

styczeń 2023 r.

GWW



Newsletter GWW

PRAKTYKA PRAWA PRACY

1/2023

O TYM SIĘ MÓWI

W pierwszej połowie stycznia do Sejmu wpłynął rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej jako „projekt ustawy”¹). Projektowane przepisy mają na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw: Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.6.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz.UE L z 2019 r. Nr 186, s. 105) oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.6.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz.UE L z 2019 r. Nr 188, s. 79), których termin implementacji upłynął z początkiem sierpnia 2022 r.

Projekt ustawy wprowadza zmiany w kwestii m.in. zasad zatrudniania na podstawie umowy o pracę na okres próbny oraz uprawnień urlopowych pracowników.

1. Zmiany w zakresie umowy o pracę na okres próbny

W praktyce bardzo często umowa o pracę na okres próbny poprzedza zawarcie umowy o pracę na czas określony bądź nieokreślony. Celem zawarcia takiej umowy jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania określonego rodzaju pracy. Rządowy projekt ustawy zakłada przede wszystkim zmianę okresu trwania

umowy o pracę na okres próbny oraz dopuszczalności zawarcia kolejnej umowy tego rodzaju.

Czas trwania umowy o pracę okres próbny

Zgodnie z dotychczasowymi przepisami czas trwania okresu próbnego uzależniony jest od woli stron, nie może jednak przekroczyć 3 miesięcy. Przepisy nie wskazują minimalnego okresu próby, co oznacza, że taka umowa może zostać zawarta na 3 miesiące, 1 miesiąc, 2 tygodnie, a nawet na 1 dzień, zarówno gdy poprzedza zawarcie umowy o pracę na czas określony, jak i nieokreślony. **Projekt ustawy wprowadza jednak zmiany w zakresie ustalenia maksymalnego okresu próbnego. Zostanie on zmodyfikowany w ten sposób, że będzie zależał od rodzaju i długości umowy o pracę, jaką pracodawca będzie chciał zawrzeć z zatrudnionym po okresie próby.** Zamiar zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy będzie uzasadniał okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca. Natomiast w przypadku zamiaru zawarcia umowy na co najmniej 6 miesięcy i nie więcej niż 12 miesięcy okres próbny będzie mógł trwać maksymalnie 2 miesiące. Z kolei aby zastosować 3-miesięczny okres próbny, pracodawca powinien mieć zamiar zawarcia z pracownikiem po okresie próbnym umowy na czas określony przekraczający 12 miesięcy lub umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja w tym kształcie zakłada zatem, że pracodawca już od początku zatrudnienia pracownika na okres próbny powinien wiedzieć, na podstawie jakiej umowy o pracę i na jaki okres ma zamiar zatrudnić pracownika po zakończeniu okresu próbnego.

Wydłużenie okresu próbnego

Zgodnie z założeniami projektu ustawy w Kodeksie pracy ma znaleźć się przepis umożliwiający stronom **wydłużenie okresu próbnego o**

¹ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2932 dostępny na stronie

czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika np. urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego czy zwolnienia lekarskiego.

Takie wydłużenie będzie możliwe na zasadzie wyjątku i tylko jeżeli strony zastrzegą to w umowie. W odniesieniu do umowy o pracę na okres próbny poprzedzającej umowę zawartą na czas określony wydłużenie okresu próbnego będzie mogło zostać dokonane jednokrotnie, nie więcej niż o 1 miesiąc, i powinno być uzasadnione rodzajem pracy powierzonej pracownikowi. Rozwiązanie pozwoli na dokładne sprawdzenie, czy pracownik nadaje się do wykonywania danej pracy.

Ponowne zawarcie umowy na okres próbny

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza również zmiany w obszarze dopuszczalności ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny. Co do zasady umowa na okres próbny jest jednorazowa. Zasada ta pozostaje aktualna także na gruncie omawianego projektu nowelizacji. Dotychczasowe brzmienie przepisów pozwala na ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny pomiędzy tymi samymi stronami stosunku pracy w dwóch przypadkach, tj. jeżeli ponowny okres próbny dotyczy pracy innego rodzaju lub co prawda dotyczy pracy tego samego rodzaju, ale od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy upłynęły co najmniej 3 lata. Projekt ustawy nowelizującej zakłada zmniejszenie tych przypadków do jednego. **Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny będzie możliwe tylko i wyłącznie, gdy praca powierzona pracownikowi będzie pracą innego rodzaju.** W przypadku zamiaru ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań pracodawca nie będzie mógł zatrudnić pracownika na okres próbny nawet po upływie 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.



