marzec 2025 r.

GWW LEGAL & TAX

Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 3/2025

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ponownie w Sejmie

W poprzednich numerach informowaliśmy już o tym, że trwają prace nad ustawą o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Po tym, jak w lutym 2025 r. została ona uchwalona przez Sejm, została przekazana do prac w Senacie. Podczas posiedzenia 13 marca 2025 r. Senat wniósł kilkadziesiąt poprawek[1] do jej treści. Większość z proponowanych przez Senat zmian ma charakter redakcyjny i porządkujący, jednak wprowadzono też takie, które realnie zmieniają przyjęte przez Sejm przepisy.

Pierwszą z takich zmian jest modyfikacja art. 6 nowej ustawy w taki sposób, aby powierzenie pracy przez agencje pracy tymczasowej było możliwe na podstawie umów cywilnoprawnych, a nie tylko umowy o pracę. Na etapie prac rządowych w projekcie ustawy znajdowały się przepisy dotyczące generalnego obowiązku zatrudniania cudzoziemców na podstawie umowy o pracę. Zostały one jednak usunięte jeszcze przed tym, jak projekt trafił do Sejmu. Wówczas zapomniano jednak o przepisie dotyczącym agencji pracy tymczasowej i tym sposobem w ustawie uchwalonej przez Sejm pozostała regulacja obligująca do zawierania przez nie z cudzoziemcami umów o pracę. Poprawka Senatu ujednolica tę kwestię.

Ponadto z ustawy uchwalonej przez Sejm wykreślono przepis podwyższający przewidziane w Kodeksie pracy kary za wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz wykreślono przepis dokonujący zmiany w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców i uprawniający Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy do przeprowadzania kontroli u przedsiębiorcy bez uprzedzenia oraz umożliwiające przeprowadzanie kontroli u przedsiębiorcy w czasie trwania kontroli prowadzonej przez inny podmiot.

W związku z powyższym projekt ponownie trafił do Sejmu. Komisja sejmowa podczas prac 19 marca 2025 r. zarekomndowała przyjęcie poprawki senackiej dotyczącej zatrudniania przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz odrzucenie poprawek dotyczących podwyższenia kar za wykroczenia przeciwko pracom pracownika i kontroli prowadzonych przez Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy. Nad uchwałą senacką Sejm głosować ma na posiedzeniu 20 marca 2025 r. i wówczas definitywnie zdecyduje o ich przyjęciu lub odrzuceniu. Ostatnim krokiem będzie przekazanie ustawy do podpisu Prezydenta i publikacja w „Dzienniku Ustaw RP".

Po zakończeniu procesu legislacyjnego nowe przepisy mają wejść w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy w „Dzienniku Ustaw RP".

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

[1] Uchwała Senatu z 13 marca 2025 r., obejmująca poprawki pod linkiem: https://www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/senatuchwaly/5389/plik/275uch.pdf

Wejście w życie ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

19 marca weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która przyznaje rodzicom hospitalizowanych noworodków oraz wcześniaków dodatkowy urlop macierzyński, o czym szerzej pisaliśmy w lipcowym wydaniu Newslettera Prawa Pracy.

AUTOR: Michał Ima, prawnik

O TYM SIĘ MÓWI

Pracodawca będzie miał obowiązek zapewnić odpowiednią temperaturę w pracy

Trwają prace nad zmianą rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Jakie obowiązki nakłada na pracodawcę nowy projekt rozporządzenia[2]?

Maksymalna temperatura w pracy

Pracodawca będzie miał obowiązek zapewnić, aby temperatura **w pomieszczeniach pracy nie przekraczała 35°C** (308 K), **zaś w przypadku prac wykonywanych na otwartej przestrzeni, związanych z wysiłkiem fizycznym**, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny

[2] Projekt z 18 lutego 2025 r., dostępny na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji: https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12392704/katalog/13102167#13102167.

wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet – **32°C** (305 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.

Jeżeli temperatura, z uwagi na warunki atmosferyczne, przekroczy odpowiednio w pomieszczeniu pracy 28°C (301 K), a przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym – 25°C (298 K), **pracodawca będzie miał obowiązek**:

- **zapewnić odpowiednie rozwiązania techniczne obniżające tę temperaturę, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają,**
- **jeżeli obniżenie temperatury nie jest możliwe – zastosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne minimalizujące wpływ temperatury na zdrowie pracowników**

– uzależnione od warunków i specyfiki pracy.

