



Newsletter GWW

PRAKTYKA PRAWA PRACY

1/2022

ZMIANY W PRAWIE

Ustawa z 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektó- rych innych ustaw

Zakończył się proces legislacyjny dotyczący zmiany ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw. Najważniejsze zmiany, które będą wiązały się z wejściem w życie tej ustawy omówiono w [Newsletterze Prawa Pracy nr 4](#). Posłowie przyjęli większość senackich poprawek, które mają głównie charakter porządkujący i doprecyzowujący odesłania. Merytoryczne założenia ustawy, poruszone w [Newsletterze Prawa Pracy nr 4](#), pozostały natomiast niezmienione.

Prezydent podpisał ustawę 4 stycznia 2022 r., a następnie została ona opublikowana w Dzienniku Ustaw z 14 stycznia 2022 r. (poz. 91)¹. Ustawa wchodzi w życie **29 stycznia 2022 r.**

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska*,
radca prawny

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl



O TYM SIĘ MÓWI

Dyrektywa *work-life balance*

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE² (dalej jako *work-life balance*) powinna zostać implementowana do polskiego porządku prawnego do 2 sierpnia 2022 r. W dniu, w którym dyrektywa powinna zostać wprowadzona do krajowego porządku prawnego, straci moc Dyrektywa 2010/18/UE³.

Co ważne, dyrektywa *work-life balance* w swej treści określa znacznie szerzej uprawnienia pracowników do różnego rodzaju urlopów, niż obecnie jest to uregulowane na grun-

¹Dostępny w Internecie: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220000091>

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 ogłoszona w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej L 188 z 12.07.2019, s. 79, dostępna na stronie internetowej: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

<content/PL/TXT/?uri=uri-serv%3A0J.L..2019.188.01.0079.01.POL&toc=OJ%3AL%3A2019%3A188%3ATOC>

³ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE.

cie kodeksu pracy. Oznacza to, że w najbliższych miesiącach możemy spodziewać się istotnych zmian w przepisach krajowych.

Przedmiotowa dyrektywa odnosi się indywidualnie do praw związanych z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem opiekuńczym, elastyczną organizacją pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami.

Celem dyrektywy jest m.in. zapewnienie równości w zatrudnieniu między kobietą i mężczyzną w przypadku narodzin dziecka i opieki nad nim, zagwarantowanie dla obojga rodziców prawa do urlopu, a także zapewnienie, aby co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego były dostępne dla każdego rodzica wyłącznie oraz nie podlegały przeniesieniu na drugiego z nich.

W motywie 6. dyrektywy *work-life balance* wskazano, że polityka dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczynić się do osiągnięcia równości płci przez wspieranie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyzn i kobiety oraz zmniejszania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

Urlop ojcowski

Ojcowie lub równoważni drudzy rodzice na gruncie dyrektywy *work-life balance* mają mieć zapewnione prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 10 dni roboczych w przypadku narodzin dziecka. Ustawodawca krajowy przy wprowadzaniu przepisów do krajowego porządku prawnego będzie mógł określić, czy z omawianego urlopu można będzie częściowo skorzystać przed narodzinami dziecka, czy też nie. Prawo to nie będzie uzależnione od stażu ani okresu pracy. Co ważne, prawo do tego urlopu ma być przyznane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego pracownika.

Jak wynika z motywu 26. dyrektywy work-life balance – badania wykazują, że w państwach członkowskich, w których znaczną część urlopu rodzicielskiego oferuje się ojcom i w których podczas urlopu pracownikowi wypłacane są wynagrodzenie lub świadczenie o stosunkowo wysokiej stopie kompensacji, ojcowie częściej korzystają z urlopu rodzicielskiego oraz obserwuje się pozytywny trend dotyczący odsetka zatrudnienia wśród matek.

Urlop rodzicielski

Każdy pracownik ma mieć zagwarantowane indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze **4 miesiący** do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku. Wiek ten zostanie określony bezpośrednio przez państwa członkowskie Unii, jednakże nie może on przekroczyć 8 lat. Połowa z omawianego okresu urlopu (tj. 2 miesiące) nie będzie podlegać jakiegokolwiek przeniesieniu.

Ustawodawca unijny wskazał, że państwa członkowskie Unii mogą uzależnić przyznanie praw do przedmiotowego urlopu od stażu lub okresu pracy, jednakże wymagany okres stażu lub pracy nie może przekroczyć jednego roku.

Pracodawcy przysługiwać będzie uprawnienie do odroczenia udzielenia urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres pod warunkiem, że korzystanie z urlopu zakłóciłoby funkcjonowanie pracodawcy przy jednoczesnym dokonaniu konsultacji zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

Co istotne z punktu wynagrodzenia, pracownicy korzystający z urlopu ojcowskiego (10 dni roboczych), a także z urlopu rodzicielskiego (w wymiarze 2 miesiący niepodlegających przeniesieniu) powinni mieć zagwarantowane prawo do wynagrodzenia lub świadczenia gwarantującego dochód co najmniej na poziomie odpowiadającym przerwie w wykonywaniu pracy z powodów zdrowotnych.

Urlop opiekuńczy

Każdy pracownik uprawniony ma być do urlopu opiekuńczego w wymiarze **5 dni roboczych w roku**. Jednocześnie państwa członkowskie będą uprawnione do określenia warunków i zakresu przedmiotowego urlopu. W przypadku tego rodzaju urlopu w dyrektywie *work-life balance* nie ma informacji o wynagradzaniu przysługującym osobom, które skorzystają z tego rodzaju urlopu.

Siła wyższa a sprawy rodzinne

Na gruncie dyrektywy *work-life balance* wprowadzono rozwiązanie polegające na zapewnieniu pracownikowi czasu wolnego od pracy w pilnych sprawach rodzinnych, spowodowanych chorobą lub wypadkiem, w których niezbędna jest obecność pracownika. Prawo to ustawodawca może ograniczyć do określonej ilości czasu w roku, a także na konkretny przypadek.

Elastyczna organizacja pracy

Elastyczna organizacja pracy oznacza możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykonywanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Pracownik posiadać będzie prawo do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o elastyczną organizację pracy, by sprawować opiekę nad dzieckiem do określonego wieku (maksymalnie 8-letnie dziecko). Pracodawca uprawniony będzie do wyrażenia zgody, odmowy lub odroczenia takiej organizacji pracy. Pracownikowi przysługiwać będzie prawo powrotu z „elastycznej organizacji pracy” do „normalnego trybu pracy” przed terminem finalnym pod warunkiem wyrażenia zgody przez pracodawcę.

Wystąpienie o elastyczną organizację pracy może być uzależnione od okresu lub stażu pracy, jednakże wymagany okres stażu lub pracy nie może przekroczyć 6 miesięcy.

Prawa pracownicze

Pracownicy korzystający z omawianych urlopów mają mieć zagwarantowane uprawnienie do powrotu do pracy na swoje stanowisko lub równorzędne stanowisko na warunkach podobnych, nie mniej korzystnych, a także do korzystania z poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, jeśli nie skorzystaliby z urlopu.

Ustawodawca krajowy powinien wprowadzić środki, które zakażą zwalniania lub przygotowania do zwolnienia pracownika z powodu skorzystania z omawianych urlopów (ojcowski, rodzicielski, opiekuńczy) lub elastycznej organizacji pracy. Jeżeli jednak pracownik stwierdzi, że został zwolniony z uwagi na skorzystanie z urlopu lub elastycznej organizacji pracy, to uprawniony będzie do wystąpienia do pracodawcy o uzasadnienie powodu zwolnienia na piśmie. Ciężar dowodowy wskazania, że zwolnienie nastąpiło z innych powodów, będzie obciążał pracodawcę.

AUTOR: *Mikołaj Kawka, aplikant radcowski*

Kontakt: Mikolaj.Kawka@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Zatrudnienie cudzoziemca – język umowy o pracę i innych dokumentów

Zawarcie umowy o pracę z cudzoziemcem, poza obowiązkami związanymi z legalizacją jego pobytu oraz pracy w Polsce, rodzi również szereg dodatkowych pytań. W jakim języku sporządzić umowy o pracę z cudzoziemcem i inne dokumenty związane z zatrudnieniem? Czy przetłumaczyć regulaminy wewnętrzne obowiązuje u pracodawcy na język obcy?

Zasadą jest, że na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego, jeżeli osoba świadcząca pracę ma miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w chwili zawarcia umowy oraz umowa ma być wykonana lub wykonywana na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁴. Oznacza to, że **umowy z zakresu prawa pracy osób świadczących pracę na terytorium Polski i posiadających w Polsce miejsce zamieszkania w chwili zawarcia takich umów sporządza się w języku polskim⁵**. Na wniosek cudzoziemca, pouczonego uprzednio o prawie do sporządzenia umowy o pracę lub innego dokumentu wynikającego z zakresu prawa pracy w języku polskim, umowa ta lub dokument mogą być jednak sporządzone w języku obcym. Warunkiem jest to, by cudzoziemiec władał tym językiem obcym (nie musi to być zatem jego język ojczysty). Na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy zalecane jest złożenie przez pracownika-cudzoziemca



⁴ Powyższa zasada wynika z art. 7 ust. 1 ustawy z 7 października 1999 r. o języku polskim (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r., poz. 672 z późn. zm.).

⁵ Warto podkreślić, że podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wy-

wniosku o sporządzenie umowy o pracę lub innego dokumentu z zakresu prawa pracy we wskazanym języku obcym, w postaci papierowej lub elektronicznej, i jego przechowywanie przez pracodawcę w dokumentacji pracowniczego pracownika.

W pierwszym półroczu 2021 r. zostało wydanych 233,8 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemca. Wśród cudzoziemców, dla których wydano zezwolenia na pracę, dominujący był udział obywateli Ukrainy (68,5%), Białorusi (7,1%), a następnie Indii (2,4%), Nepalu (2%) i Uzbekistanu (1,9%).

Źródło: Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce, stan na 1 lipca 2021 r., Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, ze strony internetowej: <https://psz.praca.gov.pl>

Nic nie stoi również na przeszkodzie temu, by umowa o pracę czy inny dokument z zakresu prawa pracy przygotowany w języku polskim zostały sporządzone jednocześnie w wersji lub w wersjach obcojęzycznych. Reguła ta dotyczy umów zawieranych zarówno z cudzoziemcami, jak i obywatelami polskimi. Jeżeli stroną stosunku pracy jest obcokrajowiec, to w celu uniknięcia wątpliwości zalecane jest określenie, która wersja językowa jest rozstrzygająca na wypadek stwierdzenia jakichkolwiek rozbieżności pomiędzy wersjami językowymi umowy o pracę lub innego dokumentu z zakresu prawa pracy. Postanowienie to jest jednak zbędne, jeżeli pracownik jest obywatelem polskim. Wówczas podstawą wykładni dokumentu z zakresu prawa pracy jest jego polska wersja językowa.

magane posiadanie zezwolenia na pracę, ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca (art. 88h ust. 1 pkt 3 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

ZDANIEM SĄDU**Odpłatny charakter umowy
o zakazie konkurencji po
ustaniu stosunku pracy**

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje wiązać wskutek niewypłacenia przez pracodawcę odszkodowania w terminie, nawet gdy zastrzeżono w niej, że w takim przypadku pracownik zostaje zwolniony z zakazu konkurencji, a pracodawca – z obowiązku wypłaty kolejnych transz odszkodowania. Pracownik zachowuje prawo do odszkodowania także wówczas, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swego obowiązku oraz gdy świadczenie pracownika straciło dla niego znaczenie. Reguła ta ma charakter wiążący, nie można jej zmienić w drodze postanowień umownych.

/wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2020 r. [II PK 219/18]/

Powyższe orzeczenie rozwiewa wątpliwości występujące zarówno w orzecznictwie sądów powszechnych, jak i literaturze, czy dopuszczalne jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji możliwości zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji z jednoczesnym zwolnieniem pracodawcy od obowiązku wypłaty na rzecz pracownika odszkodowania.

Przedmiotem sprawy stanowiącym podstawę wydania przez Sąd Najwyższy wyroku z 8 lipca 2020 r. było żądanie powoda zapłaty na jego rzecz odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy łączącego go z pozwanym.

Zgodnie z ustalonym przez sądy stanem faktycznym na podstawie łączącej strony umowy o pracę powód był zobowiązany do niepodjęcia działalności konkurencyjnej względem pozwanego pracodawcy zarówno w okre-

Obok umowy o pracę czy innych dokumentów związanych ściśle ze stosunkiem pracy pracownika u pracodawców obowiązują również tzw. akty wewnętrzzakładowe, takie jak regulamin pracy czy regulamin wynagradzania. Nie ulega wątpliwości, że akty te określają prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy. Jak wyjaśniono powyżej, na wniosek pracownika niebędącego obywatelem polskim umowa o pracę lub inny dokument wynikający z zakresu prawa pracy powinny być sporządzone w języku obcym, którym włada. Nawet jeżeli pracownik-cudzoziemiec nie złożył wniosku o sporządzenie danego dokumentu w języku obcym, którym włada, w pewnych przypadkach za celowe i leżące w interesie pracodawcy należy uznać sporządzenie tłumaczenia tego dokumentu na język obcy. Dotyczy to zwłaszcza regulaminu pracy czy zarządzeń związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Jeżeli bowiem cudzoziemiec nie włada w dostatecznym stopniu językiem polskim i faktycznie nie mógł zrozumieć treści tych dokumentów, przypisanie mu winy za naruszenie jakiegokolwiek obowiązku wynikającego z tego dokumentu może w praktyce być utrudnione lub niemożliwe. To pracodawca jest organizatorem procesu pracy i ma obowiązek zaznajamiać pracowników z zakresem ich obowiązków. To pracodawca również odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Choć przepisy kodeksu pracy wyraźnie nie regulują tych kwestii, to **nie można uznać, by zaznajamianie pracownika z zakresem jego obowiązków, zwłaszcza w obszarze BHP czy sposobem wykonywania pracy, mogło nastąpić w języku niezrozumiałym dla pracownika.**

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

sie obowiązywania umowy o pracę, jak i w okresie 12 miesięcy od jej rozwiązania. W umowie zastrzeżono, że w przypadku niewypłacenia przez pracodawcę odszkodowania w terminie 4 tygodni pracownik zostaje zwolniony z obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej, zaś pracodawca zostaje zwolniony z obowiązku wypłaty odszkodowania. Rozwiązując za porozumieniem stron umowę o pracę, strony postanowiły, że w powyższe postanowienie umowy o pracę pozostaje w mocy. Pomimo przestrzegania przez powoda zakazu konkurencji pozwany nie wypłacał należnego odszkodowania, w związku z czym powód skierował sprawę na drogę postępowania sądowego.

Sąd Najwyższy zajął jednoznaczne stanowisko w sprawie powyższego zastrzeżenia umownego, wskazując, że było ono nieważne.



Sąd Najwyższy podkreślił bowiem, że nieważne jest postanowienie zwalniające pracodawcę z obowiązku spełnienia świadczenia bez rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Jednocześnie w ocenie Sądu Najwyższego analizowane postanowienie umowy nie stanowiło zastrzeżenia, że pracodawca ma prawo złożyć oświadczenie o wcześniejszym

rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji. Postanowienie to stwierdzało jedynie, że brak zapłaty odszkodowania w terminie zwalnia obie strony – pracownika z zakazu, a pracodawcę z obowiązku zapłaty odszkodowania. Postanowienie to nie przesądzało zatem o tym, czy na skutek zdarzenia (braku zapłaty odszkodowania) dochodzi do zakończenia łączącej strony umowy o zakazie konkurencji.

Pozwany podnosił, że zawieranie tego rodzaju klauzul zostało zaaprobowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, wskazując na wyrok z 12 listopada 2014 r. (I PK 86/14).

Sąd Najwyższy w analizowanej sprawie stwierdził, że wyrażony w wyżej przywołanym wyroku pogląd jest dyskusyjny, a szereg argumentów skłania do jego odrzucenia.

Analizując omawiane postanowienie umowne, Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Z przepisu tego wynika, że świadczenie pracownika (zakaz konkurencji) przestaje obowiązywać przed ustaniem umowy w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Oznacza to jednak wyłącznie, że ziszczenie się tych przesłanek dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania. W rezultacie należy przyjąć, że pracownik zachowuje prawo do odszkodowania także wówczas, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swego obowiązku oraz gdy świadczenie pracownika straciło dla niego znaczenie. Reguła ta ma charakter wiążący, nie można jej zmienić w drodze postanowień umownych. Tym samym

wadliwe jest zastrzeżenie dalej idące, które polega na zwolnieniu pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania przed końcem trwania umowy o zakazie konkurencji. Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że zastrzeżenie zawarte w umowie, w zakresie, w jakim pozbawiało pracownika prawa do odszkodowania było nieważne jako sprzeczne z ustawą.

Podsumowując, w wyniku przeprowadzonych rozważań Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że analizowane postanowienie umowy nie spełniało wypracowanych w orzecznictwie przesłanek umożliwiających zakończenie umowy o zakazie konkurencji. W konsekwencji nie mogło stanowić podstawy do „zamrożenia” wzajemnych świadczeń stron w okresie od niewypłacenia pracownikowi odszkodowania do daty wyznaczającej rozwiązanie umowy z upływem terminu, na jaki została zawarta. Jak podkreślił Sąd Najwyższy: „Jeśli zdarzenie polegające na niewypłaceniu pracownikowi odszkodowania nie może prowadzić do zakończenia umowy o zakazie konkurencji, to zrozumiałe staje się, że nie może skutkować zwolnieniem z obowiązku wypłaty odszkodowania w ramach wiążącej umowy”.

AUTOR: *Ines Borkowska, radca prawny*

Kontakt: Ines.Borkowska@gww.pl

Zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny,
doktor nauk prawnych](#)
- [Ines Borkowska, radca prawny](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Mikołaj Kawka, aplikant radcowski](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner
zarządzający](#)

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi Sp. P.**

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.