Wniosek o wskazanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny

Projekt ustawy wprowadza *novum* przez przyznanie pracownikom prawa do wystąpienia z wnioskiem o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem (albo zastosowania innego działania o skutku równoważnym). Zgodnie z założeniami projektu podstawą wystąpienia do pracodawcy z takim wnioskiem będzie przekonanie pracownika, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania innego działania o skutku równoważnym było:

- jednoczesne pozostawanie pracownika w stosunku pracy bądź stosunku cywilnoprawnym z innym podmiotem;
- dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji dotyczących jego warunków zatrudnienia (np. o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy czy

przysługującej pracownikowi puli urlopu wypoczynkowego) i zmiany tych warunków o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym, lub zmianie adresu siedziby pracodawcy (adresu zamieszkania w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną);

- skorzystanie przez pracownika z prawa do szkoleń na koszt pracodawcy, jeżeli obowiązek przeprowadzenia przez pracodawcę takiego szkolenia wynika z układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub regulaminu albo przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku gdy szkolenie to odbywa się na podstawie polecenia przełożonego.

Termin na wystąpienie z wnioskiem przez pracownika wynosi 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek. Pracodawca będzie miał obowiązek udzielić odpowiedzi na wniosek pracownika w ciągu 7 dni od dnia jego złożenia. Odpowiedź ta może być istotna z punktu widzenia ewentualnego pracowniczego roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów wprowadzanych unijnymi dyrektywami.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

2. Nowy urlop, nowe zwolnienie od pracy oraz zmiany w urloпах związanych z rodzicielstwem

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Projekt ustawy, który został skierowany do prac w Sejmie, przewiduje wprowadzenie nowego rodzaju zwolnienia pracownika od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych, spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeśli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.

W ciągu roku kalendarzowego z takiego awaryjnego trybu zwolnienia od pracy pracownik będzie mógł skorzystać w wymiarze 2 dni albo 16 godzin. Czas zwolnienia ma być płatny – w tym okresie pracownik ma zachować prawo do połowy przysługującego mu wynagrodzenia. Zwolnienie udzielane ma być na wniosek pracownika, a pracodawca ma być zobowiązany do jego udzielenia najpóźniej w dniu korzystania przez pracownika z tego zwolnienia.

Urlop opiekuńczy

Kolejną przewidzianą w projekcie ustawy nowością ma być dodanie do Kodeksu pracy przepisów regulujących urlop opiekuńczy. Każdy pracownik ma mieć prawo do urlopu w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (synem, córką, matką, ojcem lub małżonkiem) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Wymiar tego urlopu ma wynosić 5 dni w roku kalendarzowym.

Urlop opiekuńczy ma być udzielany na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku pracownik będzie musiał wskazać m.in. imię i nazwisko osoby, nad którą będzie sprawował opiekę, i podać przyczyny konieczności zapewnienia osobistej opieki lub udzielenia wsparcia tej osobie.

Urlop ten ma być bezpłatny. Okres jego wykorzystania ma jednak wliczać się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

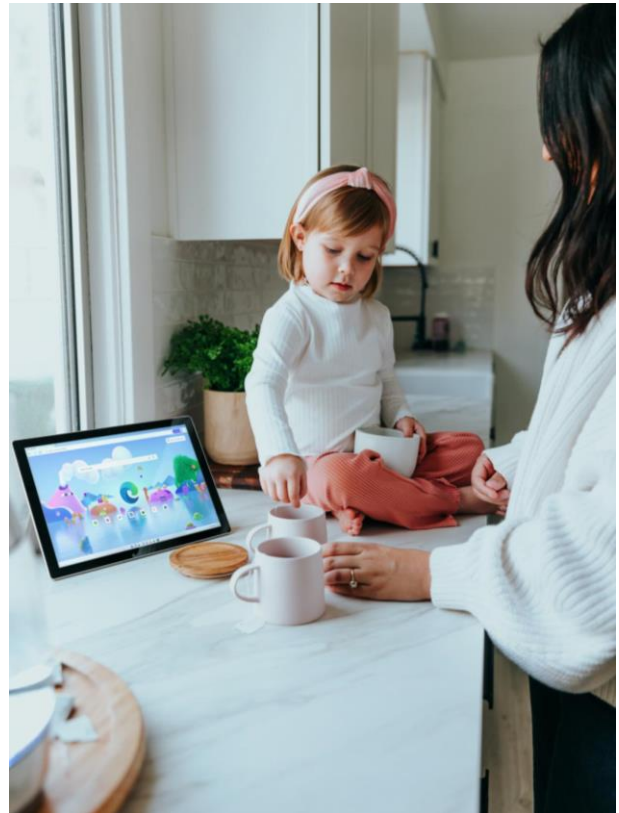
Urlopy dla rodziców – zmiany

Projekt ustawy wprowadzić ma też szereg modyfikacji w zakresie już istniejących urlopów związanych z rodzicielstwem. Na uwagę zasługują tu w szczególności zmiany dotyczące urlopu rodzicielskiego. Jeśli projekt ustawy wejdzie w życie w proponowanym przez rząd kształcie, to urlop ten wydłuży się z 32 do 41 tygodni po urodzeniu jednego dziecka i z 34 do 43 tygodni w sytuacji urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie. Urlop rodzicielski nie będzie już uzależniony od wykorzystania przez matkę urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Ponadto każdemu z pracowników-rodziców przysługiwać ma wyłączne prawo do 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego. Tej części urlopu nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

Nowością jest też przyznanie pracownikom-rodzicom prawa do podzielenia czasu korzystania z urlopu rodzicielskiego na maksymalnie 5 części. Możliwość jego wykorzystania trwać będzie do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Zmiany dotknąć też mają wysokości zasiłku, wypłacanego w okresie urlopu rodzicielskiego – co do zasady ma on wynosić 70% podstawy wymiaru zasiłku. Pracownica będzie jednak mogła zgłosić wniosek o wypłacanie jej zasiłku macierzyńskiego przez okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w wysokości 81,5% wymiaru. W takiej sytuacji jednak zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części wyłącznie przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka (9 tygodni) nadal wynosić ma 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Istotna zmiana dotyczyć ma też kwestii urlopu ojcowskiego. Aktualnie pracownik-ojciec w celu sprawowania opieki nad dzieckiem może sko-



rzystać z 2 tygodniu urlopu do czasu ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Czas na wykorzystanie tego urlopu, zgodnie z projektem ustawy, miałby zostać ograniczony do czasu osiągnięcia przez dziecko 12. miesiąca życia.

Warto też wspomnieć, że w projekcie ustawy przewidziano ujednoczenie zasad dotyczących powracania do pracy pracowników po zakończeniu urlopów związanych z rodzicielstwem (płatnych i bezpłatnego urlopu wychowawczego). Pracodawca zobowiązany ma być do dopuszczenia pracownika po powrocie z urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli okaże się, że nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu. Do tej pory podobna regulacja, uwzględniająca prawo pracownika do korzystania z poprawy warunków pracy, do której pracownik byłby uprawniony, gdyby nie korzystał z urlopu, obo-

wiązywała w stosunku do pracowników powracających z urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich.

O dalszym przebiegu prac legislacyjnych nad projektem ustawy będziemy Państwa informować w kolejnych numerach Newslettera.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: marta.wegner@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Diety z tytułu podróży służbowej

Od 1 stycznia br. wzrosły diety z tytułu krajowej oraz zagranicznej podróży służbowej. Warto jednak pamiętać, że wypłacone pracownikowi diety nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz są zwolnione z podatku dochodowego wyłącznie w sytuacji, gdy pracownik faktycznie przebywa w podróży służbowej w znaczeniu prawnym.

Przeznaczenie i wysokość diety

Dieta w czasie podróży służbowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia, a w przypadku podróży zagranicznej – również na pokrycie innych drobnych wydatków pracownika. **Aktualnie dieta w czasie podróży krajowej wynosi 45 zł za dobę podróży, z kolei dieta w podróży zagranicznej przysługuje w wysokości obowiązującej dla**

docelowego państwa tej podróży i jej wysokość określa załącznik do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej².

Wysokość diety za dobę podróży zagranicznej w przykładowych państwach wynosi:

Niemcy – 49 EUR

Francja – 55 EUR

Finlandia – 53 EUR

Chiny – 55 EUR

Stany Zjednoczone – 59 USD

Wielka Brytania – 45 GBP

Pracodawcy spoza sfery budżetowej określają warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, w tym wysokość diet, w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli nie są objęci układem zbiorowym pracy lub nie są zobowiązani do ustalenia regulaminu wynagradzania. Nie oznacza to jednak dowolności w ustaleniu wysokości tych diet, bowiem pracodawca nie może określić wysokości diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju wskazana w powyższym rozporządzeniu. W przypadku gdy pracodawca nie określi wysokości diet z tytułu podróży służbowej w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę, pracownikowi przysługują diety w wysokości określonej w rozporządzeniu.

Zwolnienie diet z oskładkowania i opodatkowania

² Dz.U. z 2013 r., poz. 167 ze zm.

Należności z tytułu podróży służbowej, w tym diety, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne³ oraz są zwolnione z podatku dochodowego⁴ do wysokości wynikającej z powyższego rozporządzenia. Należy zaznaczyć, że zwolnienia z oskładkowania i opodatkowania dotyczą wyłącznie należności uzyskiwanych przez pracowników, którzy faktycznie przebywają w podróży służbowej w znaczeniu prawnym. Wypłata przez pracodawcę diet z tytułu podróży służbowej nie powinna również służyć ukrywaniu wynagrodzenia za pracę czy innych świadczeń, które stanowią dla pracownika przychody ze stosunku pracy.

Definicja podróży służbowej

Zgodnie z art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy podróżą służbową jest wykonywanie przez pracownika, na polecenie pracodawcy, zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Aby zatem przyjąć, że pracownik odbywa podróż służbową, niezbędne jest łączne spełnienie następujących warunków:

- wydanie przez pracodawcę polecenia wyjazdu służbowego;
- wykonywanie przez pracownika zadania służbowego określonego przez pracodawcę;
- wyjazd pracownika w celu wykonywania tego zadania poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy.

Polecenie wyjazdu służbowego stanowi podstawę formalną do odbycia przez pracownika podróży służbowej. Polecenie to powinno być skonkretyzowane, tj. określać zadanie służbowe oraz termin i miejsce jego wykonywania.

³ § 2 ust. 1 pkt 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2017 r., poz.1949 ze zm.).

Podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.⁵. Co istotne, zlecone pracownikowi w poleceniu zadanie służbowe powinno zamykać się w pewnych granicach przedmiotowych i



czasowych oraz nie powinno polegać na wykonywaniu przez pracownika zwykłych czynności wynikających z umowy o pracę.

Podróż służbowa charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne. W związku z tym nie odbywają podróży służbowych pracownicy, których praca z istoty polega na przemieszczaniu się na pewnym obszarze⁶. Przepisy prawa pracy nie zawierają wyraźnych ograniczeń co do czasu trwania podróży służbowych, niemniej przyjmuje się, że podróż służbowa powinna mieć charakter krótkotrwały. Niekiedy również przyjmuje się termin graniczny 3 miesięcy (z uwagi na art. 42 § 4 k.p.).

⁴ Art. 21 ust. 1 pkt 16 Ustawy z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.).

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z 20.02.2007 r., II PK 165/06.

⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2012 r., II UK 284/11 oraz uchwała SN z 19.11.2008 r., II PZP 11/08.

Należy jednak pamiętać, że **znaczna liczba i częstotliwość wyjazdów służbowych pracownika może świadczyć o braku okazjonalności i wyjątkowości, które cechują podróż służbową**. W takim przypadku może zaistnieć ryzyko, że ZUS uzna, iż wyjazdy te należą do stałych, zwykłych obowiązków pracowniczych, a tym samym wykonując te wyjazdy, pracownicy nie przebywali faktycznie w podróży służbowej. To z kolei może prowadzić do uznania przez ZUS, że przychody pracownika z tytułu wypłaconych przez pracodawcę diet z tytułu krajowej lub zagranicznej podróży służbowej stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) i ubezpieczenie zdrowotne.

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

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

Obowiązek przeniesienia pracownika do innej odpowiedniej pracy określonej w orzeczeniu lekarskim

Po uznaniu zatrudnionego za niezdolnego do podejmowania czynności, do których wykonywania został zatrudniony, „możliwość przydzielenia osobie niepełnosprawnej innego stanowiska pracy pojawia się tylko wtedy, gdy istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko, jakie zainteresowany pracownik może objąć”.

(Postanowienie Sądu Najwyższego z 11 maja 2022 r. II PSK 287/21).

Przedmiotem sprawy, stanowiącym podstawę wydania przez Sąd Najwyższy postanowienia z 11 maja 2022 r., było żądanie powoda zapłaty

na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na czas nieokreślony jako funkcjonariusz straży ochrony kolei. W trakcie zatrudnienia powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby. Po upływie okresu zasiłkowego powód poddał się kontrolnemu badaniu lekarskiemu, w którym stwierdzono, że jest on niezdolny fizycznie i psychicznie do służby w straży ochrony kolei na zajmowanym stanowisku. W konsekwencji powód otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p.



U pozwanego obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy (ZUZP), zgodnie którym kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego, wydanego w trybie przepisów odrębnych – przenieść do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny czasowo lub trwale do wykonywania dotychczasowej pracy. Sądy obu instancji uznały za niezasadny zarzut powoda, że pracodawca, zwalniając go z pracy, naruszył ZUZP, ponieważ w przepisach tych jest mowa o obowiązku przeniesienia pracownika, a nie stworzenia dla niego etatu. Skoro w strukturze

pracodawcy nie było stanowiska odpowiedniego, aby przenieść na nie powoda, to rozwiązanie umowy nie naruszało ZUZP.

W powyższych okolicznościach sąd I instancji oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania, a następnie sąd II instancji oddalił apelację powoda od tego niekorzystnego rozstrzygnięcia.

Powód złożył zatem skargę kasacyjną, w której wskazał na potrzebę rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego wyrażającego się w konieczności przeprowadzenia wykładni przepisu materialnego prawa wewnątrzzakładowego i odpowiedzi na pytanie, czy norma ta nakłada na kierownika jednostki organizacyjnej pracodawcy obowiązek – w razie wystąpienia niezdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, niewynikającej z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – utworzenia innego odpowiedniego dla stron stosunku pracy (stanu zdrowia, kwalifikacji zawodowych powoda oraz możliwości organizacyjnych i potrzeb pozwanej) stanowiska pracy, na którym będzie on kontynuował w tej jednostce organizacyjnej zatrudnienie, czy też pracodawca nie ma w ogóle takiego obowiązku.

W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że w związku z powrotem pracownika po dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą pracodawca ma obowiązek skierować go na kontrolne badania lekarskie w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 k.p.). Stosownie zaś do art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

W powyższych okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy wskazał, że na gruncie Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i

pracy (Dz.U.UE L z 2000 r., Nr 303, s.16) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku w sprawie przeciwko HR Rail SA C-485/20 z 10 lutego 2022 r. stwierdził, że po uznaniu zatrudnionego za niezdolnego do podejmowania czynności, do których wykonywania został zatrudniony, „**możliwość przydzielenia osobie niepełnosprawnej innego stanowiska pracy pojawia się tylko wtedy, gdy istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko, jakie zainteresowany pracownik może objąć**” (uzasadnienie tego wyroku zob. nb. 48), a jak wynikało z poczynionych w sprawie ustaleń, takim stanowiskiem nie dysponuje pozwana.

Z kolei obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy powstaje wówczas, gdy pracownik jest niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i jest to stwierdzone orzeczeniem lekarskim, a jednocześnie nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 231 k.p.) W wyroku z 14 grudnia 2000 r., I PKN 146/00 Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku gdy pracownik stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy i choroby zawodowej, ale nie został zaliczony do jednej z grup inwalidów (osób niezdolnych do pracy) i jest zdolny – na podstawie orzeczenia lekarskiego – do wykonywania innego odpowiedniego zatrudnienia przed upływem okresów ochronnych z art. 53 § 1 k.p. bądź po ich upływie, jeżeli pracodawca nie skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie powołanej normy, aktualizuje się obowiązek przeniesienia pracownika do innej odpowiedniej pracy określonej w orzeczeniu lekarskim.

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](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

**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 rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.