

maj 2024 r.



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
5/2024

ZMIANY W PRAWIE

1. Zmiana ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa uchwalona przez Sejm

Na posiedzeniu 15 maja 2024 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw¹. O tych najważniejszych dla pracodawców zmianach płynących z tej nowelizacji pisaliśmy w [kwietniowym wydaniu newslettera](#). Od tego momentu treść ustawy poddana została pewnym zmianom i uzupełnieniom.

Obecnie, poza zmianami, które zostały już zasygnalizowane, uchwalony przez Sejm akt prawny przewiduje w szczególności wprowadzenie następujących rozwiązań prawnych:

- 1) przedłużenie do 30 września 2025 r. m.in. okresu ważności wizy krajowej obywatela Ukrainy, zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego obywatelowi Ukrainy, terminu do opuszczenia przez obywatela Ukrainy terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, okresu ważności kart pobytu, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca oraz legalności pobytu obywatela Ukrainy w ramach ruchu bezwizowego;
- 2) wprowadzenie regulacji obligującej podmiot powierzający wykonywanie pracy

obywatelowi Ukrainy dokonania ponownego powiadomienia 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 w terminie 7 dni od wystąpienia następujących okoliczności:

- zmiana rodzaju umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy, lub
 - zmiana stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy, lub
 - zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określonego w powiadomieniu, lub
 - obniżenie miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia określonej w powiadomieniu;
- 3) nałożenie na obywatela Ukrainy, który rozpoczął pracę zgodnie z przepisami art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. na podstawie zezwolenia na pracę, oświadczenia, pracy w procedurze uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę) przed wydaniem mu jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i który zamierza kontynuować pracę na rzecz tego samego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, na tych samych warunkach obowiązku poinformowania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy o uzyskaniu jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w ciągu 7 dni od dnia doręczenia decyzji – powiadomienie do urzędu

¹ Uchwalona przez Sejm ustawa dostępna pod linkiem: <https://www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/senatposiedzeniatematy/5700/drukisej-mowe/342.pdf>.

pracy w takim przypadku powinno zostać złożone w ciągu 7 dni od dnia, w którym obywatel Ukrainy poinformował pracodawcę o doręczeniu mu decyzji w sprawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Praca obywatela Ukrainy cudzoziemca w tym okresie uznawana będzie za legalną.

Ustawa została teraz skierowana pod obrady Senatu. Jeśli zostanie uchwalona przez tę izbę parlamentu i uzyska podpis Prezydenta, wejdzie w życie od 1 lipca 2024 r.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

2. Ustawa o ochronie sygnalistów w końcu w Sejmie

17 kwietnia br. do Sejmu wpłynął rządowy projekt ustawy o ochronie sygnalistów i został skierowany do czytania w komisjach. Nastąpiło to po upływie ponad dwóch i pół roku od terminu implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Urz. UE L 305 z 26.11.2019, s. 17, ze zm.).

Kim jest sygnalista?

Sygnalistą w rozumieniu projektu ustawy jest **osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym m.in. pracownik, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorca, akcjonariusz lub wspólnik lub członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej.**

Naruszenie prawa oznacza zaś działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, w obszarach wskazanych w ustawie, w tym m.in. prawa pracy, korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych czy bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych. Aby uzyskać status sygnalisty, dana osoba powinna spełnić warunki określone w ustawie, tj. w szczególności dokonać zgłoszenia (wewnętrznego lub zewnętrznego) z wykorzystaniem przewidzianych w tym zakresie kanałów zgłoszeń bądź zachować zasady ujawnienia publicznego.

Ochrona sygnalisty

Sygnalista będzie podlegał ochronie wynikającej z ustawy od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa. **Zakres ochrony obejmuje zakaz podejmowania wobec sygnalisty jakichkolwiek działań odwetowych i prób lub gróźb zastosowania takich działań, które naruszają lub mogą naruszyć prawa sygnalisty, lub wyrządzić mu nieuzasadnioną szkodę.** Do takich działań zalicza się w szczególności wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy, obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, stosowanie mobbingu, dyskryminacja lub niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie sygnalisty.

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia.



Procedura zgłoszeń wewnętrznych

Podmiot prawny m.in. z sektora prywatnego, na którego rzecz według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób, będzie miał obowiązek ustalenia wewnętrznej procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych. Do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego będą wliczani pracownicy w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Zgodnie z projektem ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów dotyczących zgłoszenia zewnętrznego, które wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia. Zakładając szybką ścieżkę legislacyjną, podmioty, które zatrudniają co najmniej 50 osób, już teraz powinny przygotować się do ustanowienia lub weryfikacji procedury zgłoszeń wewnętrznych.

