

luty 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
2/2023

O TYM SIĘ MÓWI

8 lutego 2023 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹, która ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 20 czerwca 2019 r.: dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz.UE L z 2019 r. Nr 186, s. 105) oraz dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz.UE L z 2019 r. Nr 188, s. 79). Obecnie Ustawa oczekuje na dalsze prace legislacyjne w Senacie, a ostatecznie – na podpis Prezydenta.

Niezależnie od regulacji opisanych w poprzednim numerze [Newslettera](#) – a dotyczących warunków zawierania umowy o pracę na okres próbny, nowych zwolnień od pracy i urlopów – Ustawa wprowadza zmiany w zakresie szkoleń pracowników. Przyznaje również pracownikom nowe uprawnienia, które zmierzają do poprawy ich warunków zatrudnienia.

1. Szkolenia pracowników na jasnych zasadach

Ustawa wprowadza istotne zmiany w zakresie szkoleń pracowników. Dotychczas obowiązujące przepisy prawa pracy, poza nielicznymi wyjątkami (np. art. 237³ § 2 i 3 k.p. dotyczący szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy czy przepisy ustaw szczególnych), nie rozstrzygają, czy pracownicy mają prawo do szkoleń w procesie pracy, czy są one dla nich

obowiązkowe, jak również czy czas szkolenia wlicza się do czasu pracy. W praktyce dotychczas zazwyczaj przyjmowano, że jeżeli szkolenie odbywa się w godzinach pracy pracownika, ma związek z wykonywaną pracą i jest wymagane przez pracodawcę – czas szkolenia stanowi czas pracy. Wątpliwości budziła zaś kwalifikacja szkolenia odbywanego przez pracownika poza godzinami pracy, w tym np. w wolną sobotę lub poza stałym miejscem pracy. Przepisy Ustawy wyjaśniają powyższe wątpliwości.

Prawo do szkoleń w informacji o warunkach zatrudnienia

W pierwszej kolejności Ustawa przewiduje zapewnienie pracownikom informacji w zakresie szkoleń w miejscu pracy. **W informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 k.p.) pracodawca będzie zobowiązany powiadomić pracownika o przysługującym mu prawie do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.** Pracownicy uzyskają zatem informacje, czy pracodawca zapewnia im szkolenia w procesie pracy i na jakich zasadach. W tym kontekście warto podkreślić, że prowadząc politykę szkoleniową i zapewniając szkolenia pracownikom, pracodawca powinien jednocześnie przestrzegać zasady równego traktowania pracowników w dostępie do szkoleń.

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują ogólnego obowiązku pracodawcy w zakresie przeprowadzania szkoleń pracowników. Obowiązek pracodawcy sprowadza się tylko do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p. i art. 94 pkt 6 k.p.), przez które rozumie się zdobywanie lub uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (art. 103¹ §

¹ Dostępna w Internecie po adresem: [https://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/na-zwa/2932_u/\\$file/2932_u.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/na-zwa/2932_u/$file/2932_u.pdf).

1 k.p.). W Ustawie (dodany art. 94¹³ k.p.) przewidziano, że **obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku może wynikać nie tylko z przepisów prawa (ustaw szczególnych), ale i z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu, a nawet z umowy o pracę zawartej z pracownikiem.** W praktyce zatem jeżeli obowiązek przeprowadzenia szkoleń pracowników nie będzie wynikał z przepisów prawa, to pracodawca będzie decydował o tym, czy będzie szkolił pracowników w procesie pracy (w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy) i na jakich zasadach, określając je np. w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie pracy lub odrębnym regulaminie szkoleń czy umowie o pracę.



Szkolenie pracownika a czas pracy

W tych przypadkach, gdy obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku będzie wynikał z układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę albo z polecenia pracodawcy, **pracownik będzie miał prawo do szkolenia na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach**

pracy. Co istotne, czas tego szkolenia, bez względu na to, czy będzie odbywało się w trakcie godzin pracy, czy poza normalnymi godzinami pracy pracownika, będzie wliczany do czasu pracy. Miejsce odbywania szkolenia (np. siedziba pracodawcy lub innego podmiotu) nie będzie miało znaczenie dla kwalifikacji czasu szkolenia jako czasu pracy.

