarte przez spółkę B z pracownikami spółki A powinny być oskładkowane a składki odprowadzić powinna spółka A.

Druga z rozstrzyganych przez SN spraw dotyczyła modelu biznesowego stosowanego w branży samochodowej (chodziło o współpracę sieci dealerskiej z firmą leasingową). Pracownicy dealera zawierali umowy zlecenia z zewnętrzną firmą leasingową. Od tych zleceń nie były odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne (stosowano tę samą zasadę, że umowy zlecenia zawarte nie z własnym pracodawcą są wolne od składek). ZUS stał jednak na stanowisku, że umowa o współpracy dealera i firmy leasingowej była w rzeczywistości wykonywana przez pracowników dealera – zatem korzyści ekonomiczne z ich pracy odnosił dealer (dochodziło do sprzedaży jego samochodów). W sprawie było jednak tak, że co prawda pracownicy dealera oferowali klientom salonu finansowanie zakupu samochodu leasingiem, ale nie zawsze dotyczyło to ofert finansowania samochodów zakupionych u dealera (zdarzały się oferty na inne samochody). Jednocześnie pracownicy dealera otrzymywali od firmy leasingowej odrębne wynagrodzenie z umów zlecenia, a firma leasingowa zarabiała przecież na sprzedaży leasingu. W takim stanie faktycznym ZUS stał na stanowisku, że umowy zlecenia należało oskładkować, a płatnikiem składek powinien być dealer bowiem to on odnosił rzeczywistą korzyść z umów.

Sprawa trafiła do Sądu Okręgowego, który zgodził się ze stanowiskiem ZUS-u. Sąd Apelacyjny zajmując się apelacją dealera powziął wątpliwości i związku z tym zadał Sądowi Najwyższemu pytanie:

Czy dyspozycją przepisu art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423) objęte są sytuacje, w których musi istnieć przepływ finansów z podmiotu będącego pracodawcą osób zatrudnianych przez inny podmiot (z którym pracownicy tego pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne) do podmiotu, który zawarł umowy cywilnoprawne z pracownikami pracodawcy.

Sąd Najwyższy w uchwale o sygn. III UZP 6/21 odpowiedział, że finansowanie przez pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią, przemawia za zastosowaniem art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 423 z późn. zm.).

W ustnych motywach rozstrzygnięcia wskazano jednak, że finansowanie jednego podmiotu przez drugi nie rozstrzyga ostatecznie, że mamy do czynienia z trójkątem umów. Jednocześnie nie można wykluczyć przypadków, gdy nawet

mimo braku tego finansowania inne elementy stanu faktycznego „wymuszają” zastosowanie przepisu art. 8 ust 2a ustawy systemowej.

Zakaz noszenia symboli religijnych w miejscu pracy - wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w połączonych sprawach C-804/18 i C-341/19.

W ostatnim czasie TSUE badał dwie podobne sprawy dotyczące zakazu noszenia symboli religijnych w miejscu pracy. W obu przypadkach, stan faktyczny sprowadzał się do tego, iż prywatny przedsiębiorca – pracodawca w ramach polityki neutralności wprowadził zakaz noszenia jakichkolwiek widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy. Zakaz ten, był następnie kwestionowany przez niektórych pracowników, którzy uznali, iż taka regulacja stanowi przejaw dyskryminacji.

Ostatecznie, TSUE zajął się dwoma aspektami prawnymi tej sprawy, tj.

1) odpowiadał na pytanie czy przepisy unijne odnoszące się do równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy stoją na przeszkodzie wprowadzeniu przez pracodawcę wewnętrznej regulacji, która zakazuje pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy,

2) ustalał, czy taki zakaz, nawet jeśli ma charakter dyskryminujący, może być jednak uzasadniony chęcią wdrożenia przez pracodawcę polityki neutralności.

Po pierwsze, TSUE ocenił czy w badanym stanie faktycznym mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednią. TSUE doszedł jednak do przekonania, że **regulacja zakazująca noszenia w miejscu pracy symboli religijnych, światopoglądowych i politycznych (czyli w zasadzie wszelkich symboli) nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej pracowników, jeżeli stosowana jest w sposób ogólny i bez rozróżnienia określonych przekonań.** Inaczej ujmując, nie mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednio, jeżeli w ten sam sposób pracodawca traktuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, narzucając im neutralność ubioru.

Następnie, TSUE przeszedł do analizy zagadnienia dyskryminacji pośredniej i tu sytuacja nieco bardziej się skomplikowała. Dyskryminacja pośrednia polega bowiem na tym, że pozornie neutralny obowiązek, prowadzi w rzeczywistości do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających daną religię lub mających dane przekonania. TSUE uznał zaś, że w analizowanej sprawie istnieje ryzyko takiej dyskryminacji, szczególnie wobec osób, których religia



WYBRANE ORZECZENIA cd.

nierozzerwalnie łączy się z noszeniem widocznych symboli. Taka dyskryminacja pośrednia jest zakazana, chyba że decyzja pracodawcy jest obiektywnie uzasadniona zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu muszą być właściwe i konieczne.

W tym zakresie, TSUE uznał, że wola ustanowienia przez pracodawcę w stosunkach z klientami polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej zasługuje na ochronę. Chęć przedstawienia klientom przez pracodawcę neutralnego wizerunku przedsiębiorstwa stanowi bowiem wyraz swobody przedsiębiorczości.

Niemniej, TSUE uściślił, że **sama wola prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności nie jest wystarczająca dla uzasadnienia zakazu noszenia wszelkiego rodzaju symboli w pracy.** Po stronie pracodawcy leży dodatkowo ciężar wykazania, że w określonych warunkach jest rzeczywiście konieczne wprowadzenie takiego zakazu, np. z uwagi na uzasadnione oczekiwania klientów. Jeśli pracodawca przedstawi dowód na to, iż brak polityki neutralności prowadzi do naruszenia jego wolność prowadzenia działalności gospodarczej i może prowadzić do ponoszenia przez przedsiębiorcę negatywnych konsekwencji noszenia przez pracowników symboli w pracy, wówczas zakaz noszenia takich symboli można uznać za uzasadniony.

Niezależnie od tego Trybunał zwrócił uwagę, że samo prowadzenie polityki neutralności również powinno być spójne i konsekwentne, a zarazem ograniczać się tylko do tego co konieczne.

Kolizja drogowa spowodowana przez pracownika (będącego zarazem wypadkiem przy pracy) a prawo do zasiłku chorobowego - wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 1 czerwca 2021 r., sygn. VIII Ua 3/21.

Ciekawą sprawą zajmował się w ostatnim czasie Sąd Okręgowy w Łodzi. Pracownik pewnej spółki pozostawał zatrudniony na stanowisku kierowcy. Podczas wykonywania obowiązków służbowych doszło do kolizji drogowej. W pewnym skrócie - chcąc uniknąć zderzenia z samochodem, wykonał on nagły manewr i wpadł w poślizg, skutkiem czego uderzył samochodem w latarnię. Pracownik odniósł lekkie obrażenia, w wyniku których przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca uznał ww. zdarzenia za wypadek przy pracy. W między czasie zdarzeniem drogowym zainteresowała się również policja, która uznała, że przyczyną wypadku było niedostosowanie przez kierowcę prędkości do warunków pogodowych i drogowych. W efekcie, pracownik otrzymał mandat karny, który przyjął.

Sprawa skomplikowała się, kiedy pracownik wystąpił o zasiłek chorobowy do organu rentowego w związku z wypadkiem. Nie otrzymał go, ponieważ organ uznał, że zastosowanie znajdzie przepis, zgodnie z którym zasiłek chorobowy nie przysługuje ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów ochrony życia i zdrowia, spowodowane wskutek rażącego niedbalstwa.

Pracownik złożył odwołanie, które zostało uwzględnione przez Sąd I instancji. Sąd wskazał, że odebranie prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego wymaga wykazania konkretnych przesłanek. Ciężar udowodnienia zaistnienia tych przesłanek spoczywa na organie rentowym, na co wskazuje treść art. 6 ustawy Kodeks cywilny. W ocenie Sądu, organ w analizowanej sprawie nie wykazał, iż wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez pracownika przepisów ruchu drogowego w sposób rażąco niedbały. Argumentacja organu rentowego opierała się bowiem niemal wyłącznie na ustaleniach i decyzji Policji. **Tymczasem w ocenie Sądu I instancji samo ustalenie, że pracownik popełnił wykroczenie drogowe nie daje jeszcze podstaw do zakwalifikowania jego zachowania jako umyślnego lub wynikającego z rażącego niedbalstwa.** Pozbawienie ubezpieczonego prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego ma mieć charakter sankcji za szczególnie naganne zachowanie. Okoliczności przedmiotowego wypadku wskazują natomiast na to, że wnioskodawca przedsięwziął niezbędne w danej sytuacji środki ostrożności, a więc jego zachowania nie można ocenić jako szczególnie naganne.

Stanowisko i ustalenia Sądu Rejonowego poparł Sąd Okręgowy, który również podkreślił, że **wina powoda stwierdzona w postępowaniu wykroczeniowym, w tym także ukaranie i przyjęcie mandatu karnego za spowodowanie wypadku nie może być jednostronnie utożsamiana z wystąpieniem wyłącznej przyczyny wypadku.** Na gruncie rozpoznawanego przypadku organ rentowy dokonał oceny stanu faktycznego wyłącznie w oparciu o dokumentację pochodzącą z Policji, uznając, iż jest ona wystarczającą dla wykazania, że wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przez wnioskodawcę przepisów o ruchu drogowym w sposób rażąco niedbały. W ocenie Sądu jednak, to założenie nie było prawidłowe, a roszczenia pracownika były uzasadnione.



WYBRANE ORZECZENIA cd.

Brak wiedzy o ciąży pozwoli uchylić się od skutków prawnych porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, które zawarto na prośbę pracownicy chcącej uniknąć dyscyplinarnego zwolnienia - wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. z 21 dnia kwietnia 2021 r., sygn. akt V Pa 12/20.

Sprawa dotyczyła nauczycielki zatrudnionej w placówce przedszkolnej. Podczas pracy sprawowała opiekę nad grupą dzieci, lecz nie zwróciła uwagi, że jedno z nich samowolnie opuściło placówkę i niepilnowane wróciło do domu ruchliwą drogą. Początkowo nauczycielka zaprzeczała, że zdarzenie miało miejsce, następnie sama zaczęła szukać dziecka, lecz go nie znalazła i wróciła do szkoły. Nie poinformowała wtedy o zdarzeniu dyrektorki szkoły, która o incydencie dowiedziała się następnego dnia od zaniepokojonych samodzielnym powrotem rodziców dziecka. Tego też dnia odbyło się spotkanie dyrektorki z nauczycielką. Podczas spotkania nauczycielka nie zaprzeczała już, że zdarzenie miało miejsce. Dyrektorka poinformowała nauczycielkę, że szkoła chce rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Nie jest do końca jasne, czy wtedy dyrektorka wręczyła już nauczycielce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, czy tylko zakomunikowała taki zamiar. Nauczycielka poprosiła o przerwę w spotkaniu. Po kilku minutach wróciła i poprosiła o to, aby pracodawca dał jej jeszcze „jedną szansę”. Złożyła dyrektorze propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron na co ta się zgodziła. Ostatecznie takie porozumienie na wniosek nauczycielki podpisano.

Miesiąc później, nauczycielka podczas wizyty lekarskiej dowiedziała się, że jest w 10 tygodniu ciąży, co oznaczało, że była również w ciąży w chwili podpisania porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Z tego powodu skierowała do szkoły pismo, w którym wycofała się z zawartego porozumienia. W piśmie poinformowała, że jest w ciąży i była w ciąży również w dacie rozwiązania umowy, ale wówczas jeszcze o tym nie wiedziała. Wskazała, że w związku z tym, składając pracodawcy oświadczenie woli działała pod wpływem błędu i w związku z tym uchyliła się od skutków prawnych zawartego porozumienia. Pracodawca nie uwzględnił argumentacji nauczycielki wskazując, że zasadniczym powodem rozwiązania z nią umowy o pracę było rażące naruszenie obowiązków. Podkreślił, że **to pracodawca poszedł pracownicy „na rękę” i wyjątkowo zgodził się na porozumienie, o którego podpisanie zabiegała zresztą nauczycielka**. Szkoła stała więc na stanowisku, że gdyby nie zgodziła się na porozumienie, to pracownica i tak tego dnia zostałaby dyscyplinarnie zwolniona z pracy. Nie chroniłby przed tym nawet stan ciąży, gdyby był znany.

W konsekwencji nauczycielka skierowała pozew do sądu pracy żądając ustalenia, że stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu

i nadal trwa. Sąd I instancji nie przyznał jej jednak racji i oddalił powództwo. W uzasadnieniu powołał się na dość ciekawą argumentację. Mianowicie wskazał, że dla rozstrzygnięcia sprawy istotne było nie tylko to, że w dacie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nauczycielka była w ciąży, o której nie wiedziała, **ale przede wszystkim to, że okoliczności które legły u podstaw zawarcia porozumienia wskazywały na zasadność dyscyplinarnego zwolnienia**. Sąd stwierdził, że w toku procesu zostało udowodnione, że nauczycielka zaniedbała swoje obowiązki i doprowadziła do niebezpiecznego zdarzenia jakim był samodzielny powrót 4 latka ruchliwą drogą do domu. Odnosząc się do kwestii pozostawiania nauczycielki w błędzie co do stanu ciąży, Sąd I instancji stwierdził, że skoro nauczycielka składając propozycję zawarcia porozumienia w miejsce dyscyplinki miała świadomość nieuchronnego zwolnienia dyscyplinarnego, to składając taką propozycję działała w pełni świadomie, tj. w celu uniknięcia zastosowania trybu dyscyplinarnego i osiągnięcia dla siebie korzystnego rozwiązania. Zdaniem Sądu I instancji, gdyby nawet podczas rozmowy z dyrektorką nauczycielka wiedziała już, że jest w ciąży to i tak nie wybrałaby dyscyplinarnego zwolnienia – bowiem w takiej sytuacji stan ciąży nie dawałby jej żadnej ochrony. W takim przypadku zawsze korzystniejsze było porozumienie. Dlatego zdaniem Sądu I instancji **niewiadomy w dacie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stan ciąży nie był okolicznością, której świadomość powodowałaby niezawarcie porozumienia przez nauczycielkę w konkretnych okolicznościach tej sprawy**. Tym samym Sąd Rejonowy przyjął, że nauczycielka rozwiązując umowę o pracę nie działała w błędzie, a wręcz przeciwnie działała w sposób przemyślany - dla osiągnięcia korzystnego dla siebie rozwiązania. Oznaczało to, że nie może się uchylić od skutków prawnych zawartego porozumienia (nie była w błędzie).

Nauczycielka nie zgodziła się z takim rozstrzygnięciem wnosząc apelację, w której zarzuciła Sądowi I instancji błędne przyjęcie, że rozwiązując umowę o pracę nie działała pod wpływem błędu. Twierdziła, że składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinna znać swój stan i świadomie zrezygnować z przysługującej jej ochrony, zwłaszcza, że nawet w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego mogłaby kwestionować przyczyny rozwiązania umowy i dążyć do jej kontynuacji.

Sąd Okręgowy przyznał rację nauczycielce i zmienił wyrok Sądu Rejonowego. W uzasadnieniu wskazał, przede wszystkim na to, że Sąd I instancji dość pochopnie i dowolnie przyjął, że szkoła przedstawiła jednoznaczne i przekonujące dowody na to, że do opuszczenia placówki przez 4 latka doszło na skutek naruszenia obowiązków przez nauczycielkę, a tym samym, że zasadne byłoby dyscyplinarne zwolnienie.



WYBRANE ORZECZENIA cd.

Zdaniem Sądu Okręgowego taka ocena nie znajdowała jednak żadnego potwierdzenia w przedłożonych w sprawie dowodach. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że do rozmowy na temat zdarzenia doszło już następnego dnia, a obie strony działały w dużych emocjach. Nie przeprowadzono wnikliwego postępowania wyjaśniającego i zbyt szybko przyjęto, że za całe zdarzenie odpowiadała nauczycielka. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można było się zgodzić w takiej sytuacji z Sądem I instancji, że gdyby nauczycielka wiedziała, że jest w ciąży i oceniała sprawę rozsądnie to i tak zawarłaby porozumienie rozwiązujące umowę o pracę. Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że zawierając porozumienie z pracodawcą nauczycielka była pod wpływem błędu, a skuteczne i w terminie uchylenie się od skutków prawnych zawartego porozumienia przez nauczycielkę oznacza, że stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu i nadal trwa. Rodzi to po stronie pozwanej szkoły obowiązek dopuszczenia powódki do pracy.

AKTUALNOŚCI

Projekt ustawy wdrażającej dyrektywę o ochronie sygnalistów.

18 października 2021 r. na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowany został długo oczekiwany projekt ustawy wdrażającej do polskiego porządku prawnego unijną dyrektywę o ochronie sygnalistów. Warto przypomnieć, że Polska na jej wdrożenie ma czas do 17 grudnia 2021 r. Projekt jest obecnie na etapie konsultacji zatem finalna wersja może jeszcze ulec zmianom. Z treścią projektu i postępem prac legislacyjnych można zapoznać się [TUTAJ](#).

Główne założenia projektu ustawy wraz z jego praktyczną analizą i komentarzem przedstawimy Państwu wkrótce w odrębnej publikacji poświęconej wyłącznie tej problematyce.

Rząd zamierza jednorazowo uregulować pracę zdalną i kontrole trzeźwości? Co dalej z projektami?

O tym, że Rząd zamierza wprowadzić do Kodeksu Pracy regulacje dotyczące pracy zdalnej dyskutuje się niemalże od początku pandemii. Od tego czasu upłynęło już jednak sporo czasu, a do Sejmu wciąż nie trafił żaden projekt. Rodzi to po części pytanie o zasadność dalszych prac nad tymi rozwiązaniami, skoro pracodawcy zdążyli już zareagować na nową rzeczywistość i kwestie pracy zdalnej dość powszechnie uregulowali za pomocą wewnętrznych regulacji. Zwłaszcza, że Ministerstwo wyjaśniło, że ustawa wprowadzająca na stałe pracę zdalną do kodeksu pracy miałyby wejść w życie dopiero 3 miesiące po odwołaniu stanu epidemii (nie byłyby to zatem rozwiązania na czas pandemii).

Podsumowując obecną sytuację, warto przypomnieć, że aktualnie wszelkie prace, które dotyczą regulacji pracy zdalnej dotyczą projektu zaproponowanego przez Rząd w maju 2021 r. Ostatnio (29 września 2021 r.) Ministerstwo opublikowało liczące 42 strony zestawienie, stanowiące odniesienie się strony rządowej do uwag zgłoszonych przez pracodawców i stronę społeczną, co świadczy, że prace w Ministerstwie rzeczywiście cały czas trwają. Obecnie jednak projekt nie jest już dyskutowany z pracodawcami i stroną społeczną w ramach RDS-u. Warto [zapoznać się jednak z wyjaśnieniami Ministerstwa, gdyż z tego dokumentu wynika kierunek dalszych prac.](#)

Również w maju tego roku, [Rząd opublikował drugi również istotny dla pracodawców projekt, który dotyczy uregulowania kwestii badania trzeźwości pracowników przez pracodawców. Projekt jest aktualnie konsultowany i wpływają zgłaszane do niego uwagi.](#)

Warto pamiętać, że oba ważne projekty były zaproponowane przez ówczesne Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii kierowane przez Jarosława Gowina. Z uwagi na zmiany w strukturze Rady Ministrów zmieniono również zakres odpowiedzialności ministerstw. Do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wrócił ponownie dział „Praca” a szefostwo nad nim ponownie sprawuje minister Marlena Maląg. Jak wynikało z informacji płynących z „nowego starego” Ministerstwa, prace nad tymi projektami miały być kontynuowane w kształcie zaproponowanym przez ówczesne Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii.

O postęp prac nad tymi projektami Ministerstwo zostało zapytane przez redakcję jednego z dzienników prawnych. Redakcja ta uzyskała informację, że oba projekty zostały połączone i obecnie trwają ostateczne uzgodnienia. Po ich zakończeniu projekt ma zostać skierowany na kolejny etap procedury legislacyjnej (tj. do komitetu stałego Rady Ministrów).

Wstrzymanie prac nad ustawą zezwalającą pracodawcom pytać pracowników o szczepienia.

W ostatnim czasie dość głośno dyskutowana była kwestia możliwości pozyskania przez pracodawców informacji na temat tego, czy pracownicy skorzystali ze szczepień przeciwko Covid-19, oraz szerzej możliwości weryfikacji osób zaszczepionych przez punkty usługowe (np. restauracje, hotele itp.)

Wydawało się, że sprawa ta zostanie ostatecznie przesądzona przez ustawodawcę. Do wykazu prac legislacyjnych trafił bowiem [projekt autorstwa Ministerstwa Zdrowia](#), który



AKTUALNOŚCI cd.

przewidywał wprowadzenie rozwiązań umożliwiających pracodawcom uzyskiwanie informacji dotyczące zaszczepienia, faktu przebycia zakażenia SARS-CoV-2 lub posiadania ważnego negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2.

Z założeń projektu wynikało, że w przypadku informacji o braku zaszczepienia lub braku testu, pracodawca mógłby delegować tę osobę do pracy poza jej stałe miejsce pracy lub do innego rodzaju pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi pracy albo skierować na urlop bezpłatny. Pracodawca miałby również prawo pytać o kwestie Covid-19 przed nawiązaniem stosunku pracy. Projekt przewidywał również, że w przypadku wprowadzenia ograniczeń w prowadzeniu działalności, nie dotyczyłyby one usług realizowanych na rzecz osób zaszczepionych / z negatywnym wynikiem, co miałyby być weryfikowane. Udostępnienie pracodawcom informacji o zaszczepieniu się przeciwko COVID-19 pracowników i klientów miało być instrumentem umożliwiającym – tak jak w innych krajach Unii Europejskiej – funkcjonowanie gospodarki i przedsiębiorstw mimo pandemii. Dzięki możliwości weryfikacji osób zaszczepionych otwarte mogłyby bowiem pozostać restauracje, kluby fitness, bary czy hotele, które przeżyły już roczny *lockdown*, a z których teraz mogłyby korzystać zaszczepieni.

Jak poinformował ostatnio Minister Zdrowia, prace nad tym projektem zostały wstrzymane a ustawa nie trafi (jak na razie) do Sejmu. W jego ostatniej wypowiedzi z 13 października 2021 r. udzielonej w jednej ze stacji telewizyjnych wynika, że projekt jest przez Ministerstwo i Rząd „trzymany na cięższe czasy”. Nie można zatem wykluczyć, że wraz z rozwojem kolejnej fali pandemii i widmem *lockdown*'u Rząd powróci do pracy nad projektem. Oznacza to również, że w aktualnym stanie prawnym brak jest jednoznacznych przepisów, które zezwalałyby pracodawcy na dokonywanie weryfikacji zaszczepienia wśród pracowników.

Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy w sprawie nakazu szczepienia pracowników.

Interesujące stanowisko wyraził w ostatnim czasie publicznie Główny Inspektorat Pracy (dalej również „GIP”) w temacie szczepienia pracowników. Wypowiedź GIP stanowi pokłosie szeroko komentowanego działania jednej z urzędniczek Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, która na wniosek obywatela udzieliła formalnej odpowiedzi na pytanie prawne czy pracodawca może nakłaniać pracownika do badań na obecność koronawirusa bądź szczepienie przeciw COVID-19. Odpowiedź wywołała wzburzenie, bowiem urzędniczka nie tylko uznała zmuszanie pracowników do badania lub szczepienia za niedopuszczalne (podobnie jak wszelkie naciski

na pracowników w tym względzie), ale przede wszystkim wyraziła kilka dość katarygicznych opinii dotyczących samego szczepienia m.in. wskazując, iż szczepionki pozostają w fazie badań klinicznych, brak jest danych potwierdzających ich bezpieczeństwo, a wręcz, że udział w szczepieniu przeciw COVID-19 należy kwalifikować jako udział w eksperymencie medycznym.

Stanowisko urzędniczki opublikowano w Internecie, co wywołało medialną burzę. Ostatecznie w sprawie [zabrał głos Główny Inspektorat Pracy](#).

GIP, po pierwsze potwierdził, że krążąca po Internecie opinia jest prawdziwa, ale obejmuje ona wyłącznie indywidualne poglądy urzędnika i nie odzwierciedla oficjalnego stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy.

Po drugie, GIP wskazał, że w myśl aktualnych przepisów prawa poddanie się szczepieniom ma charakter dobrowolny.

Co jednak ciekawe, następnie GIP wyraźnie podkreślił, iż ma pełną świadomość obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, jak również ma świadomość, że wśród praktyków prawa pracy prezentowane jest odmienne stanowisko dotyczące szczepień pracowników. Pracodawca ma obowiązek stosować bowiem wszelkie środki zapewniające ochronę życia i zdrowia w zakładzie pracy, a dostępne szczepienia w sposób bezpośredni i istotny zmniejszają ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa. W ocenie GIP niewątpliwie szczepienia przeciwko COVID-19 mają istotne znaczenie w zapobieganiu zakażeniom.

Stanowisko Inspekcji, choć miejscami niejednoznaczne, to jednak zdaje się sugerować, iż Inspekcja nie wyklucza szczególnych sytuacji, w których z uwagi na konkretne okoliczności faktyczne, specyfikę prowadzonej działalności i uwarunkowania danego stanowiska pracy możliwe byłoby jednak nakazanie pracownikom badania lub nawet szczepienia w związku z wirusem COVID-19 w celu realizacji obciążających pracodawcę obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące możliwości żądania przez pracodawcę danych niezbędnych do wypełnienia formularza ZUS ZUA na etapie rekrutacji lub zatrudnienia.

W ostatnim wydaniu newslettera wydawanego przez Urząd Ochrony Danych Osobowych zamieszczono stanowisko UODO dotyczące wątpliwości działów HR, czy na etapie zatrudniania pracownika pracodawca może żądać od niego podania adresu zameldowania i adresu do korespondencji, które są potrzebne



AKTUALNOŚCI cd.

w związku z realizacją obowiązku zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia. Pytający powoływali się na art. 36 ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych zawiera m.in. takie dane, jak: (i) adres zameldowania na stałe miejsce pobytu, adres zamieszkania, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu, (ii) adres do korespondencji, jeżeli jest inny niż adres zameldowania na stałe miejsce pobytu, (iii) adres zamieszkania.

Odpowiadając na to pytanie Prezes UODO przypomniał swe wcześniejsze stanowisko, 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”.

Odnosząc się zaś do wątpliwości dotyczących gromadzenia danych niezbędnych do wypełnienia formularza ZUS ZUA, Prezes UODO wskazał, że: **pracodawca będzie miał możliwość przetwarzania takich danych osobowych, jak: adres zameldowania, adres zamieszkania i adres do korespondencji, niezbędnych do wypełnienia formularza ZUS ZUA, dopiero po zawarciu z pracownikiem stosunku pracy. Żądanie ich podania na etapie rekrutacji jest przedwczesne, ponieważ obowiązek zgłoszenia do ZUS istnieje dopiero od dnia nawiązania stosunku pracy.**

Polska Polityka Migracyjna 2021-2022.

Na początku lipca 2021 roku do konsultacji trafił rządowy projekt dokument „Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021-2022”, który zawiera założenia istotne dla wielu pracodawców – związane bowiem z kształtowaniem polityki z zakresu zatrudniania cudzoziemców. Dokument stanowi pewnego rodzaju uzupełnienie do opublikowanej wcześniej „Strategii demograficznej 2040”, którą opisywaliśmy w [czerwcowym wydaniu naszego newslettera prawa pracy](#).

Projekt Polityki składa się z kilku rozdziałów, które obejmują postulaty, pomysły czy koncepcje, które państwo chciałoby zrealizować w kolejnych latach. Ww. rozdziały to: **Legalna migracja** (przede wszystkim sprawy związane z imigracją zarobkową i polityką rynku pracy w odniesieniu do cudzoziemców); **Nielegalna migracja** (dotycząca wjazdu, pracy i pobytu cudzoziemca w Polsce z naruszeniem przepisów prawa); **Ochrona cudzoziemców** (międzynarodowa i krajowa); Integracja cudzoziemców, a wreszcie również **Migracje Polaków** (działania na rzecz Polaków, którzy wyjechali na długie pobyty za granicę, osób polskiego pochodzenia i repatriantów) oraz **Europejski wymiar polityki migracyjnej** (uwarunkowania polityki migracyjnej wynikające z członkostwa

Polski w Unii Europejskiej).

W zakresie migracji zarobkowej, najbardziej interesującej dla pracodawców, wyszczególnione m.in. następujące kierunki działania:

1. Wzmocnienie systemu instytucjonalnego w obszarze legalizacji pobytu i zatrudnienia (w tym: usprawnienie i skrócenie procedury udzielania cudzoziemcom długoterminowych zezwoleń na pracę m.in. poprzez zmiany strukturalne organów oraz cyfryzacje procesu, uproszczenie polityki wizowej, wprowadzenie dalszych preferencji geograficznych dla krajów sąsiedztwa wschodniego);
2. Uzupełnienie niedoboru na rynku pracy i zapewnienie znaczącego udziału cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach (np. medycznych), jak i robotników wykwalifikowanych, ze szczególnym uwzględnieniem sąsiedztwa wschodniego, z uwagi na bliskość językową i kulturową;
3. Wykorzystanie potencjału polskich uczelni w zakresie kształcenia cudzoziemców;
4. Zapobieganie nadużyciom i negatywnym konsekwencjom legalnej migracji (w tym zapobieganie segmentacji rynku pracy oraz nadmiernej koncentracji cudzoziemców w zawodach i branżach niewymagających wysokich kwalifikacji czy poprawa ściągalności składek na ubezpieczenia społeczne cudzoziemców).

Podkreślenia wymaga, że zaprezentowany przez Rząd dokument stanowi projekt strategii, który będzie szeroko konsultowany ze wszystkimi interesariuszami. Niemniej może on wskazywać na kierunek przyszłych prac legislacyjnych. Wszystkie informacje dotyczące Polskiej Polityki Migracyjnej dostępne są na [stronie Pełnomocnika Rządu do spraw Polityki Demograficznej](#).



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

Minimalne wynagrodzenie nie uchroni przed potrąceniem w związku z egzekucją - projekt nowelizacji ustawy - Kodeks pracy, ustawy - Kodeks karny wykonawczy, ustawy - Prawo bankowe oraz ustawy o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych.

Do Sejmu wpłynął niedawno projekt ustawy autorstwa Sejmowa Komisja ds. Petycji. Zakłada on zwiększenie skuteczności egzekucji sądowej i administracyjnej dotyczącej świadczeń innych niż alimentacyjne. Proponuje się, aby na stałe zmienić art. 87(1) kodeksu pracy tak, aby kwota wolna od potrąceń z wynagrodzenia za pracę wynosiła 85% wynagrodzenia minimalnego (a nie 100% jak obecnie). Podobne zmiany mają dotyczyć wysokości minimalnej kwoty podlegającej ochronie z tytułu zajęcia rachunku bankowego, tak aby zgromadzone środki były wolne od tego zajęcia do wysokości nie 75% minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak jest obecnie, lecz do wysokości 50%.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw.

Rada Ministrów 19 października 2021 r. przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, przedłożony przez ministra spraw wewnętrznych i administracji. Jak wynika z zapowiedzi, Rząd chce usprawnić prowadzenie postępowań administracyjnych, jeśli chodzi o legalizację pobytu cudzoziemców w Polsce, szczególnie w przypadku łączonych zezwoleń na pobyt i pracę, które są najczęściej udzielanym rodzajem zezwoleń na pobyt czasowy.

Najważniejsze rozwiązania:

1. Wprowadzone zostaną uproszczenia dotyczące udzielania cudzoziemcom zezwoleń na pobyt czasowy i pracę poprzez:
 - a) rezygnację z wymogu posiadania zapewnionego miejsca zamieszkania oraz wymogu posiadania źródła stabilnego i regularnego dochodu dla udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – na rzecz wymogu otrzymywania przez cudzoziemca wynagrodzenia nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca;
 - b) wprowadzenie nowego trybu zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w sytuacji zmiany podmiotu powierzającego wykonywanie pracy lub w warunkach zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę;

- c) poszerzenie katalogu okoliczności, które nie wymagają zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę;
- d) wprowadzenie rozwiązania przyspieszającego uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę przez cudzoziemców zamierzających wykonywać pracę w podmiotach o szczególnym znaczeniu strategicznym dla polskiej gospodarki.

2. Wprowadzone zostanie rozwiązanie dotyczące odniesienia wynagrodzenia jako wymogu udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji do przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzedzającym złożenie wniosku o udzielenie tego zezwolenia, a nie w roku poprzedzającym zawarcie umowy dotyczącej wykonywania pracy.
3. Wprowadzone zostaną zmiany dotyczące postępowań w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi poprzez wydłużenie okresu dopuszczalnej pracy do 24 miesięcy.
4. Przyspieszenie wydania zezwolenia na pracę dla cudzoziemców zamierzających wykonywać pracę w podmiotach o szczególnym znaczeniu strategicznym dla gospodarki Polski (podmioty te określi minister właściwy do spraw gospodarki).
5. Ułatwienie wnioskowania o Kartę Polaka.
6. Wprowadzona zostanie szczególna regulacja o charakterze czasowym, przewidująca uproszczony tryb udzielania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w odniesieniu do postępowań wszczętych przed 1 stycznia 2021 r., które w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będą pozostawać w toku.

Nowe przepisy wejdą w życie po upływie 14 dni od ich ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

Nowelizacja ustawy o PIP.

Główny Inspektor Pracy, Katarzyna Łażewska-Hrycko, udzieliła ostatnio wywiadu na łamach jednego z poczytnych dzienników z którego wynika, że Państwowa Inspekcja Pracy pracuje nad projektem nowelizacji ustawy o PIP. Taka też informacja pojawiła się w dniu 18 października 2021 r. [na stronie internetowej inspekcji pracy](#).

W udzielonym wywiadzie Główny Inspektor PIP zwróciła uwagę na stosunkowo szeroką skalę zatrudnienia cywilnoprawnego w Polsce, co w ocenie Inspekcji Pracy jest asumptem do systemowego zrównania sytuacji zatrudnionego na etacie i kontrakcie cywilnoprawnym pod względem płaconych podatków i składek. Uzupełnieniem tego postulatu jest zawarta w projekcie PIP propozycja wyposażenia inspektora pracy w możliwość zmieniania decyzją administracyjną umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę w sytuacji, gdy kontrakt cywilnoprawny ma ściśle pracowniczy charakter.

Projekt nad którym pracuje inspekcja zawiera także rozwiązania, których realizacja ma uporządkować rynek pracy. Przykładowo chodzi o kwestie dotyczące szkolenia młodocianych do prac odbywających się w warunkach szczególnie niebezpiecznych. W przypadku przemysłu drzewnego wszystkie pyły powstające przy produkcji zostały uznane za rakotwórcze, co wyklucza szkolenie młodocianych. Prowadzi to jednak do tego, że młodociani nie są w stanie nauczyć się zawodu, który planują podjąć w dorosłym życiu.

Proponuje się też zmiany w zakresie umożliwienia rozpoczynania przez inspektorów kontroli przedsiębiorców bez potrzeby wysyłania zawiadomienia z kilkudniowym wyprzedzeniem oraz wyposażenia inspekcji w uprawnienia do prowadzenia czynności operacyjnych. Konieczność realizacji przez inspektorów pracy szeregu obowiązków przewidzianych w prawie przedsiębiorców jest sprzeczne z ratyfikowaną przez Polskę konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy, która przewiduje szerokie uprawnienia inspektorów w czasie kontrolowania przedsiębiorców, bez potrzeby zawiadamiania ich o tym z wyprzedzeniem. Z kolei wyposażenie inspektorów w uprawnienia operacyjne pozwoli im na gromadzenie dowodów w czasie np. obserwacji placu budowy, które będą mogły być później podstawą do wydania decyzji administracyjnej dotyczącej bezpieczeństwa pracy czy legalności zatrudnienia przebywających na jej terenie osób.

Główny Inspektor Pracy zapowiada również rewolucyjne rozwiązanie dla branży budowlanej. - W razie stwierdzenia przez inspektora nieprawidłowości dotyczących np. bezpieczeństwa czy legalności zatrudnienia na budowie

mógłby on wystawić nakaz wstrzymania prac skierowany nie do np. podwykonawcy zatrudniającego robotników z naruszeniem przepisów, ale do inwestora, co oznaczałoby wstrzymanie wszystkich prac na takiej budowie do czasu usunięcia nieprawidłowości.

Należy przypomnieć, że obecnie w Sejmie procedowany jest bardzo podobny projekt autorstwa posłów Lewicy (druk nr 1134). Szerzej opisywaliśmy go w [majowym wydaniu naszego newslettera](#). Ten projekt również zakładał przyznanie PIP kompetencji do reklasyfikacji umów cywilnoprawnych w umowę o pracę w drodze decyzji administracyjnej. Co ciekawe 14 października 2021 r. (zatem na kilka dni przed wywiadem udzielonym przez szefową inspekcji pracy), do Sejmu wpłynęło stanowisko Rządu **negatywnie opiniujące propozycję przyznania PIP takich kompetencji**.

Jak wynika ze stanowiska Rządu zgodnie z projektowanymi zmianami w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy możliwe byłoby uznanie umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę – w drodze decyzji wydawanej przez inspektora pracy. **Oznaczałoby to prawne uprzywilejowanie umów o pracę i byłoby sprzeczne zarówno z zasadą swobody nawiązania stosunku pracy, zasadą swobody umów, jak również z systemem prawa cywilnego. Przyznanie inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji o ustaleniu istnienia stosunku pracy byłoby naruszeniem kompetencji sądów pracy; w takiej sytuacji bardziej uprawniona pozostaje obowiązująca procedura postępowania w takich sprawach, w której w razie sporu, o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decyduje sąd.**

Powyższe oznacza, że w Rządzie nie są rozważane tego typu propozycje i zapewne nie zyskają one poparcia również w odniesieniu do projektu ustawy nad którym pracuje inspekcja pracy.



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE cd.

Projekt ustawy mającej przeciwdziałać różnicowaniu wynagrodzeń ze względu na płeć trafił do Sejmu.

Grupa posłów Lewicy złożyła do Sejmu projekt ustawy o zmianie ustawy, która ma przeciwdziałać różnicowaniu wynagrodzeń za pracę pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Trzy główne założenia projektu są następujące:

1. Po pierwsze, projektodawcy proponują, by poszerzyć kompetencje właściwego inspektora pracy o prawo do nakazania pracodawcy ukształtowania wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn. W ten sposób inspektor pracy będzie mógł z urzędu lub na wniosek pracownika, w drodze decyzji administracyjnej zobowiązać pracodawcę by ukształtował wynagrodzenie za pracę określonego pracownika w sposób zgodny z wymogami Kodeksu pracy. Aby ułatwić wykonanie wspomnianego nakazu, inspektor pracy miałby również określać w decyzji prawidłowy sposób ukształtowania takiego wynagrodzenia za pracę.
2. Po drugie, projektodawcy chcą umożliwić Inspekcji pracy gromadzenie danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym w szczególności – dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć. Ze zmianą tą związana jest też konieczność nowelizacji Kodeksu pracy, tj. wprowadzenie po stronie pracodawców obowiązku przekazywania właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, na jego żądanie, danych dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie zróżnicowania wynagrodzeń za pracę ze względu na płeć.
3. Wreszcie, w projekcie ustawy założono, że pracodawca powinien w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę przekazać pracownikowi informację również (i) w zakresie treści i znaczeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, oraz (ii) o średnim poziomie wynagrodzenia za pracę w podziale na płeć w odniesieniu do pracowników wykonujących u tego pracodawcy pracę tego samego rodzaju lub pracę o takiej samej wartości co pracownik, z którym pracodawca zawiera umowę o pracę. Ponadto, pracodawca miałby co najmniej raz do roku, w przyjęty u siebie sposób, przekazywać pracownikom informacji o średnim poziomie wynagrodzenia za pracę w podziale na płeć w odniesieniu do pracowników wykonujących u tego pracodawcy pracę tego samego rodzaju lub pracę o takiej samej wartości co dany pracownik.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Minimalne wynagrodzenie w 2022 r.

15 września 2021 r. w Dzienniku Ustaw zostało opublikowane rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. Jego treść dostępna jest [TUTAJ](#).

Zgodnie z nim od 1 stycznia 2022 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia brutto będzie następująca:

- a) minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 3.010 zł.
- b) minimalna stawkę godzinową w wysokości 19,70 zł.

Zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych - ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw.

W dniu 3 września 2021 r. w Dzienniku Ustaw opublikowano ustawę zmieniającą ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych. Jak wskazują jej autorzy celem ustawy jest uporządkowanie systemu ubezpieczeń społecznych, jego racjonalizacja, wprowadzenie jednolitych rozwiązań w zakresie przyznawania i wypłaty świadczeń oraz usprawnienie funkcjonowania ZUS w kontekście gospodarki finansowej oraz rozliczeń z płatnikami składek.

Zmiany zawarte w ustawie dotyczą m.in.:

1. Ujednolicenia zasad objęcia ubezpieczeniami społecznymi współników jednoosobowych spółek z o.o. oraz spółki jawnej, partnerskiej lub komandytowej.

Zmiana ta wynika z dotychczasowych wątpliwości praktycznych, dotyczących momentu zgłoszenia do ZUS (w kontekście rozbieżności dat, kiedy dana osoba stała się współnikiem a spółka faktycznie podjęła prowadzenie działalności gospodarczej). Po zmianach obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych będzie powiązany z momentem wpisania spółki z o.o. do KRS lub nabycia udziałów a w przypadku spółek jawnych, partnerskich lub komandytowych – od momentu uzyskania wpisu do KRS lub od dnia nabycia ogółu praw i obowiązków w wymienionych spółkach.



ZMIANY LEGISLACYJNE cd.

2. Wprowadzenia możliwości potrącania nieopłaconych należności z tytułu składek ze świadczeń wypłacanych przez ZUS oraz nienależnie pobranych świadczeń z wypłacanych przez ZUS zasiłków.

W zakresie tej zmiany rozszerzony został katalog świadczeń, które mogą być uznane za nienależnie pobrane – tj. do świadczeń z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, które zostały wypłacone przez ZUS osobie przebywającej na zwolnieniu lekarskim, która wykorzystywała to zwolnienie niezgodnie z jego przeznaczeniem. W praktyce będą to przypadki, gdy osoba na L-4 zajmuje się innymi aktywnościami niezgodnymi z zaleceniami lekarskimi.

3. Ograniczenia przekazywania korekt deklaracji ubezpieczeniowych tylko do 5 lat od momentu wymagalności składek.

Jak wynika z nowych przepisów na bieg terminu 5 letniego nie będzie wpływał również fakt, że bieg terminu przedawnienia dla należności ze składek uległ zawieszeniu lub przerwaniu. Oznacza to, że po upływie terminu 5 lat nie można będzie otrzymać zwrotu ew. nadpłaty. Dokonanie korekty za okres dalszy niż 5 lat będzie nadal możliwe – ale wyłącznie przez ZUS.

4. Wprowadzenia obowiązku założenia profilu informacyjnego PUE ZUS przez wszystkich płatników składek.

NOTATKI

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

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

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