AUTOR: *dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny*

KONTAKT: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

3. Minął termin dostosowania stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe do nowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy

17 listopada 2023 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. **Pracodawcy mieli 6 miesięcy na dostosowanie się do nowych zmian. Termin na wdrożenie zmian minął 17 maja br. Szczegóły zmiany rozporządzenia zostały przez nas omówione w [listopadowym „Newsletterze Prawa Pracy”](#).**

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

KONTAKT: Justyna.Gunia@gww.pl

O TYM SIĘ MÓWI

Kamień milowy Krajowego Planu Odbudowy, czyli ozusowanie umów zlecenia coraz bliżej

Krajowy Plan Odbudowy składa się z 283 kamieni milowych, które Polska jest zobowiązana zrealizować, by otrzymać środki z unijnego Funduszu Odbudowy. Jednym z punktów Krajowego Planu Odbudowy jest konieczność objęcia wszystkich umów zlecenia składkami na ubezpieczenia społeczne (emerytalną, rentową, wypadkową oraz chorobową). Wyjątkiem pozostaną umowy zlecenia zawierane z uczniami i studentami do 26. roku życia.

Zmiany dotyczą wyłącznie zleceniobiorców, którzy zawarli więcej niż jedną umowę zlecenia, są zatrudnieni na umowie o pracę z innym podmiotem bądź prowadzą działalność gospodarczą. W obecnym stanie prawnym obowiązkowym składkom na ubezpieczenia społeczne podlegają wyłącznie umowy zlecenia, które są jedynym źródłem dochodu dla zleceniobiorcy, do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także zleceniobiorcy wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia dla tego samego podmiotu. Reforma spowoduje, że wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia zostaną w całości oskładkowane, niezależnie od osiągniętych z nich dochodów czy ilości zawartych umów.

Celem ozusowania umów zleceń jest zwiększenie ochrony socjalnej zleceniobiorców, co będzie miało wpływ na wysokość ich emerytur w przyszłości. Oznacza to jednak wyższe koszty dla zleceniodawców i mniejszą wypłatę do ręki dla zleceniobiorców.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na dzień 31 marca 2023 r. czynności na podstawie umów zlecenia oraz umów pokrewnych wykonywało prawie 2,3 mln osób, co oznacza, że zmiany dotkną większości z nich. **Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej planuje wdrożenie tych zmian w IV kwartale bieżącego roku, tak by zmiany mogły wejść w życie w I kwartale 2025 r.**

AUTOR: *Michał Ima, prawnik*

KONTAKT: Michal.Ima@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Wykonywanie pracy podczas urlopu wypoczynkowego – dozwolone czy zakazane?

Celem instytucji urlopu wypoczynkowego jest regeneracja sił pracownika. Wobec tego

podejmowanie jakiegokolwiek pracy w okresie korzystania z urlopu wypoczynkowego może wydawać się sprzeczne z przepisami prawa pracy – czy zawsze takie jest?

Zgodnie z zasadami prawa pracy pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego i może z niego korzystać w wybrany przez siebie sposób. Tym samym nie ma przeszkód, żeby podjął on sezonowe zatrudnienie lub zawarł umowę o pracę na ten czas z innym niż pracodawca podmiotem. Podczas korzystania z urlopu wypoczynkowego pracownik nie może wykonywać tylko pracy na podstawie umowy, z której tytułu korzysta z urlopu. Warto także wspomnieć, że pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego.



Podejmując pracę podczas urlopu wypoczynkowego na rzecz innego podmiotu, pracownik powinien mieć na względzie, że pracodawca ma prawo odwołać pracownika z urlopu, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia tego urlopu, np. awaria maszyny, choroba osoby zastępującej. Należy pamiętać, że okolicznością uzasadniającą odwołanie z urlopu nie może być fakt, że pracodawca dowiedział się o wykonywaniu pracy na rzecz innego pod-

miotu w czasie korzystania z urlopu wypoczynkowego. Gdy do skutecznego odwołania dojdzie, pracodawca zobowiązany jest zwrócić pracownikowi koszty pozostające w bezpośrednim związku z takim odwołaniem.

Jak wskazano wyżej, praca w czasie urlopu wypoczynkowego na polecenie pracodawcy, który urlopu udzielił, stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego i nie może mieć miejsca (chyba że dojdzie do skutecznego odwołania pracownika z urlopu). Z sytuacją innego rodzaju mamy do czynienia, gdy pracownik dobrowolnie wykonuje pracę na urlopie wypoczynkowym, bez polecenia pracodawcy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z 23 maja 2017 r., sygn.. akt: I PK 130/16) wykonywanie przez pracownika z własnej i nieprzymuszonej woli obowiązków pracowniczych w trakcie urlopu wypoczynkowego, bez polecenia lub akceptacji przełożonego oraz bez wyraźnej i obiektywnej konieczności, nie jest wykonywaniem pracy w czasie urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji za czas ten pracownik nie ma prawa do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, ponieważ dobrowolne wykonywanie pracy na urlopie nie unicestwia udzielonego wcześniej urlopu wypoczynkowego.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

KONTAKT: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

Krytyka pracodawcy nie zawsze stanowi podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika

Dyscyplinarne zwolnienie z pracy za przesłanie do wąskiej grupy pracowników e-maila z krytyką szefa i pracodawcy stanowiło

naruszenie wolności wyrażania opinii zwolnionego pracownika. Mimo że e-mail był ostry, krytyczny i sarkastyczny, to skarżący nie zawarł w nim wypowiedzi wulgarnych i nienawistnych, a jego krytyka nie była bezpodstawną

(wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 20 lutego 2024 roku, skarga nr 48340/20)

Stan faktyczny sprawy

Skarżący, będący pracownikiem IT w banku, skierował do działu HR e-mail w 2016 r., w którym skrytykował swojego bezpośredniego przełożonego i politykę pracowniczą firmy. W swoim przekazie skupił się na zarzutach dotyczących stylu zarządzania swojego przełożonego, opisując go jako zdystansowanego i nieobecnego, eliminującego pomoc finansową dla pracowników oraz preferującego swoich ulubieńców kosztem innych. **Pracodawca uznał tę krytykę za naruszającą dobra osobiste menedżera skarżącego, przekraczającą granice dopuszczalnej krytyki i zakłócającą ład oraz porządek w firmie, co skutkowało dyscyplinarnym zwolnieniem skarżącego.** Pomimo odwołania się od tej decyzji do sądu krajowego skarżący nie odniósł sukcesu.

W swojej skardze skierowanej do Trybunału, skarżący argumentował, że to, co się wydarzyło, **stanowi naruszenie jego wolności wyrażania opinii, gwarantowanej przez art. 10 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (uchwalonej w Rzymie w 11.04.1950 r.).** Trybunał zgodził się z tym stanowiskiem i stwierdził naruszenie tego artykułu.

Stanowisko Trybunału

Trybunał wskazał na potrzebę uwzględnienia konieczności zrównoważenia sprzecznych interesów w sprawie. Z jednej strony istniał interes skarżącego w zakresie ochrony wolności wyra-

żania opinii, a z drugiej strony, uwzględniono interes urażonego przełożonego skarżącego oraz interes pracodawcy, który argumentował, że wiadomość skarżącego zakłóciła ład i spokój w przedsiębiorstwie.



Trybunał uwzględnił argumenty władz tureckich dotyczące konieczności ochrony interesu przedsiębiorcy, jednak stwierdził, że sądy tureckie nie dokonały wystarczającej analizy całej sytuacji. Brakowało głównie uwzględnienia kontekstu sprawy oraz treści e-maila, który miał rzekomo negatywny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa pracodawcy, a także brak dokładnego rozważenia spornej sankcji.

Nadto, **Trybunał zaznaczył, że pomimo ostrego, krytycznego i sarkastycznego tonu e-maila skarżący nie użył w nim wulgaryzmów ani treści nienawistnych.** Jego krytyka była oparta na konkretnych zachowaniach przełożonego, a e-mail powstał w wyniku frustracji skarżącego z braku reakcji pracodawcy na wcześniejsze interwencje w tej sprawie.

Sądy krajowe nie wyjaśniły, w czym dokładnie krytyka skarżącego przekroczyła granice dopuszczalnej krytyki ani jakie szkody i zakłócenia rzekomo wyrządził pracodawcy.

Dodatkowo e-mail był skierowany do ograniczonej grupy pracowników działu HR, a nie do wszystkich pracowników lub osób zewnętrznych. Sąd nie zbadał również, jakie dokładnie szkody i zakłócenia poniosło przedsiębiorstwo z powodu działań skarżącego. Na koniec skarżący został ukarany najbardziej surową sankcją – natychmiastowym zwolnieniem z pracy, co nie wydaje się proporcjonalne w tych okolicznościach. W rezultacie rząd pozwany nie przedstawił przekonujących i wystarczających argumentów uzasadniających ograniczenie prawa skarżącego do wolności wypowiedzi, **co ostatecznie stanowiło naruszenie art. 10 Konwencji.**

Odniesienie do prawa polskiego

Wyrok ten stanowi ważne wskazówki interpretacyjne dotyczące art. 52 Kodeksu pracy, który dotyczy natychmiastowego, dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z winy pracownika w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Trybunał wskazał, że krytyka przełożonego oraz interwencja w jego sprawie w dziale HR nie spełniają takich warunków, co oznacza, **że samo wyrażanie opinii czy krytyka pracodawcy nie powinny być podstawą do natychmiastowego zwolnienia pracownika. Ważne jest zatem, aby pracodawcy stosowali sankcje w sposób proporcjonalny do popełnionego przewinienia oraz aby unikali naruszania prawa pracownika do swobodnego wyrażania swoich opinii, co jest również chronione w polskim prawie pracy.**

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](#)

**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.