Jeżeli pracodawca będzie zapewniał szkolenia dla pracowników i będą miały one związek z pracą, tj. będą niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, to pracodawca będzie mógł wydać pracownikowi polecenie uczestnictwa w szkoleniu. Należy przyjąć, że takie polecenie, jako polecenie dotyczące pracy w rozumieniu art. 100 § 1 k.p., będzie dla pracownika wiążące.

W związku z uchwaleniem Ustawy celowe jest, by pracodawcy dokonali weryfikacji stosowanej polityki szkoleniowej, ustalając m.in., czy i jakie szkolenia są niezbędne do wykonywania przez pracownika pracy, jak również w jakim czasie pracownicy uczestniczą lub będą uczestniczyli w takich szkoleniach. Zapewniając pracownikom prawo do nieodpłatnego szkolenia lub wydając polecenie uczestnictwa w szkoleniu, pracodawcy powinni pamiętać również o tym, że takie szkolenia, w miarę możliwości, powinny odbywać się w godzinach pracy pracownika. **W przeciwnym wypadku udział pracownika w szkoleniu poza zwykłymi godzinami pracy (np. w wolną sobotę) będzie równoznaczny z wykonywaniem przez niego pracy w godzinach nadliczbowych.** W konsekwencji za czas tego szkolenia pracownikowi będzie przysługiwało normalne wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych albo czas wolny.

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

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

2. Wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę lub bardziej przewidywalne lub bezpieczne warunki pracy

Na mocy Ustawy przyznano pracownikowi prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powyższa regulacja ma swoje źródło w art. 12 ust. 1 wyżej wspomnianej dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownik, który przez co najmniej sześć miesięcy świadczył pracę u tego samego pracodawcy i który zakończył swój ewentualny okres próbny, mógł wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna, i otrzymać pisemną odpowiedź na ten wniosek wraz z uzasadnieniem. W motywach dyrektywy wskazuje się, że należy dążyć do przejścia do bezpieczniejszych form zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę na czas nieokreślony.

Kto i kiedy będzie miał prawo do złożenia wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy?

Zgodnie z art. 29³ § 1, który ma zostać dodany do Kodeksu pracy, z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne

i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, będzie mógł wystąpić pracownik **zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy**. Nowelizacja przyznaje pracownikowi **uprawnienie do złożenia takiego wniosku raz w roku kalendarzowym**.

Przepis precyzuje, że do złożenia takiego wniosku nie będzie miał prawa pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Co istotne, do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy będzie wliczał się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpi na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Wniosek pracownik będzie mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej.

Kwestia rozpatrzenia wniosku przez pracodawcę

Nowelizacja przewiduje, że **pracodawca będzie miał obowiązek udzielić odpowiedzi na wniosek pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika. Z proponowanej regulacji wynika, że pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika. W razie natomiast nieuwzględnienia wniosku pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracownika o przyczynach odmowy.**

Należy wskazać, że nieudzielenie pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nieinformowanie o przyczynie odmowy uwzględnienia tego wniosku będzie wykroczeniem przeciwko

prawom pracownika. Za uchybienie obowiązkom w tym zakresie pracodawcy zagrażać ma sankcja w postaci kary grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę

Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy nie będzie mogło stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. Jednocześnie w przypadku sporu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tym zakresie na pracodawcy będzie spoczywał ciężar udowodnienia, że przy rozwiązaniu umowy nie kierował się wyżej wskazanymi powodami.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: marta.wegner@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, czyli kiedy?

Jedną z wprowadzonych Ustawą nowości w prawie pracy będzie niewątpliwie tzw. urlop z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Dla przypomnienia, po wejściu w życie Ustawy **pracownikowi przysługiwało będzie w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.** W

okresie powyższego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym tego zwolnienia pracownik zdecyduje w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Powyższy przepis jest powieleniem art. 7 dyrektywy, zgodnie z którym: *Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.*

Dyrektywa nie definiuje ani nie doprecyzowuje pojęcia siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Również polski ustawodawca, formułując w ten sposób nowy przepis Kodeksu pracy, nie uwzględnił, że na gruncie polskiego prawa pracy jak dotąd nie posługiwano się takim sformułowaniem.

Oczywiście samo pojęcie „siła wyższa” znajduje się w przepisach prawa pracy oraz prawa cywilnego, brak jest jednak jego jednej odgórnej definicji.

Co do zasady na gruncie cywilistycznym przyjmuje się, że **siłą wyższą jest zdarzenie zewnętrzne o nadzwyczajnym charakterze, niemożliwe do przewidzenia, któremu nie można zapobiec.** Ponadto, zdarzenie to cechuje niemożność przewidzenia jego następstw i skutecznego zapobieżenia tym następstwom. Najczęściej siłą wyższą utożsamiamy więc z wyjątkowymi zjawiskami przyrody, tj. powodzią, huraganem, wyładowaniami atmosferycznymi, trzęsieniem ziemi, a

także z zjawiskami o masowym i gwałtownym charakterze (np. działaniami wojennymi, epidemią).

Co więcej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego zaprezentowano pogląd, że skutki w postaci poważnej choroby wywołanej wypadkiem nie mogą być uznane za działanie siły wyższej ani też nie można cech takiej siły przypisać zdarzeniu w postaci wypadku. Sam wypadek, czy to w związku z nieprawidłowym zachowaniem innego uczestnika ruchu, czy też wbiegnięciem zwierzęcia pod samochód, nie jest w danych okolicznościach ani zjawiskiem nadzwyczajnym, ani nieuchronnym, ani niemożliwym do przewidzenia.

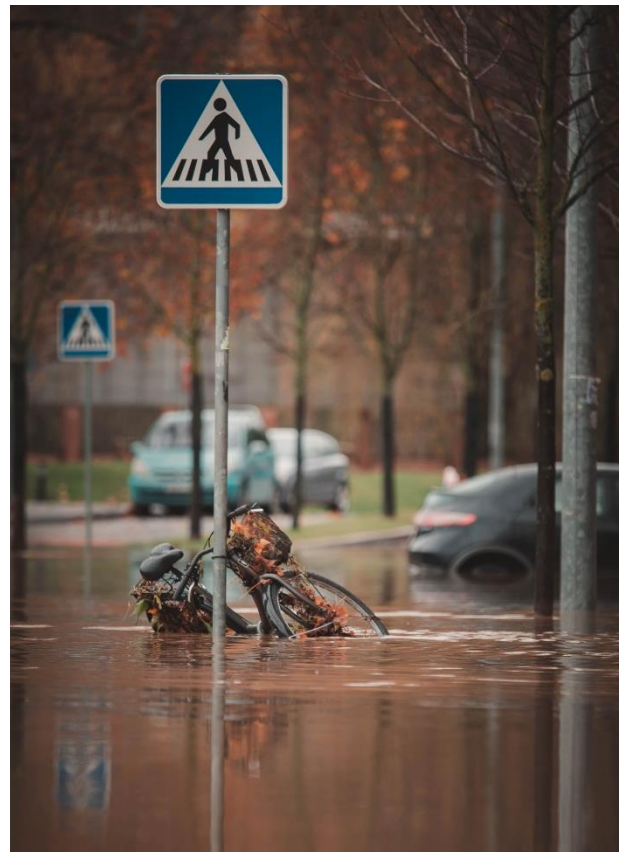
W powyższych okolicznościach powstaje zatem pierwsze pytanie, **w jakich sytuacjach w praktyce pracownik będzie mógł skorzystać z nowego rodzaju zwolnienia od pracy?**

Niektórzy specjaliści z zakresu prawa pracy sugerują, że będzie chodziło o przypadki, w których wystąpienie siły wyższej rozumianej cywilistycznie będzie przekładało się na powstanie pilnej sprawy rodzinnej spowodowanej chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika. W tym rozumieniu oznaczałoby to, że np. epidemia nieprzekładająca się na pilną sprawę rodzinną w postaci choroby członka rodziny nie będzie powodem do skorzystania ze zwolnienia od pracy.

W wypowiedziach innych prawników pojawia się z kolei pogląd, że na gruncie analizowanego przepisu „siłę wyższą” należy ściśle utożsamiać ze stanami związanymi z pilnymi (tj. nagłymi i nieprzewidywalnymi) sprawami rodzinnymi w przypadku choroby lub wypadku, które wymagają natychmiastowej obecności pracownika, czyli z pominięciem cywilistycznego rozumienia tego pojęcia.

Kolejną poważną wątpliwość stanowi to, jak pracodawca będzie mógł w ogóle weryfikować:

- wystąpienie siły wyższej – czym jest siła wyższa i jakie stany należy do niej kwalifikować?
- czy zwolnienie rzeczywiście dotyczy sprawy rodzinnej spowodowanej chorobą lub wypadkiem – czym jest sprawa rodzinna i jakich członków rodziny pracowników może ona dotyczyć?
- czy natychmiastowa obecność pracownika jest rzeczywiście niezbędna – co oznacza owa niezbędność natychmiastowej obecności pracownika?



Z nowych przepisów nie wynika bowiem obowiązek wykazania przez pracownika powyższych kwestii – pracownik nie będzie zobowiązany przedstawić jakiegokolwiek dowodu na potwierdzenie przyczyny swojej nieobecności.

Co więcej, pracodawca będzie zobowiązany udzielić zwolnienia na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z

tego zwolnienia. Fakt ten dodatkowo utrudni pracodawcy możliwość sprawdzenia zasadności wniosku pracownika, ponieważ pracodawca nie będzie miał na nie czasu. Trudno wyobrazić sobie bowiem skuteczne zbadanie przez pracodawcę w dniu korzystania przez pracownika ze zwolnienia, czy wniosek został złożony w związku z działaniem siły wyższej, czy dotyczy pilnej sprawy rodzinnej, czy dotyczy choroby lub wypadku oraz tego, czy rzeczywiście obecność pracownika w tym dniu jest niezbędna.

W powyższych okolicznościach **słuszne wydają się obawy, że urlop z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem będzie udzielany przez pracodawców tak jak urlop na żądanie, tj. bez weryfikowania, czy wystąpiły przesłanki do jego udzielenia. Należy jednak wziąć pod uwagę, że takie podejście prowadzić może do nadużyć ze strony pracowników, dla których zwolnienie z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych będzie stanowiło dodatkowe dwa dni wolne od pracy z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia.**

AUTOR: *Ines Borkowska, radca prawny*

Kontakt: Ines.Borkowska@gww.pl

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

ZDANIEM SĄDU

Górna granica wieku dla kandydatów do pracy jako przelaw dyskryminacji

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji zatrudnionych (także kandydatów do pracy) na podstawie niedozwolonego kryterium, którym może być w szczególności wiek. Kryterium, od którego pracodawca uzależnia przyszłe zatrudnienie, w postaci górnej granicy wieku co do zasady jest niedozwolone i stwarza ryzyko wypłaty odszkodowania na rzecz osoby dyskryminowanej. Wyjątkowe okoliczności, takie jak wymóg szczególnej sprawności fizycznej, mogą uzasadniać zastosowanie kryterium potencjalnie dyskryminującego. Jednakże okoliczności te powinny zostać poddane każdorazowo indywidualnej analizie.

(wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 17 listopada 2022 r., sygn. C-304/21)

W okolicznościach faktycznych sprawy włoskie ministerstwo spraw wewnętrznych zorganizowało konkurs w celu obsadzenia 120 stanowisk komisarza policji państwowej. W ogłoszeniu wskazano szereg kryteriów, które powinni spełniać przyszli funkcjonariusze. Kandydaci powinni mieć ukończone 18 lat i nie przekroczyć 30. roku życia, z zastrzeżeniem pewnym szczególnych przypadków. Górna granica wieku wskazana w ogłoszeniu miała podstawy we włoskim akcie prawnym dotyczącym zatrudnienia funkcjonariuszy policji. Zgłoszenie kandydatury możliwe było jedynie drogą elektroniczną. System uniemożliwiał złożenie aplikacji przez osoby w wieku powyżej 30 lat. Sprawa rozpatrywana była na kanwie osoby składającej aplikację w ramach opisanego postępowania rekrutacyjnego. Jej kandydatura została odrzucona ze względu na wiek przekraczający wyznaczoną granicę (miała 31 lat). Kandydat zdecydował się wszcząć postępowanie w tej sprawie, ponieważ uważał, że zbyt nisko ustalona granica wieku stanowi nieuzasadnioną dyskryminację.

Włoski sąd administracyjny oddalił skargę i uznał, że ustalona granica wieku jest adekwatna i zgodna z Konstytucją Republiki Włoskiej oraz przepisami prawa Unii zakazującymi dyskryminacji, w szczególności z dyrektywą nr 2000/78. Kandydat wniósł apelację do sądu II instancji, który powziął wątpliwość co do zgodności włoskich przepisów z dyrektywą Rady UE nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu i zwrócił się z pytaniem do Trybunału Sprawiedliwości UE. Pytanie zostało postawione w ten sposób: czy szczegółowo wymienione przepisy prawa unijnego stoją na przeszkodzie przepisowi włoskiego prawa, który przewiduje maksymalny wiek na poziomie 30 lat do celów udziału w naborze na stanowisko komisarza policji państwowej?



Trybunał jednoznacznie stwierdził, iż w niniejszej sprawie mamy do czynienia z odmiennym traktowaniem skarżącego ze względu na wiek. **Ustalenie górnej granicy wieku dla kandyda-**

tów na stanowisko komisarza policji skutkowało tym, że niektóre osoby były traktowane mniej korzystnie niż inni znajdujący się w porównywalnej sytuacji, jedynie z tego powodu, że osiągnęły 30 lat. Takie odmiennie traktowanie jest co zasady niedopuszczalne. Jednakże w pewnych wyjątkowych sytuacjach może być zgodne z prawem i nie stanowić dyskryminacji. Taka sytuacja ma miejsce między innymi, jeśli cel wprowadzenia granicy wieku jest zgodny z prawem, a sam wymóg w zakresie wieku jest proporcjonalny do osiągnięcia tego celu. Trybunał orzekł, że troska o zapewnienie prawidłowego funkcjonowania służb policyjnych stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy z uwagi na rodzaj świadczonej działalności albo warunki jej wykonywania. Jednakże w tym przypadku cel, dla którego wprowadzono granicę wieku, powinien być zgodny z prawem. Natomiast przesłanka proporcjonalności będzie spełniona, jeżeli sprawność fizyczna związana między innymi z wiekiem stanowić będzie istotny i determinujący wymóg na stanowisku komisarza policji. Rozpatrywana sytuacja powinna być odmiennie traktowana, w przypadku gdy obowiązki komisarza są zasadniczo obowiązkami kierowniczymi i administracyjnymi. Wówczas wiek nie jest na tyle istotną cechą, żeby uzasadnić odmiennie traktowanie w sposób proporcjonalny do zajmowanego stanowiska. Rozstrzygnięcie w zakresie charakteru obowiązków komisarza włoskiej policji zostało oddane pod osąd sądu włoskiego jako uprawnionego do oceny w oparciu o dostępny materiał sprawy.

Trybunał zwrócił uwagę na możliwość wprowadzenia ustawowej, górnej granicy wieku dla kandydatów po to, by przepracowali odpowiedni czas przed przejściem na emeryturę. Takie działanie uzasadnia cel w postaci przywrócenia korzystnej struktury wieku załogi, jednak podkreślono, że każdy tego typu przypadek powinien być oceniany i uzasadniany indywidualnie. Ponadto, cel ten należy badać w odnie-

sieniu do pracowników zatrudnionych na danym stanowisku, a nie całej załogi (dla przykładu: w odniesieniu do komisarzy policji, a nie wszystkich funkcjonariuszy policji). Trybunał ocenił, iż w tej sprawie nie da się racjonalnie uzasadnić górnej granicy wieku w oparciu o tę przesłankę. Uniemożliwia to fakt, iż włoscy komisarze policji przechodzą na emeryturę w wieku 61 lat. W konsekwencji konieczność zapewnienia racjonalnego okresu pracy przed emeryturą nie ma tu uzasadnienia.

W omawianym orzeczeniu Trybunał dokonał wykładni unijnych przepisów dotyczących niedyskryminacji w zatrudnieniu (tj. art. 2 ust. 2; art. 4 ust. 1 i art. 6 ust. 1 dyrektywy nr 2000/78), która ma znaczenie również dla polskich pracodawców. Polski Kodeks pracy poświęca tej tematyce rozdział IIa w Dziale Pierwszym, a pracodawca, który naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, naraża się na ryzyko wypłaty odszkodowania. Mając na względzie powyższe, warto przypomnieć, że **w trakcie rekrutacji firmy i instytucje publiczne co do zasady nie mogą nierówno traktować kandydatów ze względu na wiek. Takie odmienne traktowanie może być uzasadnione, gdy cechy związane z kryterium wieku są istotnym i determinującym kryterium zawodowym, a wprowadzenie tego celu jest zgodne z prawem i proporcjonalne. Wobec powyższego każdy przypadek wprowadzenia kryterium wieku dla przyszłych pracowników wymaga indywidualnej analizy.**

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

ZMIANY W PRAWIE

1. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw została ogłoszona w Dzienniku Ustaw z 6 lutego 2023 r. (poz. 240)². Sejm na posiedzeniu 13 stycznia br. odrzucił poprawki Senatu do ww. ustawy, w związku z czym kształt ustawy uchwalonej 1 grudnia 2022 r. pozostał bez zmian. Wprowadzone zmiany opisaliśmy w [grudniowym Newsletterze Prawa Pracy](#). **Przepisy Kodeksu pracy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników weszły w życie 21 lutego 2023 r., zaś dotyczące pracy zdalnej wejdą w życie 7 kwietnia 2023 r.**

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

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

2. Ustawa z dnia 13 stycznia 2023 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw

Zakończył się proces legislacyjny dotyczący ustawy o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym

² <https://dziennikustaw.gov.pl/D2023000024001.pdf>

na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw. Najważniejsze dla pracodawców zmiany, które wiążą się z wejściem tej ustawy w życie, opisaliśmy [grudniowym Newsletterze Prawa Pracy](#). Poprawki wprowadzone do ustawy przez Senat po publikacji naszego artykułu miały charakter jedynie porządkujący, a merytoryczne założenia ustawy pozostały niezmienione.

Ustawa została ogłoszona w Dzienniku Ustaw z 27 stycznia 2023 r. (poz. 185)³. Większość zmian, które opisaliśmy w grudniowym artykule, weszła w życie w dniu następującym po ogłoszeniu, tj. z dniem **28 stycznia 2023 r.** Przepisy przewidujące uchylenie części przepisów

ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, dotyczących kwestii przedłużenia pozwoleń pobytowych cudzoziemców na czas pandemii wchodzi natomiast w życie **24 sierpnia 2023 r.**

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: marta.wegner@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.

³ <https://dziennikustaw.gov.pl/D2023000018501.pdf>