Dodatkowo, przy pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25°C pracodawca będzie zobowiązany do podjęcia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych zmniejszających wpływ temperatury na zdrowie pracowników.

Wyłączenia od obowiązku zapewnienia maksymalnej dopuszczalnej temperatury będą obejmować niektóre rodzaje prac dozwolonych w niedziele i święta (tj. wyjątki wskazane w art. 151^{10} pkt 1–2, 5–8 oraz 9 lit. c–h Kodeksu pracy), jak również funkcjonariuszy, żołnierzy zawodowych oraz pracowników instytucji opieki nad dziećmi do lat 3.

Rodzaje rozwiązań technicznych i organizacyjnych

W uzasadnieniu projektu jako przykładowe rozwiązania techniczne, które mogą być zastosowane w przypadku przekroczenia maksymalnej temperatury, wskazano m.in. wentylację naturalną, mechaniczną, indywidualną (na stanowisku pracy), klimatyzację, rolety okienne oraz zewnętrzne żaluzje przeciwsłoneczne, wykorzystanie systemów ochrony przeciwsłonecznej, stosowanie odblaskowych lub pochłaniających ciepło osłon lub barier itp. Z kolei do rozwiązań organizacyjnych, które mogą być zastosowane w przypadku przekroczenia wskazanej w projekcie temperatury, zaliczono m.in. dodatkowe przerwy w pracy, skrócony czas pracy, pracę zmianową, odpoczynek w klimatyzowanym pomieszczeniu, odpoczynek w zacienionym miejscu.

Rozwiązania organizacyjne pracodawca będzie ustalał po konsultacji z pracownikami w ramach komisji bhp, a w przypadku braku jej powołania – po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami i zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Projekt przewiduje, że powyższe zmiany **wejdą w życie 1 stycznia 2026 r.**

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

Zadaniowy system czasu pracy – elastyczne podejście do obowiązków zawodowych

Tradycyjny model pracy opiera się na sztywnych ramach czasowych, ale coraz więcej firm odchodzi od tego schematu. Zadaniowy czas pracy to elastyczny system, który daje pracownikom większą swobodę i pozwala skupić się na wynikach zamiast na liczbie przepracowanych godzin. Liczy się efektywność i realizacja celów, a nie czas spędzony przy biurku.

Podstawa prawna

W Polsce zadaniowy czas pracy reguluje **art. 140 Kodeksu pracy**, który stanowi, że pracodawca powinien określić zadania w taki sposób, aby ich realizacja była możliwa w ramach standardowych norm czasu pracy (np. 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo).

Charakterystyka zadaniowego czasu pracy

W tym systemie pracownik nie ma sztywno określonych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Zamiast tego pracodawca wyznacza konkretne zadania do wykonania, a pracownik sam organizuje swój czas tak, aby je zrealizować. Kluczowym aspektem jest efektywność i terminowość, a nie liczba godzin spędzonych w miejscu pracy.

Istotne cechy:

1. Pracownik samodzielnie organizuje swój czas pracy, dostosowując go do potrzeb wynikających z powierzonych obowiązków.
2. Kluczowe jest wykonanie określonych zadań, a nie przepracowanie konkretnej liczby godzin.
3. Nie obowiązuje ewidencja godzin pracy (poza wyjątkowymi przypadkami).
4. Może być stosowany tylko w określonych sytuacjach, np. gdy rodzaj pracy pozwala na elastyczność w jej wykonywaniu.
5. Ustalany przez pracodawcę przy uwzględnieniu rodzaju i ilość powierzonych zadań oraz czasu niezbędnego do ich wykonania.

Zalety i wady zadaniowego czasu pracy

Zaletą zadaniowego czasu jest:

- większa elastyczność i autonomia pracownika,
- możliwość dostosowania harmonogramu do indywidualnych preferencji,
- zwiększenie efektywności przez skupienie się na wynikach, a nie na czasie pracy.

Wadami są:

- potrzeba dużej samodyscypliny i dobrej organizacji czasu,
- możliwość nadużycia poprzez narzucenie nadmiernej liczby zadań,
- ewentualny brak wyraźnej granicy między życiem zawodowym a prywatnym.

