

czerwiec 2024 r.



**Newsletter GWW**  
**PRAKTYKA PRAWA PRACY**  
**6/2024**

Czerwcowy Newsletter Prawa Pracy rozpoczynamy jubileuszową ciekawostką:  
Dzisiaj, 26 czerwca 2024 r. przypada 50. rocznica uchwalenia obecnego Kodeksu pracy!

## ZMIANY W PRAWIE

### 1. Wdrożenie dyrektywy o substancjach reprotoksycznych do Kodeksu pracy

14 czerwca br. w „Dzienniku Ustaw RP” (poz. 878) opublikowano nowelizację Kodeksu pracy, która **wchodzi w życie 29 czerwca 2024 r.** Nowelizacja ta jest wynikiem konieczności transpozycji dyrektywy 2022/431/UE przyjętej przez Parlament Europejski 9 marca 2022 r. Dyrektywa ta zmienia dyrektywę 2004/37/WE przez rozszerzenie zakresu ochrony pracowników o substancje reprotoksyczne, które mogą powodować bezpłodność, poronienia lub wady wrodzone u potomstwa. Dyrektywa wprowadza wartości dopuszczalne dla substancji reprotoksycznych, które nie mogą zostać przekroczone, a narażenie na substancje reprotoksyczne ma być ściśle monitorowane i kontrolowane.



W obecnym brzmieniu art. 222 Kodeksu pracy odnosi się wyłącznie do substancji mutagennych oraz rakotwórczych i w wyniku nowelizacji

zostanie rozszerzony o substancje reprotoksyczne. Rozszerzenie katalogu substancji ma na celu zwiększenie ochrony zdrowia pracowników i zapewnienie bezpieczniejszych warunków pracy.

W wyniku przyjęcia dyrektywy 2022/431/UE Minister Zdrowia dokona zmian w rozporządzeniach dotyczących bezpieczeństwa pracy z substancjami chemicznymi, substancjami rakotwórczymi, mutagennymi i reprotoksycznymi, oraz badań zdrowotnych pracowników. Obecnie ww. projekty rozporządzeń zostały skierowane do konsultacji publicznych.

AUTOR: *Michał Ima, prawnik*

KONTAKT: [Michal.Ima@gww.pl](mailto:Michal.Ima@gww.pl)

### 2. Wejście w życie ustawy z 15 maja 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw

11 czerwca 2024 r. w „Dzienniku Ustaw RP” opublikowana została ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 854)<sup>1</sup>.

Ustawa ta przewiduje wiele istotnych dla pracodawców zmian związanych z zatrudnianiem

<sup>1</sup> Treść ustawy:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20240000854/O/D20240854.pdf>.

obywateli Ukrainy. O tym, na co szczególnie należy zwrócić uwagę w kontekście tej nowelizacji, pisaliśmy już w [kwietniowym](#) i [majowym](#) wydaniu Newsletteru.

Większość przepisów objętych tą ustawą wejdzie w życie już **od 1 lipca 2024 r.**

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: [Marta.Wegner@gww.pl](mailto:Marta.Wegner@gww.pl)

### **3. Mikroprzedsiębiorcy będą mogli skorzystać z wakacji składkowych**

**W związku ze zmianą ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych dokonaną ustawą z dnia 9 maja 2024 r. (Dz.U. z 2024 r., poz. 863), która wejdzie w życie 1 listopada 2024 r., od 1 grudnia br. osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą będą mogły skorzystać ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ich własne obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe przez jeden, wskazany miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym. Zwolnienie będzie dotyczyło również składki na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli ubezpieczony dobrowolnie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu w miesiącu złożenia wniosku oraz w miesiącu go poprzedzającym, jak również składek na Fundusz Pracy i Funduszu Solidarnościowy. **Zwolnienie nie będzie obejmowało zatem składki zdrowotnej.****

**Z powyższego zwolnienia będzie mogła skorzystać faktycznie tylko osoba, która będzie mikroprzedsiębiorcą, tzn. jeżeli:**

- w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku zgłosiła do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego nie więcej niż 10 ubezpieczonych;

- w ostatnich 2 latach kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku nie osiągnęła przychodu z pozarolniczej działalności gospodarczej lub w co najmniej jednym roku z 2 ostatnich lat kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku osiągnęła roczny przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro.

Aby skorzystać z powyższych wakacji składkowych w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc kalendarzowy złożenia wniosku, przedsiębiorca musi podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności. Zwolnienie nie będzie jednak dotyczyło osób, które wykonywały w poprzednim lub bieżącym roku kalendarzowym pozarolniczą działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, jeżeli na jego rzecz w roku kalendarzowym rozpoczęcia działalności gospodarczej lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywali czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej w ramach stosunku pracy.



Wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacania składek przedsiębiorca powinien złożyć w miesiącu poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, który ma być objęty zwolnieniem, wyłącznie za pomocą profilu informacyjnego (PUE ZUS) w formie dokumentu elektronicznego. Powyższe zwolnienie będzie udzielane w ramach pomocy *de minimis*.

AUTOR: *dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny*

KONTAKT: [Joanna.Lukaszczyk@gww.pl](mailto:Joanna.Lukaszczyk@gww.pl)

## 4. Ustawa o ochronie sygnalistów bez naruszeń dotyczących prawa pracy

W „Dzienniku Ustaw RP” z 24 czerwca 2024 r. (poz. 928) ogłoszono ustawę z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów. Ustawa wejdzie w życie 25 września 2024 r.

Co istotne, z katalogu naruszeń prawa, które mogą być przedmiotem zgłoszenia sygnalisty, ostatecznie wykreślono działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące prawa pracy. W konsekwencji osoby, w szczególności pracownicy, nie będą mogli dokonać zgłoszenia naruszenia w obszarze prawa pracy i nie będą podlegali ochronie na mocy ww. ustawy. W razie zgłoszenia nieprawidłowości z zakresu prawa pracy pracownikom pozostaną zatem ogólne zasady ochrony wynikające z przepisów prawa pracy, w tym ochrona przed nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę.

AUTOR: *dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny*

KONTAKT: [Joanna.Lukaszczyk@gww.pl](mailto:Joanna.Lukaszczyk@gww.pl)

### O TYM SIĘ MÓWI

## 1. Proponowana wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej w 2025 r.

Rada Ministrów przyjęła propozycję wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz mi-

<sup>2</sup> Źródło: <https://www.gov.pl/web/premier/propozycja-wysokosci-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-oraz-minimalnej-stawki-godzinowej-w-2025-r>.

minimalnej stawki godzinowej w 2025 r., przedłożoną przez Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Rząd proponuje, aby od 1 stycznia 2025 roku:

- minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 4626 zł (wzrost o 7,6%),
- minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych wynosiła 30,20 zł (wzrost o 7,5%)<sup>2</sup>.

Następnym krokiem jest przedstawienie powyższej propozycji Radzie Dialogu Społecznego.

**Jednocześnie przypominamy, że od 1 lipca 2024 r. zmianie ulega wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej odpowiednio do kwoty: 4300 zł oraz 28,10 zł.**

AUTOR: *dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny*

KONTAKT: [Joanna.Lukaszczyk@gww.pl](mailto:Joanna.Lukaszczyk@gww.pl)

## 2. Aktualizacja projektu nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw

Niedawno na stronie Rządowego Centrum Legislacji pojawił się zmieniony projekt nowelizacji ustawy o cudzoziemcach<sup>3</sup>. O pierwszym projekcie zmiany tej ustawy pisaliśmy w [marcowym numerze Newsletteru](#).

Początkowo projekt zmiany do ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw miał na celu dwie główne zmiany: wdrożenie przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r.

<sup>3</sup> Aktualna treść projektu nowelizacji dostępna pod linkiem: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12381805/katalog/13036032#13036032>.

w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylenia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. UE L 382/1 z 28.10.2021 r. s. 1) oraz wprowadzenie niemalże rewolucyjnych zmian w zakresie postępowań pobytowych dla cudzoziemców, polegających głównie na pełnej elektronicznej sprawo- wanie zezwoleń na pobyt w Polsce cudzo- ziemcom.

Obecna wersja projektu właściwie ogranicza się jedynie do wdrożenia rozwiązań prawnych regulujących kwestie wjazdu, praw oraz udzielania zezwoleń pobytowych do celów zatrudnie- nia w zawodzie wymagającym wysokich kwali- fikacji. Całkowicie zrezygnowano natomiast z zapowiadanej cyfryzacji postępowań legalizu- jących pobyt cudzoziemców.

Wygląda zatem na to, że realna zmiana trybu postępowań pobytowych na elektroniczny doty- czyć będzie jedynie spraw z zakresu udzielania zezwoleń na pobyt czasowy dla obywateli Ukra- iny z tzw. statusem UKR, które wprowadza nie- dawno uchwalona ustawa z 15 maja 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukra- iny w związku z konfliktem zbrojnym na teryto- rium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 854). Przepisy te oczekują na wejście w życie.



Projekt o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw został opatrzony

informacją, że termin zakończenia prac legisla- cyjnych nad nowelizacją zaplanowano na drugi kwartał 2024 r. Obecnie projekt został skiero- wany do dalszych prac przed Stałym Komite- tem Rady Ministrów. Wydaje się zatem, że pod obrady polskiego parlamentu może on trafić do- piero po wakacjach.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

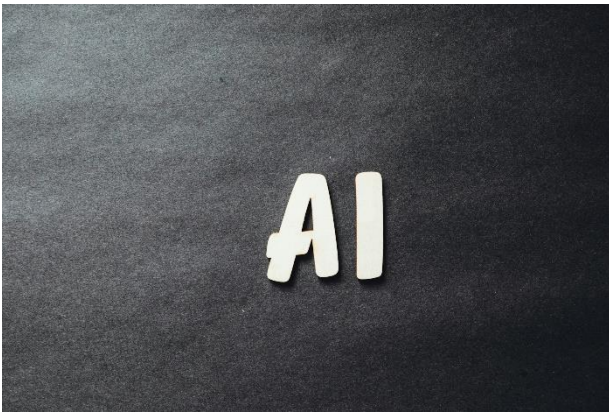
Kontakt: [Marta.Wegner@gww.pl](mailto:Marta.Wegner@gww.pl)

### **3. Algorytmy i mechanizmy sztucznej inteligencji – proponowane zmiany w prawie pracy**

Coraz częściej pracownicy są nadzorowani i oceniani z zastosowaniem algorytmów lub mechanizmów sztucznej inteligencji. Algo- rytmy są stosowane w procesach rekrutacyj- nych, procesach premiowania, awansowania, ocen pracowniczych, szkoleń, planowania roz- woju, zwiększania wydajności pracy, a także w procesach zwolnień. Z uwagi na szeroki za- kres wykorzystywania algorytmów przez praco- dawców, ich kontrola stanowi przedmiot dysku- sji na szczeblu krajowym i unijnym.

29 kwietnia 2024 r. do Sejmu wpłynął projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Celem proponowa- nej nowelizacji jest adaptacja tego aktu praw- nego do zmieniających się realiów technolo- gicznych. W projekcie proponuje się noweliza- cję art. 28 ust. 1 ustawy o związkach zawodo- wych przez uzupełnienie zamieszczonego w nim katalogu spraw, w których pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakłado- wej organizacji związkowej informacji niezbęd- nych do prowadzenia działalności związkowej o „parametry, zasady i instrukcje, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej in- teligencji, które mają wpływ na podejmowanie

decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie”. Projektowana zmiana odnosi skutek tylko w relacji pracodawca–związki zawodowe oraz może przyczynić się do skutecznego oddziaływania związków zawodowych na kształtowanie warunków pracy i ochronę pracowników. Katalog informacji z art. 28 ust. 1 ustawy nadal pozostaje katalogiem otwartym, jednak proponowana zmiana eliminuje wątpliwości co do tego, czy jest to informacja niezbędna do prowadzenia działalności związkowej, a w konsekwencji czy pracodawca ma obowiązek jej udzielenia.



Kwestia szerokiego stosowania algorytmów została zauważona także na szczeblu unijnym w kontekście cyfrowych platform pracy, tj. platform takich jak Uber Eats lub Glovo. Aktualnie trwają prace nad przyjęciem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. 24 kwietnia br. dyrektywę przyjął Parlament Europejski. Aktualnie tekst dyrektywy czeka na zaopiniowanie przez Radę UE. Dyrektywa ta reguluje wykorzystywanie algorytmów przez ww. platformy. Pracownicy platform będą otrzymywać informacje na temat stosowanych wobec nich systemów decyzyjnych. Każda decyzja o ograniczeniu, zawieszeniu lub rozwiązaniu stosunku umownego będzie musiała być podjęta przez człowieka. Niedopuszczalne będzie podejmowanie tych decyzji za pomocą zautomatyzowanych systemów, bez kontroli ludzkiej. Osoby wykonujące pracę

za pośrednictwem platform będą mogły uzyskać wyjaśnienia dotyczące wszelkich decyzji podjętych lub wspieranych przez zautomatyzowany system decyzyjny. Ponadto, wprowadzona zostanie także instytucja weryfikacji zasadności decyzji. Gdy decyzja naruszać będzie prawa osoby wykonującej pracę za pośrednictwem platformy, cyfrowa platforma pracy będzie zobowiązana niezwłocznie skorygować tę decyzję. Po przyjęciu tekstu dyrektywy przez Radę UE, kraje członkowskie, w tym Polska, będą zobowiązane implementować jej postanowienia do krajowych porządków prawnych w terminie 2 lat od dnia jej wejścia w życie.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

KONTAKT: [Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl](mailto:Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl)

## ZDANIEM SĄDU

### Możliwość zawarcia umowy menedżerskiej w sposób dorozumiany

**Nieważność umowy menedżerskiej, podobnej do zlecenia, wynikająca z zawarcia jej sprzecznie z art. 210 § 1 k.s.h., nie wyłącza możliwości uznania, że dopuszczenie członka zarządu do wykonywania zadań z tym związanych, wykonywanie ich na zasadach charakterystycznych dla stosunku zlecenia i akceptowanie takiej sytuacji przez upoważniony do zawarcia umowy organ reprezentujący spółkę powoduje ponowne jej zawarcie *per facta concludentia*.**

(wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2023 r. II CSKP 1295/22).

#### Stan faktyczny sprawy

Pozwany, będący osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą w branży wydawniczej gier komputerowych,

współpracował ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, dla której wykonywał czynności związane z jej bieżącą działalnością. Od 27 marca 2013 r. został powołany do zarządu tej spółki i objął funkcję wiceprezesa zarządu.

Z uwagi na szeroko zakrojoną współpracę ze spółką, pozwany 1 maja 2013 r. podpisał ze spółką cywilnoprawną umowę o współpracy. Istotne jest, że **podpisał tę umowę, będąc już członkiem zarządu spółki, a przy jej zawieraniu spółkę reprezentował jej prezes zarządu.** W spółce nie została ustanowiona rada nadzorcza. **Wbrew wymogom określonym w art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych spółka nie była reprezentowana przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników.**

Co ważne, strony stosowały taki sam tryb także do ustnych uzgodnień dotyczących podwyżek wynagrodzenia dla pozwanego. Takie podwyżki były przedmiotem porozumień między pozwanym a drugim członkiem zarządu. Regularne rozliczenia pozwanego ze spółką nie były kwestionowane.

Powództwo w tej sprawie zostało wniesione przez syndyka masy upadłości, reprezentującego spółkę. **W pozwie syndyk żądał zwrotu nienależnie pobranych świadczeń z majątku spółki, w tym wynagrodzenia za wykonane zadania.** Syndyk argumentował, że pozwanemu należy się zwrot uzyskanych świadczeń, **głównie z powodu braku ważnej umowy łączącej go ze spółką. Twierdził, że umowa o współpracy oraz jej ustne zmiany były nieważne zgodnie z art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych, co prowadzi do bezwzględnej nieważności tych umów.**

Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo jako nieuzasadnione. W uzasadnieniu tego wyroku sąd szczególnie podkreślił, że **pozwany udokumentował wykonanie umówionych działań na rzecz spółki i mimo braku prawnej**

**podstawy nie ma obowiązku zwrócenia otrzymanych świadczeń.** Jednakże wyrok sądu pierwszej instancji został zmieniony przez sąd odwoławczy, który to sąd uwzględnił powództwo syndyka masy upadłości w znaczącej części.

Skargę kasacyjną od wyroku sądu odwoławczego wniósł pozwany członek zarządu.

### **Stanowisko Sądu Najwyższego**

W wyroku z 25 maja 2023 r. (sygn. akt II CSKP 1295/22) Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i skierował sprawę do sądu odwoławczego do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy zaznaczył, że **ocena konkretnego stosunku zobowiązaniowego nie powinna ograniczać się wyłącznie do analizy oświadczeń woli jako warunku prawnej czynności. Sąd wskazał, że taki stosunek może powstać również przez dorozumiane działania, nawet jeśli nie spełniono wymogu określonego w art. 210 §1 Kodeksu spółek handlowych, pod warunkiem że relacja ta ma cechy typowe dla danego rodzaju zobowiązania.** Sąd Najwyższy stwierdził również, że podobna argumentacja ma zastosowanie do ustnych modyfikacji umowy.

Sąd Najwyższy zaznaczył, że w przypadku umów menedżerskich będących umowami o pracę istnieje ugruntowane stanowisko, iż taka umowa może zostać zawarta przez dorozumiane działania. W związku z tym, według Sądu Najwyższego, uzasadnione jest podobne podejście do umów menedżerskich o charakterze cywilnoprawnym. **Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli członek zarządu faktycznie wykonywał swoje obowiązki na zasadach typowych dla stosunku cywilnoprawnego, przypominającego umowę zlecenia, a sytuacja ta była akceptowana przez organ upoważniony do reprezentacji spółki, to taka umowa powinna zostać uznana za ważną.**

**Wnioski**

Podkreślić należy, iż stanowisko Sądu Najwyższego potwierdza, że **nieprzestrzeganie trybu określonego w art. 210 § 1 Kodeksu spółek handlowych przy zawarciu umowy cywilnoprawnej o współpracy z członkiem zarządu**

**spółki kapitałowej nie zawsze skutkuje nieważnością umowy.**

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

KONTAKT: [Justyna.Gunia@gww.pl](mailto: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](http://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.*