

listopad 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
11/2023

ZMIANY W PRAWIE

Zmiana rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

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. Od dnia wejścia w życie ww. regulacji pracodawcy mają 6 miesięcy na dostosowanie stanowisk pracy do nowych wymogów. Czego dotyczą wprowadzone zmiany? Jaki termin ma pracodawca na dostosowanie stanowisk pracy do nowych przepisów?

Zakres wprowadzonych zmian w zakresie stanowiska pracy

Rozporządzenie zmieniło definicję stanowiska pracy. Zgodnie z nową regulacją przez stanowisko pracy należy rozumieć przestrzeń pracy wraz z:

- wyposażeniem podstawowym, w tym monitorem ekranowym, klawiaturą, myszą lub innymi urządzeniami wejściowymi, oprogramowaniem z interfejsem dla użytkownika;
- krzesłem i stołem;
- opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty, podnóżkiem.

Istotne jest, że pracodawcy na mocy nowelizacji są zobowiązani do dostosowania wyposażenia stanowisk pracy do minimalnych standardów dotyczących bezpieczeństwa,

higieny pracy oraz jej ergonomii. Wymienione zmiany zostały zawarte w załączniku do rozporządzenia, w którym wskazano, że w przypadku stosowania systemów przenośnych przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy stanowisko pracy powinno być wyposażone w:

- stacjonarny monitor ekranowy lub
- podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz.

W rozporządzeniu zawarto również wymagania, jakie powinien zawierać monitor ekranowy, kwestie dotyczące klawiatury oraz myszy, a także wymogi dotyczące m.in. krzesła stanowczego wyposażenie stanowiska pracy.

Nadto, nowe przepisy nakładają także na pracodawcę **obowiązek dostarczenia podnóżka na życzenie pracownika** w celu poprawy komfortu pracy, a także **uchwyty na dokumenty**, posiadające regulację ustawienia wysokości, pochylecia oraz odległości od pracownika.

W nowej regulacji zawarto także zasady oświetlenia stanowisk pracy, a nowe przepisy m.in. wskazują, że oświetlenie musi spełniać wymogi zapewniające komfort pracy wzrokowej, a także winno być dostosowane do rodzaju wykonywanych przez danego pracownika prac.

Zmiany dotyczące okularów lub szkiele kontaktowych

Istotną zmianą wynikającą z rozporządzenia jest obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi okularów lub szkiele kontaktowych. Zmieniony bowiem § 8 rozporządzenia stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary lub szkiele kontaktowe korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych

przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.



Termin na dostosowanie stanowisk pracy

Zgodnie z § 2 rozporządzenia **pracodawcy mają 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia** na dostosowanie stanowiska pracy wyposażonego w monitory ekranowe **utworzone przed dniem wejścia w życie rozporządzenia** do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii określonych w niniejszym rozporządzeniu. Należy wskazać, że **6-miesięczny termin dotyczy wyłącznie stanowisk pracy, które zostały utworzone przed wejściem w życie rozporządzenia**, co oznacza, że stanowiska pracy, które zostaną utworzone po dacie wejścia w życie nowych przepisów, nie korzystają z półrocznego przywileju w zakresie dostosowania, a co za tym idzie – **takie stanowiska od**

samego początku powinny zostać zorganizowane według przepisów z uwzględnieniem rozporządzenia.

Podsumowując, możemy podkreślić, że nowe przepisy stanowią odpowiedź na współczesny postęp technologiczny. Bez wątpienia rozwój w tym zakresie wpłynął na sposób organizacji miejsc pracy, szczególnie w odniesieniu do rozpowszechnienia użycia takich urządzeń, jak laptopy w pracy. Dlatego też aktualizacja standardów dotyczących minimalnych wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe była konieczna.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: Justyna.Gunia@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Absencje chorobowe pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę

Nie jest tajemnicą, że wraz z rozpoczęciem jesieni pracodawcy muszą mierzyć się z wzmożonymi absencjami chorobowymi swoich pracowników. Co do zasady usprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika spowodowana chorobą objęta jest ochroną z art. 41 Kodeksu pracy. W tym okresie pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi.

Zdarzają się sytuacje, kiedy pracownicy są nieobecni z powodu choroby bardzo często, przez dłuższe okresy, nie tylko w okresie jesienno-zimowym. Nierzadko nie pozostaje to bez wpływu na funkcjonowanie zakładu pracy. Czy

i – jeśli tak, to kiedy – w takiej sytuacji pracodawca może zakończyć stosunek pracy i w jakim trybie może to nastąpić?

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

Nie wydaje się problematyczna kwestia zakończenia stosunku pracy w sytuacji absencji chorobowej pracownika, jeśli jego nieobecność przedłuża się poza okresy wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a i b Kodeksu pracy, tj. jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa odpowiednio dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, a gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową – odpowiednio dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

W takiej sytuacji pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn od pracownika niezawinionych. W tym przypadku trzeba jednak pamiętać, że w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę pracownik może zgłosić swój powrót do pracy niezwłocznie po odzyskaniu zdolności do pracy, a pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Jak wynika z art. 32 § 1 Kodeksu pracy, każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, jednakże należy pamiętać, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zarówno zawartej na czas nieokreślony, jak i określony musi być uzasadnione.