Podsumowanie

Zadaniowy czas pracy to nowoczesne podejście do organizacji pracy, które może przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Kluczowe jest jednak jego właściwe wdrożenie, które zapewni równowagę między elastycznością a efektywnością pracy.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

ZDANIEM ORGANU

Udostępnienie pracownikowi mieszkania a podstawa wymiaru składek – stanowisko ZUS

Gdy pracodawca odpłatnie udostępnia pracownikowi swoje własne mieszkanie, zwalnia się z obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Natomiast w przypadku mieszkań wynajmowanych od podmiotów zewnętrznych całkowite zwolnienie pracownika z opłat skutkuje koniecznością doliczenia wartości czynszu do podstawy wymiaru składek – kluczową rolę odgrywa tutaj charakter posiadania nieruchomości przez pracodawcę oraz sposób jej udostępnienia. Jedna z **najnowszych interpretacji Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z 24 lutego 2025 r. (nr DI/200000/43/73/2025) wprowadza istotne rozróżnienie w tym zakresie** i podtrzymuje dotychczasową linię interpretacyjną organu. Podobne stanowisko organ zajął m.in. w interpretacji wydanej przez ZUS Oddział w Lublinie z dnia 11 lipca 2017 r. (nr WPI/200000/43/843/2017). Natomiast w interpretacji z 20 września 2024 r. (nr DI/200000/43/827/2024) ZUS podkreślił, że podstawą zwolnienia z obowiązku odprowadzania składek są odpłatność oraz własność lokalu.

Interpretacja Oddziału ZUS w Lublinie z 24 lutego 2025 r. nr DI/200000/43/73/2025

Szczegółowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r.

W stanie faktycznym wskazanym w treści wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej spółka miała wątpliwości, czy ze zwolnienia wynikającego z § 2 ust. 1 pkt. 26 rozporządzenia może skorzystać pracownik, któremu udostępnia ona na mocy umowy użyczenia oraz postanowień regulaminu płac mieszkanie będące jej własnością za symboliczną odpłatnością w wysokości 10 zł. W tym samym wniosku spółka zadała pytanie dotyczące podobnej sytuacji, jednak zmodyfikowanej w taki sposób, że lokal udostępniany pracownikowi bezpłatnie jest

podnajmowany od spółdzielni i nie stanowi własności spółki.

Stanowisko organu – rozróżnienie na dwie sytuacje

1. **Udostępnienie lokum za drobną opłatą**

Zgodnie z omawianą interpretacją ZUS w przypadku udostępnienia pracownikowi mieszkania, które stanowi własność zakładu pracy, za symboliczną kwotę (np. 10 zł miesięcznie jak w opisywanym stanie faktycznym) pracodawca nie jest zobowiązany do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Podstawą prawną do zastosowania tego zwolnienia jest § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia. **Z przepisu wynika, że wolne od składek pozostają korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub innych przepisów o wynagradzaniu. Warunkiem zastosowania zwolnienia jest jednak to, aby pracownik ponosił jakąkolwiek, nawet symboliczną opłatę za udostępnienie mieszkania.** ZUS uznał, że różnica między wartością rynkową mieszkania a symboliczną opłatą nie stanowi podstawy wymiaru składek, **o ile mieszkanie jest własnością pracodawcy.**

2. **Brak własności lokalu i bezpłatne użyczenie**

Sytuacja zmienia się diametralnie, gdy pracodawca wynajmuje mieszkanie od podmiotu trzeciego (np. spółdzielni mieszkaniowej), a następnie użycza je pracownikowi całkowicie bezpłatnie. W takim przypadku **wartość tego świadczenia musi zostać uwzględniona w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.** ZUS w swojej interpretacji wyjaśnił, że w takim przypadku konieczne jest przyjęcie wartości świadczenia według przepisów § 3 rozporządzenia, a więc:

- **w wysokości ekwiwalentu pieniężnego określonego w wewnątrzzakładowych przepisach o wynagradzaniu, jeśli takie regulacje istnieją;**
- **w wysokości czynszu obowiązującego w danej spółdzielni mieszkaniowej, jeśli brak jest regulacji wewnętrznych.**

Kluczową kwestią jest tutaj własność mieszkania. Zwolnienie ze składek może dotyczyć wyłącznie tych świadczeń, które wynikają z korzystania z mienia będącego własnością pracodawcy. W sytuacji gdy mieszkanie wynajmowane jest od podmiotu trzeciego, pracodawca nie może zastosować zwolnienia.

AUTOR: Aleksandra Witek, aplikantka radcowska

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszczuk
radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszczuk@gww.pl

Justyna Gunia
radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska
radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Aleksandra Witek
aplikantka radcowska
aleksandra.witek@gww.pl

Michał Ima
prawnik
michal.ima@gww.pl

Krzysztof Wysocki
radca prawny, partner
krzysztof.wysocki@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.

GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.

ul. Książęca 4
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl