

wrzesień 2024



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 9/2024

Minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalna stawka godzinowa w 2025 r.

13 września 2024 r. w „Dzienniku Ustaw RP” opublikowano rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. (Dz.U. poz. 1362). **Od 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 4666 zł, zaś minimalna stawka godzinowa – 30,50 zł.**

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

1. Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

26 sierpnia br. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹, który ma na celu m.in. wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, o czym szerzej pisaliśmy w [kwietniowym numerze „Newslettera Prawa Pracy”](#). Projekt ustawy jest na etapie opiniowania.

Główne założenia projektu ustawy

Projekt ustawy przewiduje m.in. wprowadzenie:

- **minimalnego wynagrodzenia jako wynagrodzenia zasadniczego** rozumianego jako podstawowy i obligatoryjny składnik wynagrodzenia, bez składników dodatkowych, jak np. dodatków funkcyjnych, premii, nagród; w praktyce oznacza to, że powyższe składniki nie będą wliczane do ustalenia minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- **corocznej oceny wysokości płacy minimalnej; do tego celu będzie stosowana orientacyjna wartość referencyjna, tj. 55% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do opracowania ustawy budżetowej**; wartość ta ma znaczenie w kontekście oceny adekwatności minimalnego wynagrodzenia;
- terminu wypłaty wynagrodzenia wynikającego z wysokości minimalnej stawki godzinowej niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, **nie później niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego**;
- zmian w zakresie sankcji za wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w **wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka godzinowa** oraz **za zaniechanie wypłaty wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług** przez podniesienie wysokości kary grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł (w obecnym stanie prawnym jest to przedział 1 000–30 000 zł).

Nowy typ przestępstwa i wykroczenia

Projekt ustawy wprowadza również zmiany w Kodeksie karnym oraz Kodeksie pracy, ustanawiając nowy rodzaj przestępstwa oraz wykroczenia związanych z naruszeniem prawa

¹ Projekt dostępny na stronie: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12388700>.

pracownika do wynagrodzenia za pracę.

Do Kodeksu karnego miałby zostać dodany nowy czyn zabroniony, stypizowany w art. 218 § 1b, który polega na niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę za okres co najmniej 3 miesięcy. Czyn ten byłby zagrożony karą grzywy, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Z kolei w Kodeksie pracy pojawiłby się nowy typ wykroczenia, określony w art. 282 § 1 pkt 4, który penalizowałby wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej od wysokości minimalnego wynagrodzenia pracę, podlegający karze grzywny od 1 500 do 45 000 zł. Ponadto zostałyby dodany nowy art. 81¹ Kodeksu pracy, który wprowadzałby automatyzm w naliczaniu przez pracodawcę odsetek za czas opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę, bez konieczności wnioskowania przez pracownika.

Projekt ustawy zakłada, że przepisy wejdą w życie 15 listopada 2024 r., z wyjątkiem zmiany dotyczącej minimalnego wynagrodzenia jako wynagrodzenia zasadniczego, która ma zostać wprowadzona 1 stycznia 2026 r.

AUTOR: Michał Ima, prawnik

2. Przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę – projektowane rozszerzenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) uzyska z dużym prawdopodobieństwem uprawnienia do zmiany umów cywilnoprawnych na umowy o pracę. Z tego powodu firmy powinny jak najszybciej przejrzeć stosowany model współpracy B2B, aby zminimalizować potencjalne zagrożenia. Na co przedsiębiorstwa powinny zwrócić szczególną uwagę? Jakie uprawnienia może uzyskać PIP? Kiedy możemy się spodziewać wejścia w życie zmian?

Planowane zmiany

Od dłuższego czasu polski rynek pracy opiera się na zatrudnianiu również poprzez umowy cywilnoprawne. Jednym z przykładów takiej współpracy jest model B2B (ang. *business-to-business*). Do tej pory ten typ umów rzadko był kwestionowany, jednak może to ulec zmianie, bowiem **Główny Inspektor Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiadają rozszerzenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy.** PIP najprawdopodobniej otrzyma możliwość przekształcania umów cywilnoprawnych w stosunki pracy na mocy decyzji administracyjnej.

