

lipiec 2024

GWW
LEGAL & TAX



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 7/2024

Zmiana ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni

Pod obrady Sejmu trafił projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. 28 czerwca br., podczas pierwszego czytania projektu posłowie zdecydowali o skierowaniu go do Komisji Gospodarki i Rozwoju oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Najistotniejszą zmianą jest zwiększenie liczby tzw. niedziel handlowych. Projekt zakłada, że zakaz handlu nie będzie obowiązywał co do zasady w dwie niedziele, będące pierwszą i trzecią niedzielą miesiąca. Pierwszy wyjątek od tej zasady ma wystąpić w grudniu, podczas którego handel będzie dozwolony w pierwszą i kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia, z wyłączeniem niedzieli przypadającej na 24 grudnia. Drugi wyjątek wystąpi w okresie świąt Wielkiejnocy, gdy handel dozwolony będzie w niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiejnocy. Natomiast jeżeli tą niedzielą będzie pierwsza lub trzecia niedziela w miesiącu, to zakaz nie będzie obowiązywał także w niedzielę poprzedzającą pierwszą albo trzecią niedzielę tego miesiąca.

Projekt zakłada również rozszerzenie uprawnień pracowniczych z tytułu pracy w niedziele handlowe. Za czas pracy w niedzielę handlową pracownik nabeędzie prawo do wynagrodzenia w podwójnej wysokości. Dodatkowo pracodawca zobowiązany będzie zapewnić pracownikowi inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po niedzieli handlowej, a także zapewnić co najmniej dwie niedziele wolne od pracy w miesiącu kalendarzowym.

W uzasadnieniu projektu podkreślono że zmiany pozwolą zwiększyć swobodę wyboru konsumenta, który zmuszony jest z jakichś przyczyn do robienia zakupów w niedzielę. Natomiast, według autorów projektu, wyższe wynagrodzenie i dzień wolny od pracy będą dobrą rekompensatą dla pracowników za czas pracy w niedzielę. Opinie Polaków na temat niedziel niehandlowych są podzielone. z informacji przekazanych przez Polską Agencję Prasową wynika, że 21% badanych Polaków chce handlu w każdą niedzielę. i dokładnie taki sam odsetek oczekuje całkowitego zakazu handlu w niedziele¹. Omawiany projekt wprowadziłby rozwiązanie uwzględniające głosy Polaków zarówno popierających, jak i przeciwnych handlowi w niedziele, ponieważ średnia liczba niedziel handlowych w miesiącu będzie stanowić 50%, z wyjątkiem okresów świątecznych.

AUTOR: Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska

1. Projekt nowej ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy

Niedawno na stronie Rządowego Centrum Legislacji² pojawił się projekt nowej ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. Autorem projektu jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Docelowo projektowana ustawa o dostępie cudzoziemców do rynku pracy ma w sposób kompleksowy regulować zagadnienia dotyczące powierzania pracy cudzoziemcom w Polsce.

¹ E. Wesołowska, *Badanie. Polacy nadal podzieleni ws. handlu w niedzielę*, PAP, 28.04.2024, [on-line]: <https://www.pap.pl/aktualnosci/badanie-polacy-nadal-podzieleni-ws-handlu-w-niedziele>.

² Projekt ustawy dostępny pod linkiem:

<https://legislacja.gov.pl/docs//2/12385455/13060133/13060134/dokument668255.pdf>.

Jak zapowiada Ministerstwo, nowa regulacja ma na celu głównie uszczelnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, pełną elektronizację postępowań, zmniejszenie zaległości w załatwianiu spraw przez urzędy oraz integracje cudzoziemców. Przepisy zawarte w projekcie ustawy bazują na dotychczasowych rozwiązaniach zawartych w przepisach ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.), ale obejmują ich uzupełnienie, zmianę rozwiązań nieefektywnych i modyfikację tych przepisów, które aktualnie stanowią pole do nadużyć.

Wśród najważniejszych zmian wynikających z projektu ustawy należy wymienić następujące:

1. Pełna elektronizacja postępowań związanych z dostępem do rynku pracy, począwszy od złożenia wniosku aż po odbiór decyzji w tych sprawach.
2. Rezygnacja z konieczności przeprowadzania tzw. testu rynku pracy w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę – ma on zostać zastąpiony przez sporządzaną i publikowaną przez starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca listę zawodów, co do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę na terenie danego powiatu.



3. Poszerzenie katalogu obligatoryjnych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę o sytuacje, w których z okoliczności sprawy wynika m.in., że:
 - i. podmiot został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwienia cudzoziemcom wjazdu do Polski;
 - ii. podmiot nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia lub zalega z uiszczeniem podatków (wcześniej były to przesłanki fakultatywne);
 - iii. cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej.

4. Likwidacja procedury przedłużenia zezwolenia na pracę – złożenie wniosku w okresie ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca o kolejne zezwolenie w celu kontynuacji pracy skutkować ma przedłużeniem legalności pracy od dnia, w którym upłynął okres ważności wydanego zezwolenia, do dnia, w którym decyzja w sprawie wydania kolejnego zezwolenia na pracę stanie się ostateczna.
5. Wprowadzenie przepisów zobowiązujących pracodawców do informowania pracowników cudzoziemskich w języku dla nich zrozumiałym o prawach im przysługujących w związku wykonywaną pracą czy możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych.
6. Zaostrzenie sankcji za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców i przekazywanie nieprawdziwych danych o zatrudnieniu.

Projekt ustawy jest obecnie na etapie uzgodnień, a zakończenie procesu legislacyjnego zapowiedziano na III kwartał 2024 r.

AUTOR: Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny

2. Dodatkowy urlop macierzyński dla rodziców dzieci hospitalizowanych i wcześniaków

18 czerwca br. na stronie Rządowego Centrum Legislacji z inicjatywy Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw, dotyczący wydłużenia urlopu macierzyńskiego³. w obecnym stanie projekt trafił do uzgodnień.

Proponowana zmiana

Celem proponowanej nowelizacji Kodeksu pracy jest zrekompensowanie pracownikom braku możliwości przerwania 8-tygodniowego urlopu macierzyńskiego po porodzie oraz pomoc rodzicom dzieci urodzonych przedwcześnie i z niską masą urodzeniową.

Według projektu dodatkowy urlop macierzyński przysługiwałby w wymiarze:

- do 8 tygodni dla rodziców dzieci urodzonych między 28. a 36. tygodniem ciąży i masą urodzeniową większą niż 1000 gramów;
- do 8 tygodni dla rodziców dzieci urodzonych po 36. tygodniu ciąży, których dzieci przebywają w szpitalu po porodzie co najmniej 2 następujące po sobie dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie;
- do 15 tygodni dla rodziców dzieci urodzonych do 28. tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową mniejszą niż 1000 gramów.

Dodatkowy urlop macierzyński przysługiwałby w wymiarze tygodnia za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu, przy czym niepełny tydzień podlegałby zaokrągleniu do pełnego tygodnia. w przypadku ciąż mnogich pod uwagę bierze się wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu najdłużej hospitalizowanego dziecka.

Dodatkowy urlop macierzyński byłby udzielany jednorazowo na wniosek pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego i byłby płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

³ Projekt dostępny na stronie: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12386310/katalog/13065398#13065398>

Urlop ten będzie można wykorzystać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, bez możliwości podzielenia go na części.

Aktualny stan prawny

Zgodnie z aktualnym stanem prawnym rodzicom wcześniaków oraz dzieci hospitalizowanych przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze od 20 do 37 tygodni, w zależności od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie (art. 180 Kodeksu pracy). Natomiast w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po urodzeniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może wykorzystać pozostałą część urlopu w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala (art. 181 Kodeksu pracy).

Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to III kwartał 2024 r.

AUTOR: Michał Ima, prawnik

Praca podczas upałów – obowiązki pracodawcy i sankcje

Nadejście lata to dla niektórych czas odpoczynku i urlopów, ale dla innych to okres ciężkiej pracy pomimo intensywnego słońca i wysokich temperatur. Dla wielu pracowników wykonywanie rutynowych obowiązków może być wtedy uciążliwe.

Zgodnie z polskimi regulacjami pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 Kodeksu pracy). Jest to szczególnie istotne w okresie letnim, kiedy istnieje ryzyko udaru czy przegrzania organizmu, zwłaszcza dla osób pracujących na zewnątrz. Pracodawca odpowiada za zdrowie i życie swoich pracowników, musi dbać o to, aby nie doszło do wypadków przy pracy, wystąpienia chorób zawodowych czy niezdolności do pracy. Upały niewątpliwie utrudniają realizację tych obowiązków, ale przepisy prawa pracy zapewniają odpowiednie regulacje w tym zakresie. Jakie obowiązki ciążyą na pracodawcach w czasie upałów? Jakie sankcje mogą nałożone na pracodawcę w sytuacji, gdy nie przestrzega przepisów tej materii?

Obowiązki pracodawcy

Jednym z głównych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom dostępu do wody pitnej. Zgodnie z przepisami pracodawca musi zagwarantować nieograniczony dostęp do świeżej wody pitnej na stanowiskach pracy, gdzie temperatura przekracza 25°C w pomieszczeniach biurowych oraz 28°C na otwartej przestrzeni.

Pracodawcy mają obowiązek zapewnić odpowiednią wentylację w miejscach pracy. w miarę możliwości powinni także zadbać o klimatyzację, zwłaszcza w biurach i innych zamkniętych pomieszczeniach. Wysokiej jakości systemy wentylacyjne i klimatyzacyjne mogą znacznie poprawić komfort pracy w trakcie upałów.

Pracownikom pracującym na zewnątrz pracodawca powinien zapewnić ochronę przed promieniowaniem słonecznym. Obejmuje to dostarczenie odpowiednich nakryć głowy, odzieży ochronnej oraz kremów z filtrem UV. Ważne jest także, aby planować prace na zewnątrz na poranki lub wieczory, kiedy słońce nie jest tak intensywne.

W ekstremalnych warunkach, gdy temperatura na stanowiskach pracy znacznie przekracza normy, pracodawcy powinni rozważyć skrócenie czasu pracy lub wprowadzenie dodatkowych przerw bądź zorganizować pracę w sposób rotacyjny. Ma to na celu zmniejszenie ryzyka przegrzania i odwodnienia pracowników.

Sankcje

Niewłaściwe przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy może skutkować nałożeniem przez pracodawcę kary finansowej w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.

Sprawa taka może być zgłoszona do inspektora pracy, na przykład na skutek skargi pracowników.

W najpoważniejszych przypadkach, jeśli pracodawca (lub osoby upoważnione) narażają pracowników na bezpośrednie zagrożenie życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu przez nieprzestrzeganie obowiązków wynikających z bezpieczeństwa i higieny pracy, może być karany pozbawieniem wolności nawet do 3 lat.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Odszkodowanie za zakaz konkurencji a dopuszczalność potrącenia

Odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę i nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę. Dopuszczalne jest zastosowanie wobec niego instytucji potrącenia z art. 498 i nn. Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy

(wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2021 r., III PSKP 19/21).

W okolicznościach faktycznych sprawy powód dochodził zapłaty od byłego pracodawcy odszkodowania za zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. w trakcie swojego zatrudnienia pracownik (jako wiceprezes zarządu) korzystał ze służbowej karty płatniczej, m.in. przy opłacaniu usług gastronomicznych podczas spotkań z kontrahentami, członkami związków zawodowych, przy opłacaniu usług hotelowych, transportowych i parkingowych w czasie służbowych wyjazdów, zakup upominków dla kontrahentów. w wyniku przeprowadzonego audytu zakwestionowano część wydatków poniesionych przez pracownika przy użyciu służbowej karty płatniczej z uwagi m.in. na brak wskazania przy transakcjach danych kontrahentów, z którymi powód odbywał spotkania, kiedy pokrywał te wydatki, bądź którym wręczył zakupione upominki. w związku z tym były pracodawca wystawił notę obciążeniową na kwotę zakwestionowanych wydatków i następnie, z uwagi na brak ich zwrotu przez powoda, dokonał potrącenia kwoty wierzytelności z tytułu wydatków sfinansowanych kartą służbową z wierzytelnością powoda z tytułu odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji.

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo powoda argumentując, że pozwana nie wykazała istnienia po jej stronie wierzytelności wobec powoda z tytułu wykorzystywania służbowej karty płatniczej w celach niemających służbowego charakteru, wobec czego nie doszło do skutecznego potrącenia i w efekcie – umorzenia roszczenia zgłoszonego w pozwie. Takie stanowisko podtrzymał sąd drugiej instancji.

Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną byłego pracodawcy, uchylając wyrok i przekazując sprawę do ponownego rozpoznania. w uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że sąd okręgowy dokonał błędnej wykładni przepisów dotyczących odpowiedzialności pracownika za szkody wyrządzone w powierzonym mu przez pracodawcę mieniu, zwłaszcza w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w tego rodzaju procesach. Zdaniem Sądu Najwyższego to powód, rozliczając się z powierzonego mu mienia w postaci pieniędzy pobranych z karty płatniczej, powinien wykazać, że zostały one wydatkowane zgodnie z ich przeznaczeniem, a więc na cele służbowe. Niewykazanie tego faktu oznacza nierozliczenie się z powierzonego mienia.



Ciężaru dowodowego w tym zakresie nie można przerzucać na pracodawcę i żądać od niego wykazania, że pobrane z karty płatniczej pieniądze zostały wydatkowane na cele inne niż służbowe, skoro pracownik nie wykazał służbowego przeznaczenia owych wydatków.

Obowiązkiem powoda było rozliczenie się z powierzonego mu mienia w sposób określony w aktach wewnętrznych, a więc wykazanie za pomocą stosownych dokumentów, że pieniądze pobrane z karty płatniczej wydatkował na cele służbowe. To, że wspomniane akty wewnętrzne nie zawierały jednoznacznego zakazu używania kart płatniczych do celów prywatnych, nie oznacza, iż pracownicy, a zwłaszcza osoby należące – jak powód – do ścisłej kadry zarządzającej spółką, nie zdawali sobie sprawy z tego, że powierzone im mienie w postaci owych kart ma służbowe przeznaczenie.

Sąd Najwyższy potwierdził również, że zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie jest zobowiązaniem ze stosunku pracy, mimo tego, że jest ze stosunkiem pracy ściśle związane. Odszkodowanie zatem nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Nie może nim być także dlatego, że ma charakter kompensacyjny, gdy tymczasem wynagrodzenie za pracę jest czynnością majątkowoprzysparzającą. Skoro odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę, to dopuszczalne jest zastosowanie wobec niego instytucji potrącenia z art. 498 i nn. Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszczyk

radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszczyk@gww.pl

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska

radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Adrianna Bobkiewicz

aplikantka radcowska
marta.wegner@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 rozstrzygnięcia 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. Dobra 40
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl