

marzec 2024 r.



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
3/2024

ZMIANY W PRAWIE

1. Projekt nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw

Rządowe Centrum Legislacji opublikowało niedawno na swoich stronach internetowych projekt nowelizacji ustawy o cudzoziemcach i niektórych innych ustaw¹. Najważniejsze z perspektywy zatrudniania cudzoziemców zmiany przewidziane w projekcie dotyczą:

- wdrożenia do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.Urz. UE L 382/1 z 28.10.2021 r. s. 1), która nałożyła na państwa członkowskie Unii Europejskiej **obowiązek przyjęcia rozwiązań prawnych regulujących kwestie wjazdu, praw oraz udzielania zezwoleń pobytowych do celów zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji**, w szczególności dotyczących:
 - modyfikacji definicji „wyższych kwalifikacji zawodowych” na taką, która obejmować będzie zarówno kwalifikacje uzyskane w wyniku ukończenia studiów wyższych, jak i kwalifikacje wynikające z doświadczenia zawodowego,

- uprawnień związanych z posiadaniem niebieskiej karty UE,
- warunków wjazdu i pobytu oraz praw członków rodzin cudzoziemców korzystających z mobilności długoterminowej posiadaczy niebieskiej karty UE;
- uprawnień dla posiadaczy niebieskiej karty UE do prowadzenia działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy;
- **rezygnacji ze składania wniosków o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, zezwolenia na pobyt stały oraz zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE w formie papierowej, podczas osobistego stawiennictwa w urzędzie wojewódzkim na rzecz składania tych wniosków w postaci elektronicznej** – projekt zakłada utrzymanie obowiązku osobistego stawiennictwa w siedzibie organu m.in. w celu pobrania odcisków linii papilarnych oraz przedstawienia dokumentów niezbędnych do potwierdzenia danych zawartych we wnioskach, jednakże odcisk stempla w paszporcie cudzoziemca, który aktualnie służy jako potwierdzenie złożenia wniosku, ma zostać zastąpiony zaświadczeniem potwierdzającym złożenie wniosku;
- **wydłużenia okresu ważności dokumentów wydawanych beneficjentom ochrony międzynarodowej** – wedle projektowanych przepisów miałyby być one wydawane na okres do 5 lat, a karty pobytu dla cudzoziemców, którym udziela się ochrony uzupełniającej, miałyby być wydawane na okres do 3 lat.

¹ Pełna treść projektu dostępna pod linkiem: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12381805>

Projekt ustawy został opatrzony informacją, że termin zakończenia prac legislacyjnych nad nowelizacją zaplanowano na drugi kwartał 2024 r. Obecnie jest on na etapie konsultacji publicznych.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

2. Planowane zmiany w składce wypadkowej dla 33 grup płatników

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 lutego 2024 r. przewiduje, że od 1 kwietnia 2024 r. do 31 marca 2025 r. ulegnie zmianie stawka wypadkowa dla 33 grup działalności. Dla 32 grup składka ta będzie niższa, zaś podwyżka dotknie tylko 1 grupę; 31 grup działalności zachowa tę samą kategorię ryzyka i tę samą stopę procentową. Najniższa oraz najwyższa stopa procentowa składki nie zmienia się i będzie wynosiła odpowiednio 0,67% oraz 3,33%. Dla małych podmiotów (czyli pracodawców niezgłaszających więcej niż 9 ubezpieczonych oraz dla płatników niepodlegających wpisowi do rejestru REGON) stawka zostaje na tym samym poziomie 1,67%. Przyczyną planowanych zmian w składce wypadkowej dla 33 grup płatników jest konieczność dostosowania wysokości składek do zmieniającego się poziomu ryzyka w różnych branżach.

AUTOR: *Michał Ima, prawnik*

KONTAKT: Michal.Ima@gww.pl

O TYM SIĘ MÓWI

Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy w sprawie odpracowania wyjść prywatnych

Kodeks pracy reguluje zagadnienie tzw. wyjścia pracownika z pracy w celu załatwienia spraw prywatnych i możliwości jego odpracowania. Ważne jest, że zgodę na takie wyjście musi wyrazić pracodawca. Co do zasady, w praktyce odpracowanie wyjścia następuje po realnym skorzystaniu z takiego wyjścia. Co jednakże w sytuacji, gdy pracownik chce odpracować wyjście prywatne zanim z tej możliwości skorzysta? Jakie stanowisko ma Główny Inspektorat Pracy w tej sprawie?

W art. 151 § 2¹ k.p. przewidziano możliwość udzielenia pracownikowi, na jego pisemny wniosek, zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, z możliwością odpracowania czasu tego zwolnienia (tzw. wyjście prywatne).

Istotne jest, że czas wolny od pracy, który pracownik wykorzystuje na załatwienie spraw osobistych, **nie jest wliczany do czasu pracy pracownika**. W czasie tym pracownik nie pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a wymiar czasu wolnego udzielonego pracownikowi na załatwienie spraw prywatnych obniża obowiązujący go wymiar czasu pracy. Natomiast czas, w którym pracownik odpracowuje swoje prywatne wyjście, w pełnym zakresie podlega wliczeniu do czasu pracy. Jednocześnie pomimo że czas odpracowania prywatnego wyjścia wliczany jest do czasu pracy pracownika, **nie stanowi już pracy w godzinach nadliczbowych**.

Ważne jest, że przywołane „odpracowanie” nie może również naruszać prawa pracownika do

odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p. (tj. 11-godzinnego odpoczynku dobowego i 35-godzinnego, ewentualnie 24-godzinnego odpoczynku raz na tydzień).



Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy

Główny Inspektorat Pracy (dalej GIP) 22 lutego 2024 r. wydał stanowisko, w którym wskazał, że art. 151 § 2¹ k.p. posługuje się zwrotem „odpracowanie” i do tej pory przeważał pogląd, że takie odpracowanie powinno nastąpić po wyjściu prywatnym, a nie przed realnym skorzystaniem z takiego wyjścia przed pracownika. Obecnie stanowisko GIP pozostaje propracownicze, bowiem – jak wynika z wyżej przywołanego stanowiska – możliwe jest „nadpracowanie” takiego wyjścia, zanim jeszcze do niego doszło. Jednakże należy mieć na względzie, że takie „odpracowanie” wyjścia, zanim z niego skorzystano, może doprowadzić do wystąpienia nad-

godzin, jeśli pracownik ostatecznie nie skorzysta z tej możliwości – a co za tym idzie – pracodawca będzie zobowiązany odpowiednio uczynić pracownikowi rekompensatę.

Uwzględniając powyższe, dopuszcza się tzw. odpracowanie wyjścia prywatnego, zanim do niego doszło, jednakże do uznania pracodawcy należy, kiedy skorzysta z takiej możliwości i wyrazi zgodę na powyższe. Warunki i zasady korzystania z wyjścia prywatnego powinny zostać uregulowane przez pracodawców w wewnętrznych regulacjach lub też mogą być ustalane bezpośrednio i indywidualnie z konkretnymi pracownikami.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

KONTAKT: Justyna.Gunia@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Wysokość odpisów na ZFŚS w 2024 roku

W 2024 r. zastosowanie mają ogólne zasady naliczania odpisów określone w art. 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tj. wysokość odpisu podstawowego uzależniona jest od wysokości przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. W 2024 r., obliczając odpisy podstawowe, należy odnosić się do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2023 r., które wyniosło 6.445,71 zł, zgodnie z obwieszczeniem Prezesa GUS z 16 lutego 2024 r. W konsekwencji **w 2024 roku wysokość odpisu podstawowego na jednego:**

- **zatrudnionego wynosi 2.417,14 zł (37,5%),**

- pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych – wynosi 3.222,86 zł (50%)
- pracownika młodocianego w I roku nauki wynosi 322,29 zł, w II roku nauki – 386,74 zł, zaś w III roku nauki – 451,20 zł.

Termin przekazania przez pracodawców na rachunek funduszu socjalnego kwoty, która stanowi co najmniej 75% równowartości odpisów podstawowych, **upływa 31 maja br.**, zaś pozostałej części odpisów i zwiększeń – **30 września br.**

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

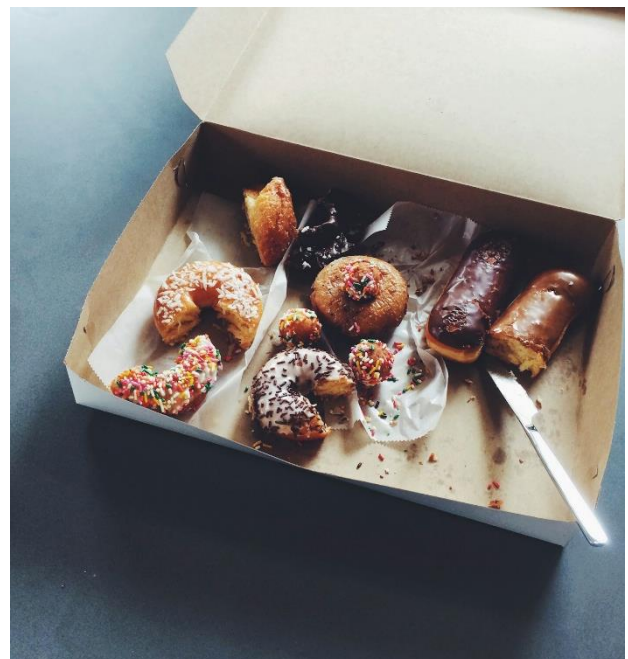
ZDANIEM SĄDU

Zatrucie posiłkiem przyniesionym do pracy a wypadek przy pracy

W razie potwierdzenia związku czasowego i miejscowego zdarzenia z pracą nie ma potrzeby poszukiwania jeszcze związku funkcjonalnego. Wystąpienie zdarzenia spowodowanego przyczyną zewnętrzną w miejscu i czasie wykonywania obowiązków pracowniczych jest wystarczające do stwierdzenia wypadku przy pracy, niezależnie od tego, że przyczyna zewnętrzna pochodziła spoza środowiska pracy i nie była zawiniona przez pracodawcę

(wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2023 r., I PSKP 28/22)

W okolicznościach faktycznych sprawy pracownik zasnął w pracy, a następnie zmarł w wyniku zatrucia spowodowanego spożyciem w czasie przerwy w pracy kanapek sporządzonych i przyniesionych z domu. Zespół powypadkowy ustalił, że nie doszło do wypadku przy pracy z uwagi na brak związku zdarzenia z wykonywaną przez pracownika pracą i takie stanowisko podtrzymał sąd I instancji.



Sąd apelacyjny oraz Sąd Najwyższy nie podzieliły powyższego stanowiska, przyjmując, że do zdarzenia doszło wskutek działania przyczyny zewnętrznej, pochodzącej spoza organizmu poszkodowanego, jaką było zażycie substancji toksycznej zawartej w posiłku (zatrucie), które skutkowało zgonem pracownika. W ocenie tych sądów związek miejscowy i czasowy przedmiotowego zdarzenia z pracą był niewątpliwy. Choć sam zgon pracownika nastąpił w szpitalu, kilka godzin od ujawnienia się pierwszych objawów zatrucia organizmu, to z ustaleń wynika, że był on bezpośrednim skutkiem zażycia substancji toksycznej w czasie pracy (zmiana robocza) i w miejscu pracy (teren zakładu pracy, w którym praca była wykonywana). **Spożycie posiłku w czasie przerwy w pracy nie zrywa związku z pracą, przy czym nie ma**

istotnego znaczenia dla stwierdzenia tego związku to, czy pracownik przyrządzi sobie posiłek w tzw. pomieszczeniu socjalnym, spożyje posiłek wcześniej zakupiony, czy też zje posiłek, który przygotował w domu, jak też czy ktoś poczęstuje go kanapką.

Sąd Najwyższy potwierdził, że wystąpienie zdarzenia (spowodowanego przyczyną zewnętrzną) w miejscu i czasie wykonywania obowiązków pracowniczych jest wystarczające do stwierdzenia wypadku przy pracy, niezależnie od tego, że przyczyna (zewnętrzna) pochodziła spoza środowiska pracy i nie była zawiniona przez pracodawcę. Przyczyna w postaci zatrucia się poszkodowanego sporządzonym przez siebie w domu posiłkiem może mieć znaczenie

w przypadku wystąpienia z roszczeniami cywilnymi i stanowić podstawę do ustalenia, że szkoda nie powstała z winy pracodawcy (art. 415 k.c.) albo że szkoda nastąpiła wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą pracodawca nie ponosi odpowiedzialności (art. 435 *in fine* k.c.). Nie ma natomiast znaczenia w przypadku świadczeń z ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych przewidzianych dla rodziny zmarłego pracownika.

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

KONTAKT: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Michał Ima, prawnik](#)
- [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.