

kwiecień 2024 r.



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
4/2024

O TYM SIĘ MÓWI

1. Zapowiedź kolejnej zmiany ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt nowelizacji ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2024 r. poz. 167 ze zm.)¹. To już druga w tym roku nowelizacja tego aktu prawnego. Ostatnia zmiana tej ustawy miała miejsce dwa miesiące temu, o czym pisaliśmy w [lutowym numerze Newslettera](#).

Kluczowe dla pracodawców zmiany, które miałyby zostać wprowadzane po wejściu w życie kolejnej nowelizacji, to:

- 1) przedłużenie do 30 września 2025 r. okresu uznawania za legalny pobytu w Polsce obywateli Ukrainy, którzy przybyli legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od 24 lutego 2022 r. i deklarują zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) wprowadzenie obowiązku złożenia wniosku o „status UKR” niezwłocznie po przybyciu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a nie jak dotychczas w terminie 30 dni;
- 3) skrócenie z 14 do 7 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy terminu dla pracodawcy na złożenie do powiatowego urzędu pracy powiadomienia o rozpoczęciu pracy na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy

- w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej: „ustawa”);
- 4) wprowadzenie regulacji obligującej podmiot powierzający wykonywanie pracy na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy do składania ponownie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy do powiatowego urzędu pracy zawsze wtedy, kiedy dla tego samego obywatela Ukrainy dany podmiot musi dokonać nowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych;
 - 5) wprowadzenie do zmienianej ustawy dla obywateli Ukrainy, którzy posiadają status UKR (i posiadali go na dzień 4 marca 2024 r.), przepisów regulujących specjalny tryb uzyskiwania kart pobytu, w którym:
 - a. złożenie wniosku o to zezwolenie będzie możliwe jedynie elektronicznie;
 - b. karta pobytu będzie ważna przez okres 3 lat od dnia jej wydania i będzie zaopatrzona w nową adnotację „poprzednio posiadał ochronę czasową”;
 - c. z dniem odbioru przez obywatela Ukrainy karty pobytu, jego uprawnienie do legalnego pobytu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stanie się z mocy prawa zezwoleniem na pobyt czasowy, udzielonym na okres do końca okresu ważności tej karty;
 - d. obywatel Ukrainy, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy na skutek wydania mu karty pobytu na podstawie nowych przepisów, będzie uprawniony do prowadzenia działalności gospodarczej i do wykonywania pracy bez obowiązku złożenia powiadomienia do PUP

¹ Treść projektu dostępna na stronie Rządowego Centrum Legislacji: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12383814/katalog/13050438#13050438>.

- czy uzyskania zezwolenia na pracę;
- e. w rejestrze PESEL dodany zostanie nowy status – CUKR, dla osób, które zmieniły status UKR na skutek uzyskania karty pobytu w przewidzianym w projekcie trybie.



Uchwalenie nowelizacji jest planowane na II kwartał 2024 r., a jej wejście w życie zaplanowano na 1 lipca 2024 r. Projekt został przekazany do opiniowania. Informacje płynące z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji wskazują jednak na to, że nadal trwają prace nad nowelizacją, zatem wysoce prawdopodobne, że przed jej uchwaleniem projekt zostanie uzupełniony o kolejne zmiany.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

2. Wdrożenie dyrektywy o minimalnym wynagrodzeniu w krajach UE

15 listopada 2024 r. upływa termin implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, która weszła w życie 14 listopada 2022 r. (Dz.U. UE L z 2022 r. poz. 275 s. 33). W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace związane z wdrożeniem dyrektywy do polskiego porządku prawnego. Dyrektywa ma zastosowanie do krajów, w których obowiązuje ustawowa płaca minimalna, lub krajów, gdzie mniej niż 80% siły roboczej jest objęte układem zbiorowym pracy.

Głównym celem dyrektywy jest zmniejszenie wskaźnika ubóstwa osób pracujących przez zagwarantowanie godnego poziomu życia i pracy, a także zmniejszenie nierówności płac, zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć oraz promowanie rokowań zbiorowych w celu ustalania wynagrodzeń płacy minimalnej.

Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie konieczność ustanowienia minimalnych wskaźników, które będą brane pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia minimalnego. Kryteria te powinny uwzględniać m.in. siłę nabywczą, koszty utrzymania, zmiany średnich wynagrodzeń krajowych, dynamikę zmian wydajności pracy, próg ubóstwa czy ocenę adekwatności do sytuacji gospodarczej.

Ocena adekwatności pensji minimalnej powinna opierać się na wyznaczonym krajowym koszyku towarów i usług na podstawie cen rzeczywistych lub na ustaleniu pensji minimalnej

na podstawie międzynarodowych lub krajowych wskaźników i wartości referencyjnych, takich jak 60% mediany wynagrodzeń brutto lub 50% średniego wynagrodzenia brutto. Aktualizacja tych kryteriów powinna odbywać się co najmniej raz na dwa lata, natomiast kraje posiadające mechanizmy pozwalające na indeksowanie płacy minimalnej (np. przez wskaźnik inflacji, kosztów utrzymania czy siły nabywczej) – co najmniej raz na 4 lata.

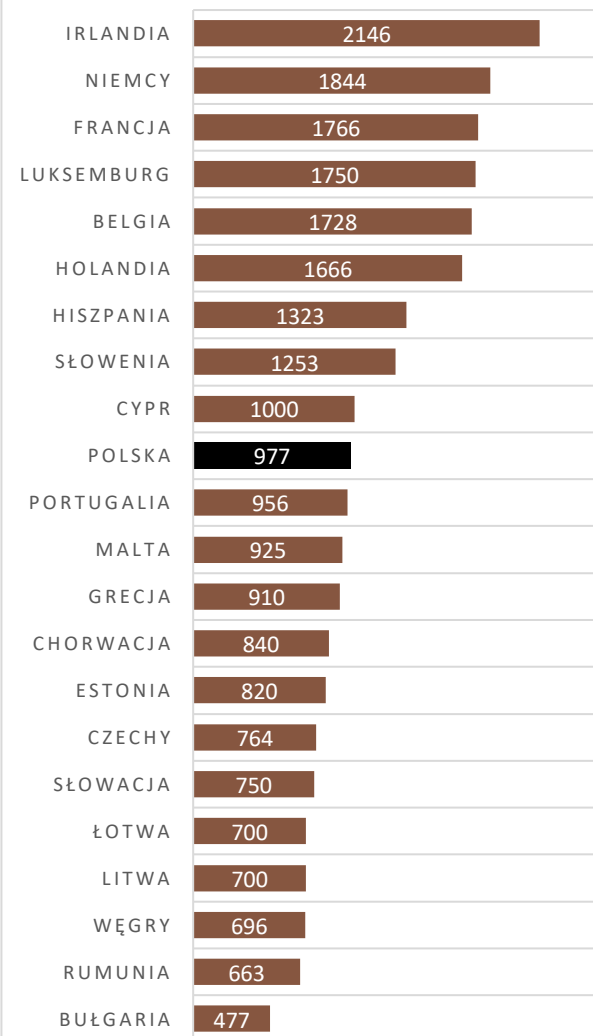
Dyrektywa wspiera również negocjacje zbiorowe przez promowanie rokowań w kwestii ustalania wynagrodzeń. Państwa członkowskie będą zobowiązane do wspierania negocjacji na poziomie sektorowym i międzybranżowym oraz wprowadzania odpowiednich środków ochronnych dla pracowników i związków zawodowych uczestniczących w takich rokowaniach. Dodatkowo państwa, w których mniej niż 80% siły roboczej uczestniczy w negocjacjach zbiorowych, będą musiały na podstawie ustawy wprowadzić środki promujące takie negocjacje oraz opracować plan działania na rzecz ich wsparcia.

Dyrektywa nakłada również obowiązek monitorowania i ochrony ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Obowiązek ten polega na egzekwowaniu przepisów w szczególności przez kontrole i inspekcje, a także zapewnienia prawa do dochodzenia roszczeń pracowników, których prawa zostały naruszone.

Ustawowe wynagrodzenie minimalne obowiązuje w 21 krajach Unii Europejskiej, w 6 krajach poziom wynagrodzenia ustala się w drodze negocjacji zbiorowych. Najwyższe wynagrodzenie minimalne jest w Irlandii, Niemczech, Francji. Najniższe w Węgrzech, Rumunii i Bułgarii. Polska znajduje się na 9. miejscu.

PENSJA MINIMALNA W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ W 2024

(WYRAŻONA W EURO)



Opracowanie własne, dane z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00155/default/table?lang=en>.

AUTOR: *Michał Ima*, prawnik

KONTAKT: Michal.Ima@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Uprawnienia pracownika-radnego

Wybór pracownika na radnego gminy, powiatu lub województwa wiąże się z konsekwencjami również dla jego pracodawcy. O czym powinni wiedzieć pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników-radnych?

Zwolnienie od pracy zawodowej

Pracownik, który pełni funkcję radnego gminy, powiatu lub województwa, **ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w celu udziału w pracach odpowiednio: organów gminy, organów powiatu oraz sejmiku województwa i jego komisji oraz zarządu województwa.** W powyższych przypadkach pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy. W tym celu radny powinien powiadomić pracodawcę o terminie, przyczynie i przewidywanym czasie nieobecności w związku z udziałem pracownika w pracach tych organów. Okres tego zwolnienia jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownikowi nie przysługuje od pracodawcy wynagrodzenie.

Ochrona stosunku pracy radnego

Najdalej idącym uprawnieniem pracownika, który pełni funkcję radnego, jest szczególna ochrona trwałości jego stosunku pracy. Ochrona ta polega na tym, że **aby rozwiązać z radnym gminy, powiatu lub województwa stosunek pracy, pracodawca ma obowiązek uzyskać uprzednią zgodę odpowiednio: rady gminy, rady powiatu lub sejmiku województwa, którego radny jest członkiem.** Celem tej ochrony jest zapewnienie radnemu swo-

body w zakresie pełnienia funkcji i zabezpieczenie go przed utratą pracy wówczas, gdy ma to związek z wykonywaniem mandatu radnego. Co istotne, pracodawca powinien wystąpić do rady lub sejmiku o zgodę na rozwiązanie umowy nie tylko w przypadku zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, ale również rozwiązania umowy o pracę z radnym bez wypowiedzenia. Z uwagi na odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 Kodeksu pracy) także złożenie pracownikowi-radnemu wypowiedzenia warunków pracy i płacy wymaga uprzedniej zgody powyższych organów, bowiem potencjalnie – w wyniku odmowy przyjęcia tych warunków – może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że zgoda powyższych organów nie jest wymagana, gdy do rozwiązania umowy o pracę z radnym dochodzi na mocy porozumienia stron lub w wyniku złożenia wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracownika-radnego. Wyrażając lub odmawiając wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy, uprawniony organ podejmuje uchwałę. Co istotne, rada gminy, rada powiatu lub sejmik województwa odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Jeżeli zaś podstawą rozwiązania stosunku pracy z radnym nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez niego mandatu, rada gminy nie może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym².

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

KONTAKT: Joanna.Lukaszczuk@gww.pl

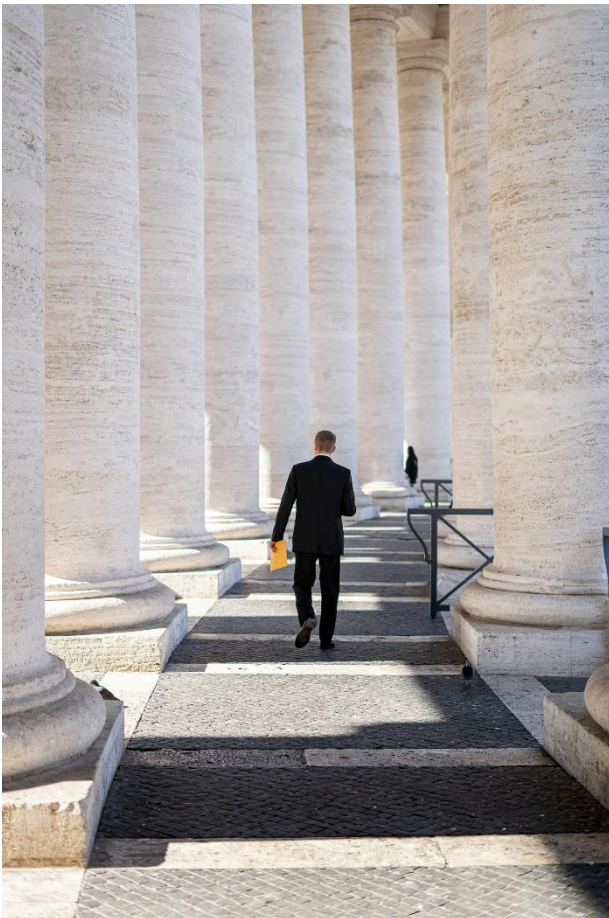
² Zob. wyrok NSA z 24.10.2018 r., II OSK 2532/17.