Model B2B – istotne cechy

Model B2B opiera się na umowie cywilnoprawnej zawartej między usługobiorcą (np. spółką lub innym podmiotem prawnym) a usługodawcą, którym jest osoba prowadząca działalność gospodarczą na własny rachunek. Obie strony tej umowy są traktowane jako profesjonalni przedsiębiorcy, mający równe prawa. **Do umów B2B nie stosuje się regulacji wynikających z Kodeksu pracy, ale przepisy Kodeksu cywilnego.** Strony umowy mają dużą elastyczność w ustalaniu warunków współpracy. Kluczową cechą modelu B2B jest swoboda i niezależność usługodawcy w realizacji usług.

Stosowanie modelu B2B w praktyce

Model B2B, mimo że często korzystny dla obu stron, nie może być stosowany w sytuacjach typowych dla stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy jeśli warunki zatrudnienia odpowiadają stosunkowi pracy, to – mimo nazwy umowy – traktowane jest ono jako stosunek pracy. Przede wszystkim usługodawca nie może być podporządkowany odbiorcy usług w sposób charakterystyczny dla relacji pracowniczej. Chociaż usługodawca może otrzymywać wskazówki dotyczące wykonywania usług, nie może być podporządkowany kierownictwu organizacji w taki sposób jak pracownik.

Możliwość przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę

Zatrudnienie na podstawie umowy B2B, które w praktyce przypomina warunki stosunku pracy, może zostać zakwestionowane i prowadzić do przekształcenia umowy w stosunek pracy. Uprawnienia w zakresie kontrolowania stosunków cywilnoprawnych posiada w szczególności PIP i aktualnie Inspekcja może wnosić powództwa w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy, kwestionując zawartą umowę cywilnoprawną.

Jednakże należy zaznaczyć, że trwają obecnie prace nad wzmocnieniem roli i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), w szczególności kontrowersje budzi plan nadania PIP prawa do przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

Według informacji medialnych prace nad nowymi regulacjami są bardzo intensywne, a ich wdrożenie planowane jest na 2025 r. Na razie nie jest znany dokładny kształt tych zmian, ale jest w zasadzie pewne, że kontrola stosunków cywilnoprawnych zostanie zaostrzona.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Szczegółne uprawnienia pracowników i pracodawcy w związku powodzią

Wystąpienie powodzi może mieć wpływ zarówno na prawa, jak i obowiązki pracowników i pracodawcy. Faktyczna niemożność świadczenia pracy w związku z powodzią stanowi podstawę usprawiedliwienia nieobecności pracownika w pracy.

Zgodnie z ogólnymi zasadami usprawiedliwiania nieobecności w pracy w razie zaistnienia przyczyn, które uniemożliwiają stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Szczególne okoliczności, w tym zdarzenia losowe, mogą jednak usprawiedliwiać niedotrzymanie przez pracownika tego terminu. Za takie można uznać m.in. brak łączności w miejscu pobytu pracownika.

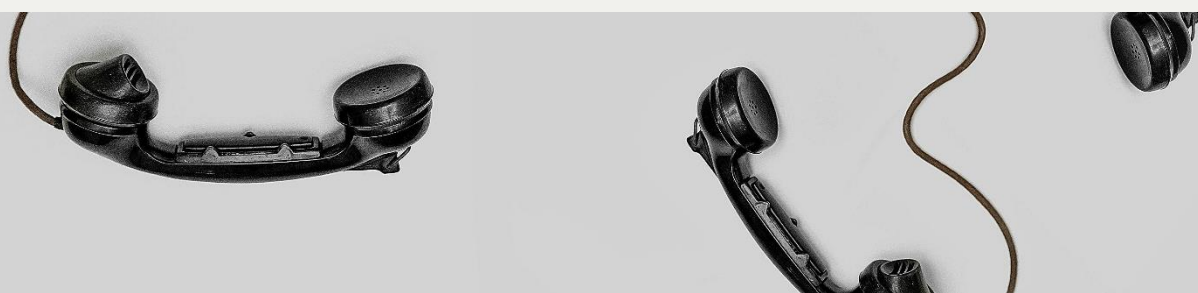
Faktyczna niemożność świadczenia pracy w związku z powodzią stanowi podstawę usprawiedliwienia nieobecności pracownika w pracy, o czym stanowi art. 8 ust. 1 ustawy z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz.U. z 2024 r. poz. 654). Za faktyczną niemożność świadczenia pracy w związku z powodzią należy uznać np. przypadki, gdy pracownik z powodu powodzi nie może dotrzeć do pracy (np. w razie zalania dróg dojazdowych) bądź gdy w związku z zagrożeniem podejmuje działania, które zmierzają do ochrony jego rodziny czy mienia w czasie powodzi. Przepisy nie limitują okresu takiej usprawiedliwionej nieobecności – trwa ona przez okres faktycznej niemożności świadczenia przez pracownika w pracy w związku z powodzią. Co istotne jednak, **za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powyższej przyczyny pracownikowi przysługuje prawo do odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przez okres nie dłuższy niż 10 dni roboczych wynikających z rozkładu czasu pracy pracownika.** Wynagrodzenie to wypłaca pracodawca.



Pewne uprawnienia w związku z wystąpieniem powodzi posiada również pracodawca. **Może on bowiem powierzyć pracownikowi wykonywanie pracy innego rodzaju niż wynikająca ze stosunku pracy, jeżeli jest to konieczne w związku z usuwaniem skutków powodzi u tego pracodawcy.** W takim przypadku pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (art. 8 ust. 5 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi). Dodatkowo, środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą być przeznaczone na cele związane z pomocą dla poszkodowanych zatrudnionych u pracodawcy, który utworzył fundusz, a także dla poszkodowanych zatrudnionych u innego pracodawcy w okresie wskazanym rozporządzeniu Rady Ministrów (art. 10 ww. ustawy). Aktualnie okres ten ustalono do dnia 31 grudnia 2024 r.

Należy podkreślić, że **rozwiązania (uprawnienia) wskazane powyżej obowiązują na obszarach poszkodowanych w wyniku wystąpienia powodzi.** Wykaz takich gmin i miejscowości określa Rada Ministrów w rozporządzeniu. **Obecnie w związku z powodzią kwestie te reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 16 września 2024 r. w sprawie wykazu gmin, w których są stosowane szczególne rozwiązania związane z usuwaniem skutków powodzi z września 2024 r., oraz rozwiązań stosowanych na ich terenie (Dz.U. z 2024 r. poz. 1371).**

AUTOR: dr Joanna Łukaszczyk, radca prawny



Skuteczność oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego SMS-em

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. Wysłanie przez pracodawcę do pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę SMS-em nie spełnia wymagania zachowania formy pisemnej, jeśli nie zostało opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2024 r., II PSKP 86/22)

W okolicznościach faktycznych sprawy były pracownik wystąpił na drogę sądową z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Pracownik zatrudniony był na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego – dyrektora finansowego stowarzyszenia. Zarząd odwołał pracownika z pełnionej funkcji, a także zarekomendował rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. 27 grudnia 2017 r. dyrektor generalny wysłał pracownikowi SMS-a o treści: „Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnienie przesyłam za pośrednictwem poczty”. Tego samego dnia oświadczenie o rozwiązaniu umowy wraz z uzasadnieniem zostało nadane za pośrednictwem firmy kurierskiej. Po dwóch nieudanych próbach przesyłka została zwrócona do pracodawcy. 27 grudnia 2017 r. ww. oświadczenie zostało wysłane w formie listu na inny adres pracownika za pośrednictwem Poczty Polskiej, a odebrano je 11 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy uwzględnił co do zasady roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Apelację od tego wyroku złożył pracodawca. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji i oddalił apelację. Wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony skargą kasacyjną przez pracodawcę. Skarga nie została uwzględniona. Sąd Najwyższy podkreślił, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zostać złożone w zwykłej formie pisemnej (art. 30 § 3 k.p.). Dopuszczalne jest złożenie takiego oświadczenia w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym w stosunku do pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając z komputera/laptopa dostarczonego przez pracodawcę i tylko na służbowy adres e-mail pracownika. W pozostałych przypadkach, mając na względzie ochronną funkcję prawa pracy, konieczne jest zastosowanie zwykłej formy pisemnej. W konsekwencji **wysłanie do pracownika oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w formie SMS-a nie spełnia wymogu formy pisemnej, jeśli nie został opatrzony bezpiecznym podpisem elektronicznym. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożone w formie innej niż pisemna (np. ustna, SMS) nie powoduje nieważności dokonanej czynności, ale upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniami o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.**

AUTOR: Adrianna Bobkiewicz, radca prawny

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszcuk

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

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Adrianna Bobkiewicz

radca prawny
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 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