



NEWSLETTER PRAWA PRACY LISTOPAD 2024

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

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

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

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

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

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

WYBRANE ORZECZENIA

- Pracownica ujawniająca swoją ciążę po 14 miesiącach od odejścia z firmy nadal korzysta z ochrony przed zwolnieniem
- Brak niezwłocznego poinformowania pracodawcy o nieobecności pracownika uzasadnia zwolnienie go w trybie dyscyplinarnym
- Ślub odbywający się w czasie zwolnienia chorobowego nie jest przesłanką do zwrotu świadczenia ZUS-owi
- Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi

AKTUALNOŚCI

- Duże zainteresowanie wakacjami składkowymi - ponad 525 tys. Wniosków w 18 dni
- Pojęcie mobbingu zdefiniowane na nowo po 21 latach
- Ministerstwo Zdrowia zapowiada rozszerzenie pakietu badań medycyny pracy
- Komisja Europejska planuje uprościć procedurę delegowania pracowników do innych krajów UE
- Rząd obniża przedsiębiorcom minimalną podstawę składki zdrowotnej

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Do Sejmu wpłynął kolejny projekt ustawy antyhejterskiej

ZMIANY W PRAWIE

- Zmiana ustawy o dniach wolnych od pracy



WYBRANE ORZECZENIA

Pracownica ujawniająca swoją ciążę po 14 miesiącach od odejścia z firmy nadal korzysta z ochrony przed zwolnieniem - Uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2024 roku, sygn. akt III PZP 1/24

Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego opublikowała uchwałę, w której odpowiedziała na pytanie prawne Sądu Okręgowego rozpatrującego w drugiej instancji sprawę odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Rozpoznawana sprawa dotyczyła pracownicy, która otrzymała wypowiedzenie ze względu na brak satysfakcjonujących wyników w pracy. Pracownica odwołała się od wypowiedzenia kwestionując tak wskazaną przyczynę. Jednocześnie jak się okazało w toku postępowania, pracownica w okresie biegnącego wypowiedzenia zaszła w ciążę, o czym przed rozwiązaniem stosunku pracy nie poinformowała pracownika. Powiadomiła o tym dopiero tuż przed rozpoczęciem procesu sądowego, co miało miejsce ponad 14 miesięcy od momentu, gdy sama się o tym dowiedziała.

Sąd I instancji uwzględnił powództwo o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w całości, zaś Sąd II instancji, rozpoznając apelację pracodawcy, powziął wątpliwości co do tego, czy poinformowanie o ciąży na długo po rozwiązaniu umowy o pracę powoduje zmianę powództwa i tym samym wpływa na 21-dniowy termin do złożenia odwołania do sądu, jeżeli sąd miałby brać pod uwagę tą przesłankę przy ocenie prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy zadał Sądowi Najwyższemu pytanie, czy zgłoszenie nowej okoliczności, jaką jest fakt bycia w ciąży w okresie wypowiedzenia, oznacza modyfikację powództwa oraz czy do jego zgłoszenia kobieta powinna zachować termin (21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę, ewentualnie od chwili dowiedzenia się o ciąży). Zapytał też, czy z uwagi na zawiadomienie pracodawcy o ciąży po ponad 14 miesiącach można nie stosować ochrony stosunku pracy przysługującej z powodu macierzyństwa, na podstawie art. 8 k.p., tj. ze względu na nadużycie prawa.

Sąd Najwyższy w podjętej uchwale uznał, że ujawnienie w toku postępowania sądowego w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nowej okoliczności, jaką jest ciąża w okresie biegnącego wypowiedzenia nie stanowi zmiany powództwa i dlatego nie jest ograniczone terminem z art. 264 par. 1 k.p. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „opóźnienie pracownicy z informacją o ciąży nie powoduje bezzasadności roszczenia, a termin 21 dni biegnie od momentu poinformowania pracodawcy o ciąży. W odwołaniu do sądu powódka nie musi precyzować roszczenia ani okoliczności faktycznych.

Podstawą faktyczną powództwa jest wręczenie wypowiedzenia, a całą resztą – to argumentacja uzasadniająca odwołanie pracownicy”.

Sąd Najwyższy wskazał, że w każdym momencie trwania procesu, gdy okaże się, iż pracownica była w ciąży w okresie wypowiedzenia, sąd musi zastosować regulacje kodeksowe, które wykluczają zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. W ocenie Sądu nie można tu mówić również o nadużyciu prawa. Dowiadując się o ciąży, która miała miejsce w okresie wypowiedzenia, pracodawca może – od razu uwzględnić powództwo. Jeśli tego nie zrobi, naraża się na konieczność zapłaty wynagrodzenia za dłuższy czas pozostawiania pracownicy bez pracy.

Powyższe stanowisko jest wyrazem bezwzględnej ochrony kobiet w ciąży czyli stosowania art. 177 § 1 k.p. bez jakichkolwiek odstępstw. Wynika z niego bowiem, że pracownica ciężarna może skorzystać z bezwzględnej ochrony przed zwolnieniem nawet po wielu miesiącach od momentu zakończenia współpracy z byłym pracodawcą, jeżeli tylko okaże się, iż przed rozwiązaniem umowy o pracę była w ciąży. W analizowanej przez sąd sprawie, pracownica złożyła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem sprawa była niejako w toku. Powyższa uchwała wskazuje jednak na możliwość jej zastosowania nawet jeżeli pracownica złożyłaby odwołanie od wypowiedzenia ze znacznym przekroczeniem 21 dniowego terminu czyli chociażby już po rozwiązaniu umowy, ale wskazując na swój stan ciąży w okresie wypowiedzenia.

Powyższe orzeczenie ma w naszej ocenie kontrowersyjny charakter, gdyż daje pracownicy, która otrzymała wypowiedzenie, możliwość ujawnienia ciąży w wybranym przez siebie momencie i otrzymania ochrony nawet po upływie kilkunastu miesięcy od dowiedzenia się o ciąży. Pracodawca zaś nie będąc poinformowany o ciąży pracownicy w czasie wypowiedzenia, zostaje obciążony wynagrodzeniem pracownicy za cały okres pozostawania bez pracy, a kiedy to pracownica nie przekazywała informacji o ciąży. Szerzej odniesiemy się do skutków wydanej uchwały Sądu Najwyższego po opublikowaniu pisemnego uzasadnienia.



WYBRANE ORZECZENIA

Brak niezwłocznego poinformowania pracodawcy o nieobecności pracownika uzasadnia zwolnienie w trybie dyscyplinarnym - Orzeczenie Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 7 października 2024 r., sygn. akt IX P 280/22 – nieprawomocne

Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie rozstrzygnął sprawę z powództwa byłego pracownika domagającego się sprostowania świadectwa pracy i zadośćuczynienia za bezpodstawne zwolnienie z pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pracę na rzecz pozwanego świadczył od 1 czerwca 2022 roku, w tym czasie doznał urazu palca lewej stopy i postanowił udać się do lekarza, informując o tym pozwanego poprzez wiadomość SMS. Ze względu na brak wolnych terminów tego dnia, powód musiał przełożyć wizytę na dzień kolejny. W tym czasie został zaproszony przez pracodawcę do odbioru wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Dokument powód odebrał dopiero 20 czerwca 2022 roku i natychmiastowo zakwestionował jego treść, powołując się na niedostateczne uzasadnienie popełnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o oddalenie powództwa i przedstawił odmienną wersję wydarzeń. Oświadczył, że w dniu 9 czerwca 2022 roku nie powziął informacji o przyczynie nieobecności w pracy powoda, a nawet sam podjął nieudane próby nawiązania kontaktu z nieobecnym. O złym samopoczuciu pracownika dowiedział się od jego matki, której numer znalazł w pracowniczych aktach osobowych. Pozwany wyjaśnił również, że tamtego dnia grupa jego pracowników, w tym powód, mieli zostać wysłani do prac na falochronie, w związku z czym wymagał od podwładnych szczególnej punktualności. O przyczynie niestawienia się w pracy powoda, pracodawca dowiedział się dopiero po rozmowie z jego matką.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej wypłaty odszkodowania za bezpodstawne zwolnienie z pracy. W uzasadnieniu orzeczenia wskazał, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy jeśli przyczyna nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, to pracownik winien niezwłocznie poinformować o tym fakcie pracodawcę. W omawianej sprawie ustalono, że dolegliwość powoda nie była na tyle uciążliwa, aby uniemożliwiała bezzwłoczne skontaktowanie się z pracodawcą. Zwłaszcza zważywszy na fakt, iż w dniu nieobecności próbował umówić się telefonicznie na wizytę lekarską, a sam pracownik budząc się wcześniej rano, miał okazję napisać lub zadzwonić do niego pracodawcy jeszcze przed rozpoczęciem zmiany.

Na niekorzyść powoda działał także fakt, że kontaktował się już w przeszłości z pracodawcą telefonicznie w drobnych sprawach. W tym kluczowym dniu zaniechał jednak skontaktowania się z nim. Sąd nie dał wiary treści powództwa ani późniejszym zeznaniom świadków, jakoby powód wysłał SMS-y do pracodawcy jeszcze rano, gdyż nie korespondowało to z wydrukiem korespondencji wymienianej się tego dnia pomiędzy stronami.

Podsumowując powyższe okoliczności, Sąd ocenił, że niepoinformowanie pracodawcy o nieobecności w dniu 9 czerwca 2022 roku stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. O lekceważącym podejściu do pracodawcy świadczy fakt, że powód, mimo wcześniejszej wiedzy o szczególnych, zaplanowanych z wyprzedzeniem pracach, odbywających się poza siedzibą firmy, postanowił zignorować owe plany i nie wykonał ww. obowiązku pracowniczego. Warto również zaznaczyć szczególność owego zajęcia – współpracownicy powoda zeznali, iż byli świadomi jego znaczenia, a wiedza o tym została przekazana im wszystkim z odpowiednim wyprzedzeniem.

Sąd wskazał, że w sprawach, w których ocenia się przesłankę niezwłoczności zawiadomienia pracodawcy o nieobecności, niezbędne jest dokonanie odrębnej interpretacji w oparciu o wszystkie czynniki towarzyszące. Komunikacja pomiędzy pracodawcą a pracownikami funkcjonuje bowiem inaczej w organizacjach większych, gdzie dotarcie do odpowiednich osób wymaga skontaktowania się z osobami pośredniczącymi, a inaczej u mniejszych pracodawców, gdzie kontakt bywa bezpośredni. Podkreślono ponadto, że w niniejszej sytuacji czynnikiem decydującym o treści rozstrzygnięcia było niestawienie się powoda w pracy i niepoinformowanie o nieobecności pracodawcy w tak ważnym dla niego momencie, nie zaś fakt, czy powód nieobecności był usprawiedliwiony.



WYBRANE ORZECZENIA

Ślub odbywający się w czasie zwolnienia chorobowego nie jest przesłanką do zwrotu świadczenia ZUS-owi - Wyrok Sądu Rejonowego w Toruniu z dnia 27 lutego 2024 roku, sygn. akt IV U 336/23 - nieprawomocny

Sąd Rejonowy w Toruniu wydał orzeczenie w sprawie z odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o odmowie prawa do zasiłku chorobowego. Wyrok dotyczył sporu pomiędzy ubezpieczoną pobierającą zasiłek chorobowy, a ZUS-em. Organ rentowy powziął informację, że w okresie zwolnienia lekarskiego pracownica wzięła ślub cywilny i w związku z tym pozbawił ją prawa do zasiłku chorobowego w dniach objętych zwolnieniem lekarskim, pobrane świadczenie nakazał natomiast zwrócić jako nienależne. Ubezpieczona nie zgodziła się z treścią decyzji i złożyła od niej odwołanie do sądu.

Według opisanego stanu faktycznego, lekarz wydający pracownicy zwolnienie lekarskie stwierdził jej zdolność do poruszania się oraz zalecił krótkie spacerować. Okres objęcia zwolnieniem zbiegał się z datą ślubu ubezpieczonej z jej wieloletnim partnerem. Pomimo pojawiających się wątpliwości, nie podjęli jednak decyzji o przełożeniu daty ceremonii. Ślub odbył się w dniu 13 października 2023 roku, a uroczystość trwała około 30 minut. W drodze powrotnej do domu, para wstąpiła na krótką chwilę do zakładu pracy, aby przekazać informację o ślubie współpracownikom. Następnie wrócili do domu na krótkie przyjęcie koordynowane przez męża odwołującej.

Toruński sąd zauważył, że zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. W omawianej sytuacji celem zwolnienia od pracy była poprawa stanu zdrowia pracownicy, co miała osiągnąć poprzez unikanie nadmiernego wysiłku i chodzenie na krótkie spacerować. Podejmowane przez ubezpieczoną czynności wskazują jednak na to, że wymogi powyższe zostały spełnione – 30-minutowa ceremonia nie narażała pracownicy na znaczny wysiłek fizyczny, a drogę do urzędu stanu cywilnego i powrotną pokonała samochodem. Organizacja poczęstunku należała natomiast do zadań pana młodego, a odwołująca miała nie tańczyć ani nie pić alkoholu. Żadna z okoliczności nie wskazywała zatem na to, że cel zwolnienia lekarskiego nie zostałby spełniony.

W związku z powyższym, Sąd w sprawie o sygnaturze akt IV U 336/23 zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał pracownicy prawo do zasiłku chorobowego za sporny okres oraz ustalił brak obowiązku do zwrotu wypłaconego świadczenia.

Stanowisko to, choć jeszcze nieprawomocne, różni się od powszechnego przekonania, że L4 jest równoznaczne z absolutnym zakazem opuszczania domu z wyłączeniem wizyty w aptece lub u lekarza. Zgodnie z treścią uzasadnienia wyroku, przypadłość pracownicy nie stała na przeszkodzie wzięciu udziału w ceremonii ślubnej, a następnie w krótkim spotkaniu towarzyskim. Podsumowując, wszystkie okoliczności towarzyszące przemawiały za tym, że sposób, w jaki para świętowała, nie pozostawał w sprzeczności z celami zwolnienia lekarskiego. Oczywiście każdy przypadek wymaga indywidualnego podejścia i analizy charakteru czynności wykonywanych podczas L4.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi – Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 28 maja 2024 r., sygn. akt VIII Pa 111/24 - prawomocny

Sąd Okręgowy w Łodzi orzekł, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi lub być nadzwyczaj doniosła. W wyroku oddalającym powództwo o odszkodowanie, Sąd podkreślił, że nie można oczekiwać od pracodawcy, by darzył zaufaniem pracownika, który go lekceważy i nie stosuje się do poleceń.

W stanie faktycznym omawianej sprawy, pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyna została wskazana utrata zaufania, wynikająca z niestosowania się do poleceń w zakresie realizacji powierzonych zadań i podważanie ich zasadności, a także niewłaściwy i lekceważący stosunek do pracodawcy. Były pracownik zdecydował się pozwać pracodawcę o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sprawę w pierwszej instancji rozpoznawał Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, który wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę nie jest karą i nie musi być skutkiem zawinionego postępowania pracownika. Stosownie do art. 32 par. 1 ustawy Kodeks pracy, wypowiedzenie umowy o pracę jest prawem każdej ze stron stosunku pracy, które jest realizowane poprzez złożenie odpowiedniego oświadczenia woli pracodawcy lub pracownika. Z zebranego materiału dowodowego wynikało, że współpraca stron od dawna się nie układała. Pracodawca miał też szereg zastrzeżeń do pracy pracownika i respektowania przez niego zasady podporządkowania. Sąd uznał, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i zasadna, więc oddalił powództwo o odszkodowanie. Od wyroku Sądu I instancji, pracownik złożył apelację.



WYBRANE ORZECZENIA

Rozpoznając apelację pracownika, Sąd Okręgowy w Łodzi wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę lub była nadzwyczaj doniosła. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinonego działania pracownika. Wypowiedzenie może uzasadniać zarówno jednorazowe zdarzenie, ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak i wielokrotne naganne drobne zachowania, które powodują utratę zaufania.

Sąd podkreślił, że wyciąganie konsekwencji służbowych wobec pracowników wobec faktu niedopełnienia przez nich określonych obowiązków należy do suwerennych uprawnień pracodawcy. Tym samym nawet akceptowanie pewnych uchybień, w przeszłości, nie odbiera pracodawcy prawa do wypowiedzenia stosunku pracy, jeśli obiektywnie uchybienia te się utrzymują.

AKTUALNOŚCI

Duże zainteresowanie wakacjami składkowymi - ponad 525 tys. wniosków w 18 dni

Wakacje składkowe to nic innego jak zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Z uprawnienia można skorzystać w wybranym przez siebie miesiącu. Państwo przyznało ten przywilej mikroprzedsiębiorcom - osobom prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą, zatrudniającym i ubezpieczającym do 9 osób oraz komornikom.

Ulga wystartowała 1 listopada 2024 roku. Zgodnie z komunikatem opublikowanym przez ZUS, w ciągu pierwszych 18 dni akcji organ zanotował co najmniej pół miliona zgłoszeń. Oznacza to, że taka sama liczba samo osób zostanie zwolniona z grudniowych składek.

Przypominamy, że wakacje składkowe przysługują każdej uprawnionej osobie jedynie raz w roku. Zatem, jeśli płatnik nie chce przegapić zwolnienia za rok 2024, powinien złożyć stosowny wniosek najpóźniej z końcem listopada.

Link do komunikatu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych: [Ponad pół miliona wniosków o wakacje składkowe trafiło do ZUS - ZUS](#)

Pojęcie mobbingu zdefiniowane na nowo po 21 latach

Podczas tegorocznego wspólnego Kongresu Kultury, Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk zapowiedziała prace nad nową, dopracowaną definicją mobbingu. W trakcie wystąpienia zwróciła uwagę na aktualność tematu dyskryminacji w miejscu pracy oraz nadal występujące tzw. tłumaczenie zachowań mobberów, rozumiane jako usprawiedliwianie ich nagannej postawy pasją, charyzmą, stylem pracy czy autorskimi metodami. Przypomniała także, że polska definicja legalna mobbingu pozostaje niezmieniona od 21 lat.

W Ministerstwie trwają prace nad ustawą mającą na celu zapewnienie skuteczniejszej ochrony osób pokrzywdzonych nękaniami w miejscu pracy. Redefinicja tego zjawiska wynika z dążeń do stworzenia możliwości surowszego karania sprawców, w szczególności, że obecne ogólne regulacje w tym obszarze sprzyjają kamuflowaniu tych zachowań i uciekaniu od odpowiedzialności za nękanie.

Resort zapowiedział rychłe przedstawienie projektu ustawy. Niewykluczone, że ustawa ukaże się na liście prac legislacyjnych jeszcze w tym roku.

Link do komunikatu Polskiej Agencji Prasowej: [Będzie nowa definicja mobbingu | Polska Agencja Prasowa SA](#)



AKTUALNOŚCI

Ministerstwo Zdrowia zapowiada rozszerzenie pakietu badań medycyny pracy

Wiceminister zdrowia Wojciech Konieczny pod koniec października poinformował, że Ministerstwo szykuje zmiany dotyczące zakresu badań medycyny pracy. W 2025 do pakietu mają zostać dodane kolejne obowiązkowe badania profilaktyczne.

Resort informuje, że na liście obowiązkowych badań znajdzie się lipidogram, badania poziomu glukozy i obliczanie wskaźnika masy ciała (BMI). Ponadto, pracownicy będą mogli wykonać nieobligatoryjnie takie badania jak: mammografia, cytologia, PSA, prześwietlenie płuc czy badania jelita grubego.

Proponowane zmiany uzasadnia się koniecznością położenia większego nacisku na profilaktykę. Wiceminister tłumaczy, że funkcjonujący do końca bieżącego roku Program 40 plus nie spotkał się z dużym zainteresowaniem. Ministerstwo wyszło zatem z inicjatywą przeniesienia przeznaczonych na program środków finansowych i przekazanie ich na badania z zakresu medycyny pracy, które, ze względu na swój obowiązkowy charakter, pracownicy (przyszli lub obecni) i tak będą musieli wykonać. Badania znajdujące się na liście dodatkowych pracownicy będą mogli więc dobrać „przy okazji” rutynowego stawienia się w przychodni medycyny pracy.

Powyższe badania będą bezpłatne dla pracodawców, jeśli przychodnia, do której zostanie skierowany pracownik przystąpiła do programu Profilaktyka 40 plus. Wówczas koszty pokryje budżet państwa.

Link do rozmowy i artykułu: [Rewolucja w medycynie pracy. „Každy to będzie musiał mieć zrobione” - TVN24 Biznes](#)

Komisja Europejska planuje uprościć procedurę delegowania pracowników do innych krajów UE

13 listopada 2024 Komisja Europejska opublikowała komunikat prasowy, w którym wychodzi z inicjatywą utworzenia jednolitego cyfrowego portalu zgłoszeń dla przedsiębiorstw świadczących usługi w innym państwie członkowskim i tymczasowo delegującym do nich swoich pracowników.

Komisja proponuje utworzenie cyfrowego portalu zgłoszeń, z którego pracodawcy będą mogli dobrowolnie skorzystać. Obsługa portalu pomoże zmniejszyć koszty administracyjne, jakie pracodawcy ponoszą w związku z delegowaniem pracowników za granicę.

Kolejne korzyści, jakie przewiduje Komisja to m.in.:

- poprawa jakości współpracy państw członkowskich;
- zwiększenie ochrony pracowników poprzez zastosowanie przejrzystych, łatwych do skontrolowania systemów;
- przyczynienie się do realizacji jednego z długoletnich celów Komisji: zmniejszenia obciążenia sprawozdawczego przedsiębiorstw o 25 %.

Waga planowanego przedsięwzięcia jest o tyle duża, że zjawisko delegowania pracowników do innych krajów UE jest powszechnym zjawiskiem. Unia odnotowała obecnie 5 milionów pracowników delegowanych. W związku z popularnością tego rozwiązania, uproszczenie procesu delegowania pracowników w kontekście formalności byłoby dużym ukłonem w stronę przedsiębiorców.

Link do komunikatu: [ip-24-5784_pl.pdf](#)

Rząd obniża przedsiębiorcom minimalną podstawę składki zdrowotnej

19 listopada 2024 roku Rada Ministrów przyjęła autopoprawkę do projektu ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Zmiany przewidują obniżenie minimalnej podstawy składki zdrowotnej do poziomu 75% minimalnego wynagrodzenia. Beneficjentami poprawki mają zostać przedsiębiorcy opłacający podatki według skali podatkowej, stawki liniowej, a także z zastosowaniem karty podatkowej.

Uprawnieni skorzystają z ulgi już od 1 stycznia przyszłego roku. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów podała, że przewidywana liczba beneficjentów wyniesie ponad 900 tys. przedsiębiorców, a sami zainteresowani dzięki zmianie zaoszczędzą ok. 100 zł miesięcznie.

Link do komunikatu rządowego: [Rząd przyjął rozwiązania dotyczące reformy zasad rozliczania składki zdrowotnej płaconej przez przedsiębiorców - Ministerstwo Finansów - Portal Gov.pl](#)



PROJEKTY LEGISLACYJNE

Do Sejmu wpłynął kolejny projekt ustawy antyhejterskiej

30 października 2024 roku posłowie PSL złożyli własny projekt ustawy antyhejterskiej. Projektowane zmiany obejmują wprowadzenie trzech nowych przyspieszonych i uproszczonych trybów postępowań procesowych w sprawach o naruszenie dóbr osobistych w Internecie. Poniżej przedstawiamy ich krótką charakterystykę.

- Pierwszy – toczący się w sprawach o naruszenia związane z rozpowszechnianiem nielegalnych treści przeciwko osobom o znanej tożsamości. Tryb ten zakłada również składanie pism procesowych wyłącznie w formie elektronicznej i za pośrednictwem formularza udostępnionego w systemie teleinformatycznym. Ponadto, pozew musi wskazywać dostawcę usługi pośredniej (w rozumieniu Aktu o Usługach Cyfrowych), dostarczającego usługę, w ramach użytkowania której doszło do naruszenia. Powód winien oświadczyć, że nie dokonał działań odwetowych w kierunku pozwanego, uzasadniając to przedłożeniem treści wymienionych pomiędzy stronami komunikatów, sama treść powinna zaś zostać utwalona razem z widoczną datą, godziną jej sporządzenia oraz adresem URL.
- Drugi – wszczęcie postępowania za pośrednictwem tzw. „ślepego pozwu”. Wprowadzenie tego trybu ma na celu umożliwienie wszczęcia postępowania bez konieczności wskazania danych osobowych pozwanego. Pozew powinien zawierać wniosek o zobowiązanie dostawcy usługi pośredniej do ujawnienia danych pozwanego. W efekcie sąd wezwie dostawcę do ich przekazania, a w przypadku dokonania oceny, że dane okażą się niewystarczające do ustalenia tożsamości pozwanego – umorzy postępowanie.

- Trzeci – postępowanie w sprawach o naruszenia związane z rozpowszechnianiem nielegalnych treści przeciwko dostawcom usług pośrednich. To typ postępowania mający zastosowanie, gdy zgodnie z Aktem o usługach cyfrowych poszkodowany usługobiorca zgłasza dostawcy występowanie nielegalnych treści, dostawca nie reaguje lub reaguje nienależycie na zgłoszenie. Wnosząc powództwo, strona powodowa powinna również wykazać, że pozwany został poinformowany o nieprawidłowościach, a zgłoszenie nie spotkało się z jego właściwą reakcją.

Nie ulega wątpliwości, że zakres projektowanych przez posłów PSL zmian jest szerszy od tych zaproponowanych przez partię Polska 2050. Drugi projekt zakłada możliwość wytoczenia powództwa przeciwko osobom o znanej tożsamości, a także wyznacza konkretne terminy, w których sądy powinny rozpatrzyć pozwy.

Projekt ustawy antyhejterskiej a prawo pracy

Wejście w życie omawianego projektu ustawy może wspomóc w przyszłości pracodawców zmagających się z szerzeniem fałszywych lub oczerniających informacji na temat funkcjonowania ich przedsiębiorstwa w kwestiach zatrudniania. Propozycja wprowadzenia aż trzech trybów postępowania otwiera możliwość wytoczenia powództwa na różnych etapach sporu, niezależnie od tego, czy zawinionym jest platforma internetowa czy hejter o ustalonej lub nieustalonej tożsamości.

Link do projektu ustawy:

[https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-020-254-2024/\\$file/10-020-254-2024.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-020-254-2024/$file/10-020-254-2024.pdf)



ZMIANY W PRAWIE

Zmiana ustawy o dniach wolnych od pracy

Ostatni miesiąc upłynął w Sejmie pod znakiem dyskusji na temat wprowadzenia nowego dnia wolnego. Mowa tu o zbliżających się Świątach Bożego Narodzenia i propozycji dodania do listy dni ustawowo wolnych od pracy również Wigilii.

W dniu 24 października 2024 roku posłowie Lewicy przedłożyli projekt ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 777). 26 listopada 2024 r. Komisja Gospodarki i Rozwoju oraz Komisja Polityki Społecznej i Rodziny pozytywnie zaopiniowały projekt ustawy, wprowadzając w nim kilka poprawek. W dniu 27 listopada 2024 r. Sejm uchwalił nowelizację ustawy, zgodnie z którą od 2025 roku 24 grudnia stanie się dniem wolnym od pracy. W wyniku zaproponowanych poprawek, zdecydowano również o wprowadzeniu dodatkowej niedzieli handlowej poprzedzającej Wigilię.

Projektodawcy uzasadniają wniesienie projektu na kilka sposobów. Przede wszystkim, podkreśla się walor religijny i kulturowy, jaki posiada celebrowanie Świąt Bożego Narodzenia. Zauważono, że duża część pracowników z prywatnych powodów wybiera się wtedy na urlop. Pozostali pracują w standardowych porach, o ile pracodawcy nie zdecydują się na skrócenie czasu pracy. Placówki handlowe obowiązują zaś ograniczenie w prowadzeniu handlu od godziny 14.00.

Projektowane zmiany mają pomóc w przygotowaniu się do Świąt bez konieczności wcześniejszego planowania urlopu i konsultowania tego zamiaru z przełożonym oraz ubiegającymi się także o wolne, współpracownikami. Lewica wskazuje, że czas ten może zostać spożytkowany na bezpieczną podróż do domu rodzinnego, czy pogodzenie przygotowań z opieką nad dziećmi. Powyższe ma istotny wpływ na równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym pracownika. Projektodawcy przypominają, że podobny system funkcjonuje obecnie w 14 krajach Unii Europejskiej.

W Sejmie i mediach trwała zgorzała debata nad wprowadzeniem zmian jeszcze w tym roku. Ostatecznie działania te oceniono jako zbyt pochopne. Witold Michałek, ekspert ds. gospodarki, legislacji i lobbingu (Business Centre Club) wskazuje, że głównym ryzykiem jest „potencjalne poniesienie znaczących strat w handlu, związane z zamkniętymi już terminami kontraktowania towarów do sprzedaży właśnie w dniu wigilijnym, który dla wielu konsumentów jest »ostatnim dniem ratunku« w trudnym procesie zakupu podarków świątecznych, a dla wielu branż handlowych – dniem od dawna zaplanowanej, ponadprzeciętnej wartości sprzedaży towarów związanych z przygotowaniem do świąt”.

Znaczna większość posłów opowiedziała się za wejściem w życie ustawy w dniu 1 lutego 2025 roku.

Link do projektu ustawy: [druk sejmowy nr 777](#)

Autorzy opracowania: Adwokat Weronika Grabarz, Associate i Aplikantka Adwokacka Maria Tracka, Junior Associate
Nadzór merytoryczny: Adwokat 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. Żłota 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