ZDANIEM SĄDU

Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu

Od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie można się uchylić wówczas, gdy błąd został wywołany przez tę osobę albo gdy wiedziała ona o błędzie lub z łatwością mogła błąd zauważyć. W razie sporu sąd bada, czy spełnione zostały przesłanki błędu prawnie doniosłego i czy uchylenie się od skutków oświadczenia woli nastąpiło w sposób prawem przewidziany.

(postanowienie Sądu Najwyższego z 20 września 2023 r., III PSK 92/22)



W okolicznościach faktycznych sprawy z pracownikiem został rozwiązany stosunek pracy na podstawie zawartego porozumienia z pracodawcą. Pracownik próbował wycofać się z zawartego z pracodawcą porozumienia, wskazując wady oświadczenia woli. Wyrażał on stanowisko, że oświadczenie o wyrażeniu zgody na zawarcie porozumienia **złożył pod wpływem błędu i bezprawnej groźby rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia** (tzw. zwolnienie dyscyplinarne). A zatem domagał się ustalenia, że nadal jest zatrudniony na podstawie łączącej go z pracodawcą umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustalenia sądów I i II instancji doprowadziły do wydania niekorzystnych dla pracownika orzeczeń, bowiem uznano, że **złożone oświadczenie nie było dotknięte wadą, w szczególności nie zostało złożone pod wpływem błędu lub groźby bezprawnej**. Co ważne, wynik postępowania również nie uległ zmianie w wyniku postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy, pomimo odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, **odniósł się w uzasadnieniu wydanego postanowienia do problematyki błędu oraz groźby bezprawnej na gruncie prawa pracy**. Nierzadko bowiem pracodawcy w momencie przeprowadzania rozmowy ze zwalnianym pracownikiem, przedstawiając informację o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, równocześnie proponują jako alternatywę formę rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Przedstawiona powyżej sprawa potwierdza, że pracownicy niejednokrotnie mogą odbierać taką propozycję pracodawcy jako groźbę. Jednakże, **istotna w takich sprawach pozostaje ocena celu działania pracodawcy i na taką ocenę zwraca uwagę Sąd Najwyższy**. Z groźbą bezprawną możemy mieć do czynienia w sytuacji, gdy celem pracodawcy było „zmuszenie” pracownika do wyrażenia zgody na zawarcie porozumienia z pracodawcą. A zatem przy analizie konkretnej

sprawy, bardzo ważny pozostaje całokształt sytuacji, forma prowadzenia rozmowy z pracownikiem, a także sposób zaoferowania pracownikowi dwóch możliwości rozwiązania stosunku pracy. **Sąd bowiem podkreślił, że nie ma podstaw do postawienia znaku równości między odpowiednią informacją przekazaną pracownikowi a groźbą.** Uwzględniając powyższe, samo przedstawienie pracownikowi informacji o zwolnieniu nie będzie stanowić groźby bezprawnej. Bowiem przepisy prawa pracy nie stoją na przeszkodzie dla jednocze-

snego przedstawienia pracownikowi alternatywnej możliwości zakończenia współpracy. Co ważne, pracodawca nie może jednak wywierać nacisku na pracownika w zakresie wyboru porozumienia, gdy pracownik w sposób wyraźny wybiera tryb jednostronnego rozwiązania stosunku pracy. Tego rodzaju zachowanie pracodawcy może rodzić ryzyko skutecznego powoływania się na wadę oświadczenia woli.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

KONTAKT: Justyna.Gunia@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](#)

**GWV 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 GWV 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.