



NEWSLETTER PRAWA PRACY STYCZEŃ 2022

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

- Korzystne orzeczenia Sądów w sprawach przeciwko ZUS dotyczących pozorności umowy o pracę.
- Czas poświęcony na odbycie wymaganego przez pracodawcę szkolenia wlicza się do czasu pracy.
- Znaczenie uniewinniającego wyroku karnego wydanego w postępowaniu o popełnienie czynu stanowiącego jednocześnie przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

AKTUALNOŚCI

- Zmiany w Prawie Pracy w 2022 r.
- Czy wypalenie zawodowe uzasadni zwolnienie lekarskie?
- Stanowisko GIP w sprawie różnicowania wynagrodzeń w oparciu o kryterium geograficzne.
- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022-2024.

PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

- Weryfikacja przez pracodawców wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2.
- Możliwość elektronicznego zawierania i rozliczania umów przez niektórych pracodawców.



WYBRANE ORZECZENIA

Korzystne orzeczenia Sądów w sprawach przeciwko ZUS dotyczących pozorności umowy o pracę - wyroki Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 czerwca 2021 r., sygn. III AUa 348/21, oraz Sądu Okręgowego w Sieradzu z 22 września 2021 r., sygn. IV U 72/21.

Sprawy dotyczące odwołań od decyzji ZUS w których organ ten kwestionuje ważność umów o pracę często goszczą na sądowych wokandach. W ogromnej większości dotyczą one pracownic, które zostały zatrudnione albo w stanie ciąży albo w okresie bezpośrednio zbliżonym do momentu, gdy o ciąży się dowiedziały. Bardzo często w takich sprawach ZUS podnosi zarzut pozorności umowy o pracę, argumentując, że celem takiego „pozorowanego” zatrudnienia było uzyskanie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Warto więc przypomnieć, że stwierdzenie przez ZUS pozorności umowy o pracę – w świetle przepisów kodeksu cywilnego – oznacza nieważność takiej umowy o pracę. Takie ustalenie skutkuje zaś tym, że dana osoba nie podlega jako pracownik ubezpieczeniom społecznym a w konsekwencji nie jest uprawniona do pobierania żadnych świadczeń z tego tytułu, zaś te które już pobrała winna zwrócić.

Oczywiście każda z tego typu spraw cechuje się innymi okolicznościami faktycznymi, niemniej w praktyce orzeczniczej ZUS można spotkać się z dużą powtarzalnością stosowanej argumentacji prawnej. Często fakt pozorności umowy o pracę ZUS stara się wykazać m.in. twierdzeniami o braku potrzeby gospodarczej pracodawcy dla zatrudnienia określonego pracownika na określonym stanowisku, nierynkową (zbyt wysoką) stawką wynagrodzenia, brakiem kompetencji/doświadczenia pracownika na powierzone mu stanowiska, czy wreszcie brakiem koniecznych cech stosunku pracy takich jak wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Podobna argumentacja została przez organ rentowy wykorzystana w dwóch omawianych poniżej sprawach, które zakończyły się korzystnymi dla pracowników rozstrzygnięciami.

Pierwsza ze spraw - rozstrzygana przez Sąd Apelacyjny w Lublinie - dotyczyła pracownicy zatrudnionej w salonie kosmetycznym w pełnym wymiarze czasu pracy. Kobieta ta, po pewnym czasie postanowiła jednak nabyć nowe kwalifikacje i zmienić pracę. W tym celu odbyła dwutygodniowy kurs menadżerski, którego ofertę znalazła w Internecie. Po odbyciu kursu została polecona pewnemu przedsiębiorcy prowadzącemu tor kartingowy przez osobę z firmy zajmującej się dla niego wcześniej rekrutacją pracowników. Pracownica została u niego zatrudniona na stanowisku managera

ds. reklamy na 1/2 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.210 zł. Do jej obowiązków należało planowanie i wdrażanie metod promocji, organizacja i doskonalenie procesów sprzedaży w przedsiębiorstwie, zawiązywanie i podtrzymywanie kontaktów z klientami, analiza danych marketingowych, identyfikowanie potencjalnych odbiorców produktów, budowanie korzystnego wizerunku firmy i kierowanie działem marketingu.

Co istotne, pracownica z uwagi na brak doświadczenia na obejmowanym stanowisku i obawę czy podoła nowym obowiązkom postanowiła nie rezygnować z dotychczasowego zatrudnienia w salonie kosmetycznym, zmieniając jedynie wymiar czasu pracy z całego na 1/2. W tym okresie dzień pracy kobiety rozpoczynał się rano w salonie kosmetycznym, gdzie przez kilka godzin przyjmowała klientki, następnie dwadzieścia trzy razy w tygodniu przez osiem do dziesięciu godzin pracowała w biurze u drugiego pracodawcy. Nie miała tam stałych godzin pracy a musiała zrealizować powierzone jej zadania. Jej praca była nadzorowana bezpośrednio przez pracodawcę. Po dwóch miesiącach pracy u nowego pracodawcy pracownica dowiedziała się, że jest w ciąży. W związku z tym przeszła na zwolnienie lekarskie.

W takim stanie faktycznym ZUS zakwestionował umowę o pracę jaka łączyła pracownicę z jej drugim pracodawcą. ZUS podnosił, że umowa o pracę jest pozorna bowiem została zawarta w celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wskazał, że u pracodawcy nie zaistniała potrzeba zatrudnienia managera do spraw reklamy, przed zatrudnieniem pracownicy przedsiębiorca ten nie zatrudnił nikogo na tym stanowisku a w okresie nieobecności pracownicy nie zatrudnił nikogo na zastępstwo. Wreszcie ZUS podniósł, że wątpliwości budził również sposób rekrutacji na stanowisko, a pracodawca nie złożył żadnych dokumentów sporządzonych przez kobietę, które mogłyby potwierdzić okoliczność faktycznego świadczenia przez nią pracy.

Sąd Okręgowy rozpoznający tę sprawę po przeprowadzeniu postępowania dowodowego doszedł jednak do wniosku, że kobieta w sposób niebudzący wątpliwości faktycznie świadczyła pracę na rzecz właściciela toru kartingowego. Sąd wskazał przy tym, że **okoliczności faktycznego świadczenia przez wnioskodawczynię pracy na rzecz pracodawcy nie przeczy sama niemożność przedstawienia fizycznych efektów tej pracy, z uwagi na specyfikę powierzonych jej zadań, które realizowała za pośrednictwem Internetu i telefonu.** Sąd I instancji podkreślił, że pracodawca po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie zlecał wykonywane wcześniej przez nią zadania firmom zewnętrznym płacąc im o wiele wyższe wynagrodzenie i otrzymując jednakowe efekty.



WYBRANE ORZECZENIA cd.

Pracodawca wskazał również, że po zakończeniu urlopu wychowawczego chciałby nadal zatrudniać kobietę na poprzednim stanowisku a jej pracę oceniał bardzo pozytywnie. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd I instancji zaznaczył, że **nie jest sprzeczne z prawem zawarcie umowy o pracę przez kobietę w ciąży nawet wyłącznie w celu uzyskania zabezpieczenia społecznego, a nawet jeżeli stronom umowy o pracę przyświeca taki właśnie cel, to umowa o pracę nie jest nieważna**. Kluczową kwestią jest bowiem to, iż umowa o pracę winna być rzeczywiście wykonywana.

Apelacja ZUS w tej sprawie została oddalona. Odnosząc się do jej poszczególnych zarzutów Sąd II instancji podkreślił, że podnoszona przez ZUS okoliczność, że wynikający z dokumentacji w aktach ZUS czas pracy tj. po 4 godziny dziennie przez 5 dni w tygodniu, jest niezgodny z podawanym w toku sprawy czasem pracy wynoszącym po 8-10 godzin, dwa-trzy razy w tygodniu, nie może świadczyć, że ubezpieczona faktycznie tej pracy nie wykonywała. Odnosząc się do zarzutu zbyt wysokiego wynagrodzenia Sąd II instancji stwierdził, że strony mają swobodę w kształtowaniu wynagrodzenia, zaś wynagrodzenia w kwocie 4.210 zł brutto nie można uznać za wygórowane. Odnośnie zarzutu niskich kwalifikacji pracownicy, która ukończyła jedynie dwutygodniowy kurs z zakresu marketingu Sąd II instancji zauważył, że kobieta była osobą poleconą płatnikowi przez osobę z firmy zajmującej się dla niego wcześniej rekrutacją pracowników natomiast sam pracodawca pozytywnie oceniał pracę jaką otrzymywał.

Druga ze spraw - rozstrzygana przez Sąd Okręgowy w Sieradzu - dotyczyła pracownicy zatrudnionej w pewnej spółce z branży IT. Pracodawca ten zamieścił w Internecie ogłoszenie, iż poszukuje kreatywnej osoby z bardzo dobrym angielskim do pracy na stanowisku new business manager. Wynagrodzenie miało być uzależnione od zaangażowania, doświadczenia, realizacji celów oraz rezultatów w przedziale 4.000 - 11.000 zł netto. Do obowiązków kandydata oprócz pozyskiwania nowych klientów miało również należeć układanie oraz zarządzanie strategią wdrożenia produktów IT oferenta na rynki polskie oraz zagraniczne, konfigurowanie kampanii reklamowych i wiele innych rozwojowych zadań. Zaznaczono, że praca może być w większości zdalna a wymagane jest pojawianie się w biurze raz na tydzień/dwa.

Na powyższe ogłoszenie odpowiedziała zainteresowana pracą kobieta, przysyłając swoje CV oraz opis kwalifikacji i doświadczenia, wskazując m.in. na skończone dwa kierunki studiów w tym jedno w języku angielskim oraz dotychczasowe doświadczenie zawodowe. Oferta kobiety spotkała się z zainteresowaniem pracodawcy, który przeprowadził rozmowę kwalifikacyjną po której kobieta została zatrudniona. Umowa

o pracę na okres próbny została zawarta 16 marca 2020 r. i ustalono w niej, że praca powinna być świadczona w godzinach od 9 do 17 w siedzibie spółki, zaś wynagrodzenie wynosiło 6.257 zł.

Przez pierwsze dwa tygodnie zatrudnienia kobieta świadczyła pracę w lokalu spółki; zapoznawała się wówczas ze specyfiką rynku IT, produktami, które oferował pracodawca. Po upływie tego okresu, z uwagi na ogólnokrajowy *lockdown*, świadczyła pracę w formie zdalnej przy użyciu komputera i łącząc internetowych. W każdym dniu roboczym odbywała poprzez Skype'a spotkania z przełożonym, podczas których relacjonowała zrealizowane poprzedniego dnia zadania oraz przedstawiała plany na kolejny dzień jednocześnie otrzymując ze strony właścicieli firmy wskazówki, dotyczące formy i sposoby przeprowadzanych prezentacji z potencjalnymi klientami. Od dnia 5 maja 2020 r. do końca okresu zatrudnienia kobieta była niezdolna do pracy z powodu choroby. Po zakończeniu okresu pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego.

W takim stanie faktycznym ZUS zakwestionował zawartą umowę o pracę wskazując na jej pozornosc, podnosząc, że w sprawie w ogóle nie miało miejsca świadczenie pracy przez co nie doszło do nawiązania stosunku pracy. ZUS zwrócił uwagę m.in. na rozbieżność między oświadczeniem pracodawcy, według którego w związku z sytuacją epidemiczną kobieta świadczyła pracę w trybie zdalnym a oświadczeniem samej zainteresowanej, iż pracę świadczyła w siedzibie firmy. Zdaniem organu istotne znaczenie w sprawie miał mieć także fakt, że przed zatrudnieniem pracownicy w spółce nie było ani nie ma obecnie innych osób zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy ani z tym samym zakresem obowiązków, zaś przed zawarciem umowy o pracę prace powierzone ubezpieczonej wykonywali osobiście wspólnicy spółki. Mimo długotrwałej nieobecności pracownicy spółka nie zatrudniła innego pracownika; nadto strony umowy nie złożyły żadnych dowodów na okoliczność faktycznego wykonywania obowiązków pracowniczych przez ubezpieczoną.

W odwołaniu od decyzji ZUS kobieta podnosiła, że posiadała odpowiednie kwalifikacje do objęcia w stanowiska new business manager, opisanego w ogłoszeniu internetowym, zaś samo nawiązanie stosunku pracy było poprzedzone przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej. Podkreślono, że ze względu na rozwój pandemii kobieta po kilku dniach pracy w siedzibie spółki rozpoczęła pracę zdalną, kontaktując się z pracodawcą, współpracownikami i klientami telefonicznie i mailowo, czego potwierdzeniem są dane zawarte w poczcie firmowej i zapisane na elektronicznych nośnikach.



WYBRANE ORZECZENIA cd.

Odwołanie odniosło skutek, a Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego dał wiarę zeznaniom świadków oraz pracownicy, w których wskazano na realność zawartej umowy o pracę oraz faktyczne świadczenie pracy. Z zeznań świadków wynikało, że kobieta w spornym okresie była zaangażowana w realizację projektów, co znalazło potwierdzenie również w korespondencji mailowej.

Odnosząc się do głównego zarzutu ZUS, iż o pozorności umowy o pracę miałby świadczyć fakt szybkiego skorzystania ze zwolnienia lekarskiego po nawiązaniu stosunku pracy, Sąd Okręgowy wskazał, że **z samego faktu, że w stosunkowo niedługim czasie od zawarcia takiej umowy pracownik zaczyna korzystać ze zwolnień lekarskich, nie można wywodzić pozorności takiej umowy. Pozorność powinna być wykazana przez organ rentowy stosownymi dowodami i nie może opierać się jedynie na przypuszczeniach. Ponadto wskazać należy, że nie jest objęte zakazem prawnym zawieranie umów o pracę w celu osiągnięcia skutku w postaci objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym, ani też skutek w postaci objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym nie jest zakazany przez prawo, ale właśnie odwrotnie - następczym skutkiem rzeczywistego podjęcia pracy w ramach stosunku pracy jest nakaz obowiązkowego ubezpieczenia pracownika, co wprost wynika z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.**

Czas poświęcony na odbycie wymaganego przez pracodawcę szkolenia wlicza się do czasu pracy – wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 28 października 2021 r., sygn. C-909/19.

Okres, w którym pracownik odbywa wymagane od niego przez pracodawcę szkolenie zawodowe, przebiegające poza jego zwykłym miejscem pracy, w lokalu podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe, i podczas którego nie wykonuje on swoich zwykłych obowiązków, stanowi czas pracy w rozumieniu tego przepisu. Tak wynika z niedawnego wyroku TSUE.

Sprawa dotyczyła rumuńskiego pracownika służby ratowniczej (strażaka). Otrzymał on od swojego pracodawcy polecenie odbycia 160 godzin szkolenia zawodowego, które było wymagane do świadczenia pracy. Szkolenie to zostało przeprowadzone w marcu i kwietniu 2017 r. Odbywało się w lokalu firmy szkoleniowej w godzinach od 15.00 do 20.00 od poniedziałku do piątku, od 13.00 do 18.00 w soboty i od 13.00 do 19.00 w niedziele. Ostatecznie ustalono, że 124 godziny szkolenia spośród godzin odbytych przez strażaka miały miejsce poza jego zwykłym czasem pracy. Pracownik pozwał swojego pracodawcę żądając w szczególności zasądzenia wynagrodzenia za wspomniane 124 godziny jako godziny nadliczbowe. Po oddaleniu jego powództwa przez Sąd

I instancji, pracownik wniósł apelację do sądu odwoławczego. Sąd ten rozpoznając sprawę powziął jednak wątpliwości i skierował pytanie prawne do TSUE, podkreślając, że o ile wynagrodzenie pracownika stanowi kwestię prawa krajowego, to jednak rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu głównym zależy od uprzedniego ustalenia, czy czas, jaki skarżący w postępowaniu głównym poświęcił na szkolenie zawodowe, odbyte na żądanie pracodawcy, w siedzibie podmiotu świadczącego usługi zawodowe i poza zwykłym czasem pracy, powinien zostać zakwalifikowany jako czas pracy czy okres odpoczynku w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy („Dyrektywa”).

Sąd rumuński podniósł, że z ustawodawstwa rumuńskiego wynikało, że czas poświęcony na szkolenie zawodowe nie jest uwzględniany przy obliczaniu czasu pracy pracownika, w związku z czym ma on prawo jedynie do wynagrodzenia odpowiadającego normalnemu rozkładowi czasu pracy, niezależnie od czasu trwania i okresu poświęconego na szkolenie zawodowe. W pytaniu podkreślono, że zgodnie z orzecznictwem unijnym, zakwalifikowanie okresu obecności pracownika jako 'czasu pracy' w rozumieniu Dyrektywy zależy od ciężącego na nim obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Czynnikiem decydującym w tej kwestii jest zdaniem tego sądu okoliczność, że pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania do jego dyspozycji, by w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia odpowiednich usług. Zdaniem sądu rumuńskiego, udział w szkoleniu zawodowym, w którym strażak uczestniczył z inicjatywy pracodawcy poza godzinami pracy, w gminie innej niż jego miejsce zamieszkania, w celu uzyskania formalnej opinii niezbędnej dla organizacji i wykonywania pracy stanowi ingerencję w pełne i swobodne wykonywanie prawa do odpoczynku, ponieważ na zainteresowanego nałożone zostało ograniczenie wynikające, z geograficznego i czasowego punktu widzenia, z konieczności uczestnictwa w szkoleniu zawodowym. Nie można zatem uznać, że czas poświęcony na kształcenie zawodowe spełnia wymogi definicji 'okresu odpoczynku' w rozumieniu art. 2 pkt 2 Dyrektywy, a tym samym, uznać należy, że jest to czas pracy.

TSUE rozstrzygając tę sprawę skłonił się ku pogładowi, że sporny okres należało zaliczyć do czasu pracy strażaka. W uzasadnieniu przypomniał, że Dyrektywa definiuje pojęcie 'czasu pracy' jako 'każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki'. Zgodnie z art. 2 pkt 2 tej dyrektywy pojęcie 'okresu odpoczynku' oznacza natomiast każdy okres, który nie jest czasem pracy. Pojęcia 'czasu pracy'



WYBRANE ORZECZENIA cd.

i 'okresu odpoczynku' są względem siebie rozłączne. Dla celów stosowania Dyrektywy okres szkolenia zawodowego pracownika należy zatem zakwalifikować bądź jako 'czas pracy', bądź jako 'okres odpoczynku', przy czym dyrektywa ta nie przewiduje kategorii pośredniej.

TSUE przypominał swoje wcześniejsze orzecznictwo, gdzie wskazywał, że decydującym czynnikiem dla uznania, że elementy charakteryzujące pojęcie 'czasu pracy' w rozumieniu Dyrektywy są obecne, jest bowiem okoliczność, iż pracownik jest zmuszony przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać w jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia swoich usług [zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 33].

W konsekwencji TSUE wskazał, że ***gdy pracownik otrzymuje od pracodawcy polecenie odbycia szkolenia zawodowego, aby móc wykonywać powierzone mu obowiązki, a ponadto sam ten pracodawca podpisał umowę o szkolenie zawodowe z przedsiębiorstwem, które to szkolenie miało przeprowadzić, należy uznać, że w trakcie okresów szkolenia zawodowego pracownik ten pozostaje do dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 2 pkt 1 Dyrektywy***" TSUE wskazał również, że okoliczność, że kształcenie zawodowe, o którym mowa, odbywa się nie w zwykłym miejscu pracy pracownika, lecz w lokalu przedsiębiorstwa, które świadczy usługi szkoleniowe, nie zmienia faktu, że w ten sposób, pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i w konsekwencji nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu rozpatrywanych okresów szkolenia zawodowego jako 'czasu pracy' w rozumieniu Dyrektywy.

Podobnie wskazał TSUE, że fakt, iż działalność wykonywana przez pracownika w okresach szkolenia zawodowego różni się od działalności wykonywanej w ramach jego zwykłych obowiązków, również nie stoi na przeszkodzie temu, by okresy te były kwalifikowane jako czas pracy, w przypadku, gdy szkolenie zawodowe następuje z inicjatywy pracodawcy, a w konsekwencji pracownik podlega w ramach tego kształcenia instrukcjom pracodawcy.

Znaczenie uniewinniającego wyroku karnego wydanego w postępowaniu o popełnienie czynu stanowiącego jednocześnie przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2021 r., sygn. I NSNc 199/21.

Do Sądu Najwyższego trafiła ostatnio skarga nadzwyczajna wniesiona przez Prokuratora Generalnego od prawomocnego

wyroku Sądu Okręgowego oddalającego apelację pracownika w sprawie odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na: (1) próbie kradzieży mienia zakładowego, (2) przebywaniu na terenie zakładu pracy w ubraniu roboczym w czasie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy, (3) usiłowaniu wręczenia korzyści majątkowej pracownikom ochrony w kwocie 200 złotych za odstąpienie od czynności zatrzymania.

W postępowaniu przed Sądem I instancji pracownik zaprzeczał, aby istniały przesłanki do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Sąd I instancji nie dał mu jednak wiary i oddalił powództwo. Podobnie Sąd II instancji nie podzielił argumentacji pracownika oddalając jego apelację i potwierdzając ostatecznie zasadność decyzji pracodawcy. Od wyroku Sądu Okręgowego pracownik wniósł jeszcze skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, która jednak nie została przez ten sąd przyjęta do rozpoznania.

Pracownik nie zostawił sprawy i angażując Prokuratora Generalnego zainicjował postępowanie przed Sądem Najwyższym w ramach skargi nadzwyczajnej. Uzasadniając skargę nadzwyczajną Prokurator Generalny wskazywał, że równocześnie ze sprawą z zakresu prawa pracy toczyła się przeciwko pracownikowi sprawa karna, w której został on oskarżony o usiłowanie kradzieży mienia należącego do jego ówczesnego pracodawcy. Co istotne został on ostatecznie uniewinniony od tego zarzutu, a wyrok karny został wydany już po zakończeniu sprawy pracowniczej. Prokurator Generalny wywodził, że jest to fakt o kluczowym znaczeniu bowiem skoro pracownika w postępowaniu karnym uniewinniono od zarzutu tożsamego jak przyczyna rozwiązania umowy o pracę to należy przyjąć, że zakwalifikowanie czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest możliwe. Prokurator Generalny stał na stanowisku, że w takim przypadku rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym naruszało art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a sprawę powinien ponownie ocenić sąd pracy z uwzględnieniem wyników postępowania karnego.

Sąd Najwyższy rozpoznając tę sprawę stwierdził jednak, że skarga nadzwyczajna Prokuratora Generalnego była niezasadna. Wskazał, że sądy pracy orzekające w sprawie poczyniły prawidłowe ustalenia faktyczne z których wynikało, że pracownik przebywając na urlopie wypoczynkowym, przyszedł bez polecenia i wiedzy przełożonego do pracy, bez zamiaru świadczenia pracy. W tym dniu został zatrzymany przez pracowników ochrony podczas transportowania w kierunku ogrodzenia zakładu pracy wózka, na którym



WYBRANE ORZECZENIA cd.

znajdowały się przedmioty należące do pracodawcy. Zatrzymanie nastąpiło po tym, jak pracownik nie zastosował się do wezwania do zatrzymania się i zaczął wycofywać się w przeciwnym kierunku, na plac magazynowy. Ponadto, jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, pracownik podczas zdarzenia zachowywał się nerwowo, podawał błędne dane co do swojej tożsamości oraz co do nazwy oddziału kopalni, w którym pracuje, a także obiecywał pracownikom ochrony, że jeżeli go wypuszczą, to się "odwdzięczy", a jednemu z nich zaproponował w zamian za odstąpienie od zatrzymania kwotę 200 zł. Nie okazał przepustki, nie miał też przy sobie kluczyka do szafki ubraniowej - co wskazuje, że przebrał się w odzież roboczą jeszcze w domu. Po otwarciu szafki, które nastąpiło w obecności wezwanych na miejsce funkcjonariuszy Policji, okazało się, że oprócz ubrań roboczych znajdowały się w niej także inne przedmioty, które należały do pracodawcy.

W ocenie Sądu Najwyższego przyjęcie przez sądy, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy pracodawca był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy było prawidłowe. Odnosząc się do zarzutów skargi nadzwyczajnej, Sąd Najwyższy wskazał, że usiłowanie przywłaszczenia mienia pracodawcy było tylko jedną z trzech przyczyn oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przy czym Prokurator Generalny do dwóch pozostałych przyczyn (przebywania na terenie zakładu pracy w stroju roboczym w czasie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy oraz usiłowania wręczenia korzyści majątkowej pracownikom ochrony za odstąpienie od czynności zatrzymania) w ogóle się nie odniósł. SN wyjaśnił, że nawet gdyby przyjąć, że istniały wątpliwości co do prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę określonej jako "usiłowanie kradzieży mienia zakładowego", to wyprowadzony stąd wniosek o konieczności uchylenia zaskarżonego wyroku jako rażąco naruszającego prawo materialne poprzez jego błędne zastosowanie należałoby uznać, wobec braku dostatecznego i pełnego (odnoszącego się do wszystkich przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy) uzasadnienia, za bezzasadny.

Odnosząc się do kluczowej argumentacji Prokuratora Generalnego opartej na fakcie wydania późniejszego wyroku uniewinniającego, SN wskazał, że moc wiążąca wyroku karnego w postępowaniu cywilnym odnosi się tylko do ustaleń co do popełnienia przestępstwa, a więc ustaleń faktycznych. Ustawodawca nie przyznał natomiast mocy wiążącej ustaleniom wyroku karnego uniewinniającego oskarżonego. Wiąże się to z faktem, że pojęcie winy w rozumieniu prawa karnego nie jest identyczne z pojęciem winy w prawie cywilnym. Jednocześnie SN przypomniał, że w sprawach z zakresu prawa pracy, dotyczących roszczeń pracownika,

z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, ukształtowało się stanowisko, zgodnie z którym jeżeli toczy się postępowanie karne o popełnienie czynu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to sąd pracy powinien zawiesić postępowanie, gdy dochodzi do wniosku, iż pracownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jednocześnie nie można wykluczyć, że toczące się postępowanie karne zakończy się wyrokiem skazującym, którego ustaleniami sąd w postępowaniu cywilnym byłby związany na podstawie art. 11 k.p.c. Jeżeli natomiast sąd pracy przeprowadził we własnym zakresie postępowanie dowodowe, którego wyniki pozwalają na stwierdzenie, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych miało miejsce, to brak jest podstaw do zawieszenia postępowania. Jest bowiem regułą, że sąd pracy prowadzi samodzielnie postępowanie dowodowe, przy czym na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia faktu dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia jego obowiązków. W przypadku udowodnienia tego faktu nie ma potrzeby czekania na wynik toczącego się postępowania karnego, gdyż ewentualne uniewinnienie pracownika lub umorzenie postępowania karnego nie ma wpływu na rozstrzygnięcie sprawy pracowniczej.

AKTUALNOŚCI

Zmiany w Prawie Pracy w 2022 r.

W 2022 r. w kwestiach związanych z prawem pracy i szerokorozumianym HR już nastąpiło lub w najbliższej przyszłości należy spodziewać się wielu zmian. Poniżej przedstawiamy te, które naszym zdaniem są najistotniejsze.

1. Zmiany w zasiłkach

Z dniem 1 stycznia 2022 r. w życie weszły następujące istotne z punktu widzenia praktyki zmiany ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych:

Prawo do świadczeń mimo spóźnienia w opłacaniu składek

Zmiana dotycząca dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, którym są objęte m.in. osoby prowadzące działalność gospodarczą. Od stycznia 2022 r. ubezpieczenie to nie ustanie z powodu nieterminowego opłacenia składek. Oznacza to, że przedsiębiorcy będą mogli otrzymać świadczenia z ubezpieczenia chorobowego również, gdy opłacą składki po terminie. Nie będą już musieli składać do ZUS wniosków o wyrażenie zgody na opłacenie składek po terminie.



AKTUALNOŚCI cd.

Wyższy zasiłek za okres pobytu w szpitalu

Dotychczas zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu wynosił co do zasady 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku. Od stycznia 2022 roku miesięczny zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości 80 proc.

Ponowne ustalenie podstawy wymiaru zasiłku

Od stycznia 2022 r. nie trzeba będzie ustalać podstawy wymiaru zasiłku na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków (bez względu na ich rodzaj) nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż miesiąc kalendarzowy. Przed zmianą podstawę wymiaru obliczało się na nowo, jeżeli przerwa w pobieraniu zasiłków wynosi co najmniej 3 miesiące kalendarzowe.

Zasady ustalania okresu zasiłkowego

Okres zasiłkowy wynosi standardowo 182 dni i określa łączny czas, przez który można pobierać zasiłek chorobowy. Do końca 2021 r. obowiązywała zasada, że do tego samego okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie nieprzerwane okresy niezdolności do pracy, nawet jeżeli są spowodowane różnymi przyczynami. Jeśli były przerwy w niezdolności do pracy, do okresu zasiłkowego wliczało się poprzednią niezdolność do pracy o ile była spowodowana tą samą chorobą, a przerwa nie przekraczała 60 dni.

Na skutek zmian, od stycznia 2022 r. wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (za wyjątkiem ciąży) oraz okresy niezdolności do pracy z przerwami nie dłuższymi niż 60 dni będą wliczane do jednego okresu zasiłkowego. Przyczyna niezdolności (rodzaj choroby) nie będzie mieć znaczenia. Innymi słowy bez względu na rodzaj choroby, sumują się wszystkie zwolnienia lekarskie, jeśli nie wystąpi pomiędzy nimi przerwa przekraczająca 60 dni.

Krótszy okres pobierania zasiłku po ustaniu ubezpieczenia

Przed zmianami zasiłek przysługiwał za pełen okres zasiłkowy tj. 182 dni. W myśl zmienionych przepisów zasiłek chorobowy po ustaniu ubezpieczenia będzie można pobierać do 91 dni. Ta zasada nie będzie dotyczyła osób chorych na gruźlicę, niezdolnych do pracy w okresie ciąży i niezdolnych do pracy wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów. Osoba, która wykorzysta zasiłek chorobowy przez maksymalny okres a nadal będzie niezdolna do pracy, będzie mogła tak jak dotychczas wystąpić o świadczenie rehabilitacyjne. Może je otrzymywać maksymalnie przez

12 miesięcy, jeśli rokuje odzyskanie zdolności do pracy po dalszym leczeniu lub rehabilitacji.

2. Minimalne wynagrodzenie w 2022 r.

Od 1 stycznia 2022 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia brutto jest następująca: (i) minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 3.010,00 zł brutto, (ii) minimalna stawka godzinowa w wysokości 19,70 zł brutto.

3. Nowe regulacje prawne dotyczące pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce

Prezydent w dniu 4 stycznia 2022 r. podpisał ustawę z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw. Zapewne zostanie ona w niedługim czasie opublikowana w Dzienniku Ustaw, zaś w życie wejdzie po upływie 14-dniowego *vacatio legis*. Ustawę na etapie procesu legislacyjnego opisywaliśmy szerzej w [październikowym wydaniu naszego newslettera](#) do którego odsyłamy zainteresowanych. Warto w tym miejscu przypomnieć, że zmiany mają na celu uprościć i skrócić procedury związane z uzyskiwaniem zezwoleń na pobyt i pracę dla cudzoziemców w Polsce.

Jedną z istotniejszych w praktyce zmian jest wydłużenie do 24 miesięcy możliwości powierzenia pracy cudzoziemcowi bez zezwolenia na pracę, na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz likwidacja 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego.

Drugą istotną zmianą jest zrezygnowanie z wymogu posiadania zapewnionego miejsca zamieszkania oraz źródła stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny a w miejsce tego wymogu wprowadzenie nowego - wymogu otrzymywania przez cudzoziemca wynagrodzenia nie niższego niż minimalne - niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca.

Ustawa wprowadza również szybszy i łatwiejszy tryb zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w sytuacji zmiany podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Łatwiejsza będzie również zmiana nazwy stanowiska przy utrzymaniu dotychczasowego zakresu obowiązku lub zmiana wymiaru czasu pracy pociągająca za sobą proporcjonalne zwiększenie wynagrodzenia.



AKTUALNOŚCI cd.

4. Wejście w życie polskich przepisów implementujących dyrektywę o ochronie sygnalistów

W połowie grudnia ubiegłego roku rozgorzała dyskusja dotycząca implementacji przez polskiego ustawodawcę unijnej dyrektywy o ochronie sygnalistów bowiem 17 grudnia 2021 r. upływał termin implementacji w/w dyrektywy dla Polski. Jeszcze przed tą datą stało się jasne, że polski ustawodawca nie dotrzyma tego terminu. Projekt ustawy został bowiem opublikowany w drugiej połowie października i poddany został konsultacjom, w ramach których skierowano bardzo dużo uwag do projektu. W konsekwencji projekt jest nadal na etapie opiniowania i nie trafił jeszcze do Sejmu. Przedstawiciele rządu jeszcze w grudniu ubiegłego roku zapowiadali, że ostateczna wersja projektu, która trafi do Sejmu powinna być gotowa w styczniu 2021 r. Jak wynika z ostatnich zapowiedzi rządzących wejścia w życie ustawy należałoby spodziewać się do końca 1-szego kwartału 2022 r.

5. Wdrożenie do polskiego porządku prawnego unijnej dyrektywy Work-Life Balance

Polski ustawodawca nie uporał się jeszcze z terminowym wdrożeniem do polskiego porządku prawnego unijnej dyrektywy o sygnalistach, a 2 sierpnia 2022 r. upływie termin na wdrożenie innej ważnej z praktycznego punktu widzenia dyrektywy – tzw. Dyrektywy Work-Life Balance (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE).

Założeniem Dyrektywy Work-Life Balance jest zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W tym celu zawiera liczne regulacje dotyczące uprawnień rodzicielskich, m.in. w zakresie urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego oraz elastycznej organizacji pracy. Przewiduje rozwiązania dotyczące urlopu opiekuńczego i czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, z których można skorzystać, gdy zaistnieje potrzeba zaopiekowania się członkiem rodziny lub ma miejsce inna sytuacja wymagająca pilnej obecności pracownika. Ważniejszym prawem wynikającym z Dyrektywy, który należy zagwarantować pracownikom jest prawo do 2-miesięcznego płatnego i nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców. W praktyce oznacza to, że ojcowie uzyskują dwa miesiące niezbywalnego i zagwarantowanego dla nich urlopu rodzicielskiego.

6. Zmiany w Kodeksie Pracy dotyczące kontroli trzeźwości oraz pracy zdalnej

Ostatnio informowaliśmy o tym, że opublikowane w maju 2021 r. dwa ważne projekty dotyczące pracy zdalnej i zmian w zakresie kontroli trzeźwości zostały połączone i obecnie stanowią jeden projekt. Ostatnio ten wspólny projekt został przekazany do Stałego Komitetu Rady Ministrów. Jako że oba projekty zostały już wcześniej poddane uzgodnieniom międzyresortowym, opiniowaniu przez partnerów społecznych oraz konsultacjom publicznym należy się spodziewać, że projekt po rozpatrzeniu przez Radę Ministrów powinien zostać opublikowany i skierowany do Sejmu. Jak wynika z informacji dostępnych na stronach Rady Ministrów – wykazu prac legislacyjnych:

Projekt w zakresie wprowadzenia kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu – przewiduje zmiany polegające w szczególności na:

- (i) wprowadzeniu jednoznacznej podstawy prawnej umożliwiającej pracodawcy wprowadzenie – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, a także określeniu zasad przeprowadzania takich kontroli;
- (ii) 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;
- (iii) określeniu podstaw do przeprowadzania badania w celu ustalenia obecności alkoholu, wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
- (iv) 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;



AKTUALNOŚCI cd.

W zakresie dotyczącym wprowadzenia pracy zdalnej najważniejsze regulacje przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

(i) wprowadzeniu definicji pracy zdalnej, zgodnie z którą pracą zdalną będzie praca polegająca na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;

(ii) przyjęciu, że praca zdalna będzie mogła być uzgodniona przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia (w tym drugim przypadku do zmiany umowy o pracę – w zakresie miejsca wykonywania pracy – nie będzie wymagana forma pisemna);

(iii) umożliwieniu polecenia przez pracodawcę w szczególnych przypadkach (tj. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe) – wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, przy zastrzeżeniu złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie;

(iv) uregulowaniu obowiązku określania zasad wykonywania pracy zdalnej w: – porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi), – regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników);

(v) umożliwieniu wykonywania pracy zdalnej na wniosek pracownika także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo regulamin;

(vi) wprowadzeniu możliwości wiążącego wycofania się z pracy zdalnej przez pracodawcę lub pracownika;

(vii) uregulowaniu obowiązków pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalną (m.in. zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych,

niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z pracą zdalną) oraz przyznania stronom uprawnienia do ustalenia zasad wykorzystywania przez pracownika prywatnych narzędzi pracy i materiałów w pracy zdalnej;

(viii) unormowanie prawa kontroli pracownika przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy zdalnej;

(ix) ustanowieniu zakazu dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną;

(x) zagwarantowaniu pracownikowi wykonującemu pracę zdalną prawa do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników;

(xi) wyodrębnieniu okazjonalnej pracy zdalnej, do której z uwagi na jej szczególny charakter, nie będą stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej;

(xii) umożliwieniu pracownikowi przekazywania wszystkich wniosków, dla których przepisy Kodeksu pracy lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Regulacje dotyczące pracy zdalnej mają zastąpić istniejące dziś w Kodeksie Pracy przepisy dotyczące telepracy, które zostaną uchylone.

Czy wypalenie zawodowe uzasadni zwolnienie lekarskie?

W ostatnim czasie w mediach pojawiło się sporo informacji dotyczących możliwości uzyskania od 1 stycznia 2022 r. zwolnienia lekarskiego z powodu wypalenia zawodowego.

Te doniesienia wynikają z faktu, że Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) jeszcze w 2019 r. podjęła decyzję o wpisaniu wypalenia zawodowego do Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-11 (International Classification of Diseases). I właśnie ta nowa klasyfikacja zaczyna na arenie międzynarodowej obowiązywać od 1 stycznia 2022 r. Tyle, że w Polsce zacznie ona w pełni obowiązywać na przestrzeni najbliższych pięciu lat. Jak wynika z informacji przekazanych przez Ministerstwo Zdrowia prace nad tłumaczeniem ICD-11 na język polski mają zakończyć się 30 czerwca 2023 r. (zob. odpowiedź Ministerstwa Zdrowia na petycję PET/IV/38/21 z 12 kwietnia 2021 r.).

Z tego powodu szereg informacji o tym, że już od 1 stycznia 2022 r. będzie możliwe uzyskanie L-4 z powodu wypalenia



AKTUALNOŚCI cd.

zawodowego jest mylące. Warto również podkreślić, że samo wypalenie zawodowe w zaktualizowanej klasyfikacji ICD-11 zostało ujęte nie jako odrębna jednostka chorobowa tylko jako zespół zawodowy znacząco wpływający na stan zdrowia. Tak jak miało to miejsce w obecnie obowiązującej klasyfikacji ICD-10.

Z powyższych względów dominuje pogląd, iż lekarze nie powinni wystawiać zwolnień lekarskich, których przyczyną jest wypalenie zawodowe, zaś z uwagi na fakt, iż nowa klasyfikacja ICD-11 nie obowiązuje jeszcze w Polsce – takie ew. zwolnienia będą kwestionowane przez ZUS.

Stanowisko GIP w sprawie różnicowania wynagrodzeń w oparciu o kryterium geograficzne.

Dziennik Gazeta Prawna opublikował niedawno stanowisko Głównego Inspektora Pracy odnośnie dopuszczalności różnicowania wynagrodzeń pracowników wyłącznie w oparciu o kryterium geograficzne, a w szczególności, czy takie działanie może stanowić przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu. Rozważanie te były czynione na kanwie niedawnego wyroku TSUE dotyczącego różnicowania płac pracowników sieci handlowych.

GIP wskazał w swym stanowisku, że zważywszy, że w myśl art. 18(3c) par. 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, w przypadku gdy pracodawca różnicuje wynagrodzenie osób pracujących na tym samym stanowisku (np. kasjera), z takim samym zakresem obowiązków pracowniczych, w tym samym wymiarze czasu pracy, wyłącznie na podstawie miejsca wykonywania pracy (lokalizacji sklepu), wówczas wyraźnie abstrahuje od cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy, z których to wynika odmienności między pracownikami można uznać – w świetle art. 11(2) k.p. – za uzasadniające różnicowanie ich sytuacji prawnej. W konsekwencji GIP wskazał, że: **„Wydaje się zatem, że różnicując wynagrodzenie osób zajmujących to samo stanowisko (np. kasjerów) wyłącznie na podstawie miejsca wykonywania obowiązków (lokalizacji sklepu), pracodawca może narazić się na zarzut naruszenia nakazu równego traktowania w zatrudnieniu, bo „różnicowanie praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na danych osobach, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami” (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., sygn. II PK 14/07).”**

Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022-2024.

W grudniu 2021 r. Główny Inspektor Pracy przedstawiła

program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz lata 2022-2024. Wynika z niego, że w przyszłym roku inspekcja pracy planuje przeprowadzić 52 tys. kontroli.

Zadaniami o kluczowym znaczeniu dla Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2022-2024 będą trzy strategie, którymi objęte zostaną zakłady charakteryzujące się występowaniem dużej liczby wypadków związanych z pracą i wielu zagrożeń zawodowych. Będą to: **(1) strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego, (2) strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy i (3) strategia wzmoczonego nadzoru nad zakładami pracy, w których obserwowana jest niepokojąco wysoka liczba wypadków oraz wysokie wskaźniki zagrożeń niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami środowiska pracy.**

W 2022 r. w związku z utrzymującym się stanem epidemii Państwowa Inspekcja Pracy będzie sprawdzać stosowanie się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy, a także realizację obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. **Będzie również kontrolować przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tarcz antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym w zakresie pracy zdalnej.**

Wśród zadań z zakresu prawnej ochrony pracy, podobnie jak w latach poprzednich, najistotniejsze przyszłoroczne działania mają być skoncentrowane na **kontroli prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, ograniczeniu naruszeń przepisów o czasie pracy oraz o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.** Co ciekawe zaplanowano również 200 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o PPK.

PIP kontynuować będzie realizację działań obejmujących przeciwdziałanie i zwalczanie nielegalnego zatrudnienia. Podczas prowadzonych kontroli **inspektorzy pracy zweryfikują legalność powierzania i wykonywania pracy zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców.** Działania ukierunkowane będą nie tylko na ujawnianie przypadków pracy niezadeklarowanej, tj. świadczonej całkowicie „na czarno”, ale także zadeklarowanej fałszywie, np. wykonywanej faktycznie w wyższym wymiarze czasu pracy lub za wynagrodzeniem wyższym niż wskazane w umowie o pracę. **Za zadanie priorytetowe, przewidziane na rok 2022, uznano czynności kontrolne podejmowane w zakładach pracy, powierzających pracę cudzoziemcom z tzw. krajów trzecich, w tym także w agencjach pracy tymczasowej.**



PROJEKTY LEGISLACYJNE

Weryfikacja przez pracodawców wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2 – poselski projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie epidemii COVID-19 (druk nr 1846).

We wtorek 11 stycznia 2021 r. Sejmowa Komisja Zdrowia pozytywnie zaopiniowała projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie epidemii COVID-19. W trakcie prac, Komisja odrzuciła większość poprawek dotyczących m.in. wprowadzenia obowiązku szczepień dla poszczególnych grup zawodowych (np. nauczycieli).

Projekt ustawy zakłada, że:

(i) pracownik lub osoba pozostająca w stosunku cywilnoprawnym z pracodawcą będzie miała prawo do nieodpłatnego wykonania testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2. Testy te mogą być finansowane ze środków publicznych;

(ii) pracodawca będzie mógł (ale nie jest to obowiązek) żądać od pracownika lub osoby pozostającej w stosunku cywilnoprawnym z tym pracodawcą, podania informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2 wykonanego nie wcześniej niż 48 godzin przed jego okazaniem;

(iii) z obowiązku przedstawienia wyniku testu na żądanie pracodawcy zwolniony będzie pracownik lub kontraktor, jeśli w zamian za to przedstawią informację o przebytej infekcji wirusa SARS-CoV-2 lub o wykonaniu szczepienia przeciwko COVID-19;

(iv) w przypadku, w którym pracownik lub kontraktor odmawia udostępnienia powyższych informacji, pracodawca traktuje taką osobę jak osobę, która nie posiada negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2 wykonanego nie wcześniej niż 48 godzin przed jego okazaniem, nieposiadającą statusu ozdrowieńca lub która nie wykonała szczepienia przeciwko COVID-19;

(v) w stosunku do pracowników i kontraktorów, którzy nie przedstawią informacji o wyniku testu, o przebyciu infekcji lub o fakcie zaszczepienia, pracodawca może:

- dokonać zmiany w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, w tym sposobu wykonywania pracy przez te osoby;
- dokonywać zmian w systemach lub rozkładach czasu pracy tych osób;
- polecić tym osobom wykonywanie pracy poza miejscem jej wykonywania określonym w umowie, w ramach tej samej miejscowości lub powierzyć innego rodzaju pracę za wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi pracy, nie niższym niż dotychczasowe.



PROJEKTY LEGISLACYJNE cd.

Możliwość elektronicznego zawierania i rozliczania umów przez niektórych pracodawców - projekt ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie.

W czerwcowym newsletterze pisaliśmy o ciekawym rozwiązaniu, nad którym pracował wówczas rząd. Dotyczyło to regulacji mającej na celu umożliwienie niektórym pracodawcom zawierania i rozliczania umów o pracę i umów cywilnoprawnych w sposób elektroniczny – za pośrednictwem systemu.

W grudniu 2021 r. projekt ten ujrzał światło dzienne i został opublikowany na stronach Rządowego Centrum Legislacji – jego treść dostępna jest TUTAJ. Wynika z niego, że **możliwość zawierania i rozliczania w/w umów w sposób elektroniczny będą mieli mikro przedsiębiorcy i pracodawcy będący osobami fizycznymi, które nie prowadzą działalności gospodarczej**. Będzie to niewątpliwie istotna nowość na rynku.

Założeniem ustawy jest rozbudowa istniejącego już systemu teleinformatycznego na portalu <https://www.praca.gov.pl/> o nowe funkcjonalności. Planuje się, że w portalu będą udostępnione do wypełnienia szablony umowy o pracę oraz umowy zlecenia. Będą one zawierały elementy niezbędne do zawarcia zgodnego z prawem danego rodzaju umowy. Jednocześnie system nie będzie przewidywał pełnej elastyczności w udostępnianych szablonach umów. Jeśli strony umowy będą chciały zawrzeć dodatkowe elementy umowy, wówczas będą musiały zawrzeć umowę w formie przewidzianej w Kodeksie pracy lub Kodeksie cywilnym.

Dodatkowo system będzie umożliwiał m.in.

- i. zmianę umowy;
- ii. obliczenie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi;
- iii. rozwiązanie umowy;
- iv. prowadzenie i przechowywanie dokumentacji w tym dokumentacji pracowniczej;
- v. wydanie świadectwa pracy;
- vi. dostęp do dokumentacji pracowniczej i dokumentacji umowy.

System ma również powiadamiać pracodawcę o jego niektórych obowiązkach wynikających z kodeksu pracy.

Autorzy opracowania: adw..Piotr Piotrowski, Associate. 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