Na przestrzeni lat Sąd Najwyższy wydał wiele orzeczeń, w których wskazał na to, że nadmierna absencja chorobowa może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Dopuszcza się takie rozwiązanie w szczególności wtedy, kiedy absencja pracownika jest długotrwała, porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 § 1 Kodeksu pracy (takie zapatrywanie Sąd Najwyższy podzielił m.in. w postanowieniu z 19 stycznia 2021 r. sygn. I PSK 13/21 czy wyrokach z 3 listopada 1997 r., sygn. I PKN 327/97 czy też z 11 lipca 2006 r., sygn. I PK 305/05). W odniesieniu natomiast do nie tak długich, ale często powtarzających się nieobecności pracownika, uzasadnienie wypowiedzenia było oceniane przez pryzmat rozmiaru nieobecności chorobowych pracownika z lat ubiegłych. Między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z 24 października 2017 r., I PK 290/16, uznano za uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wobec pracownika, którego nieobecność w pracy spowodowana chorobą w kolejnych latach trwała 52 dni, 110 dni, 33 dni, 52 dni, 35 dni, 57 dni i 56 dni, a w wyroku z 5 października 2005 r., sygn. I PK 61/05 – wobec pracownika, którego absencja wynosiła w następujących po sobie latach 33 dni, 23 dni, 18 dni, 107 dni, 57 dni oraz 35 dni w pierwszej połowie ostatniego roku zatrudnienia.

Należy przy tym jednak podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 r., sygn. I PKN 449/00). Przy ocenie takiego wypowiedzenia niezbędne jest zatem zbadanie, na ile nieprzewidziane nieobecności pracownika spowodowane chorobą dezorganizują pracę, jak duża jest skala tej dezorganizacji i jak duże koszty z tym związane musi ponieść pracodawca np. w celu zapewnienia zastępstw za nieobecnego pracownika.

Kryteria co do naruszenia istotnego interesu pracodawcy są wysoce oceniane. Nie jest zatem możliwe jednoznaczne przesądzenie, że przebywanie przez pracownika na tzw. chorobowym, nawet przez bardzo długi czas, zawsze stanowić będzie uzasadnienie dla wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Nie można bowiem zapomnieć o tym, że zatrudniając pracowników, pracodawca musi liczyć się z ich nieobecnościami i jest to element ryzyka, który go obciąża. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stanowiskiem pracy, a przy ocenie tej nie można pominąć tego, że na podstawie art. 8 Kodeksu pracy każde wypowiedzenie umowy o pracę należy zweryfikować przez pryzmat zasad współżycia społecznego. Pracodawca, który nazbyt pochopnie wypowie pracownikowi umowę o pracę, może narazić się na negatywne konsekwencje procesowe.

Chcąc zatem wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi z powodu usprawiedliwionych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą, pracodawca powinien podejść do tego z dużą ostrożnością. Celowe jest, aby każdy przypadek oceniać indywidualnie, a w razie potrzeby, skonsultować zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z takiego powodu z prawnikiem specjalizującym się w prawie pracy.

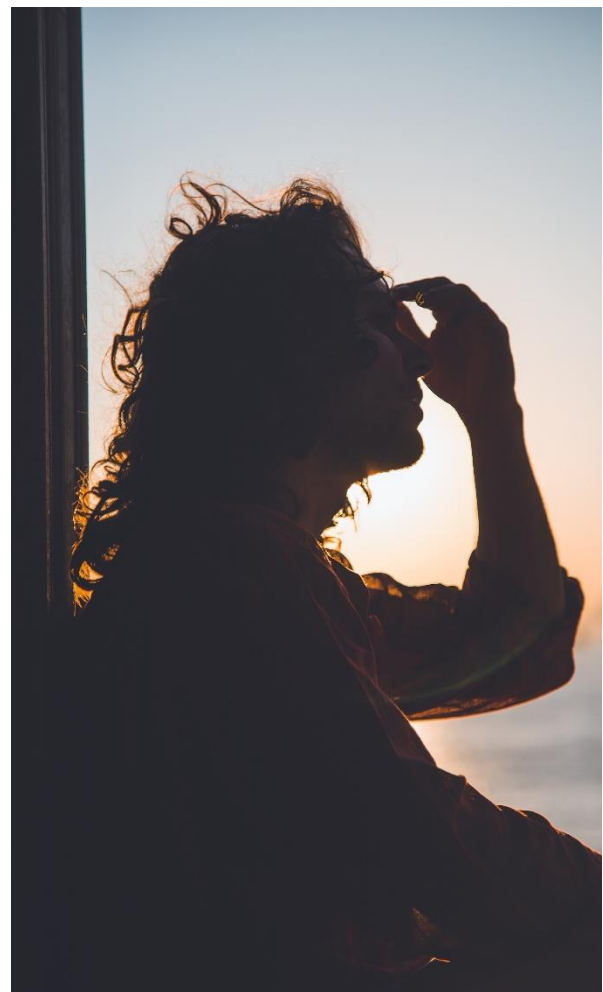
AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Pracownik na zwolnieniu lekarskim a uprawnienia pracodawcy

Niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby udokumentowana zwolnieniem lekarskim stanowi usprawiedliwioną przyczynę nieobecności pracownika w pracy. Nieobecność ta jednak, zwłaszcza jeżeli ma charakter długotrwały lub częsty, może powodować niedogodności po stronie pracodawcy. Jakie uprawnienia ma pracodawca w stosunku do pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim? A jakich czynności nie może lub nie powinien podejmować?



Kontrola zwolnienia lekarskiego pracownika

Nie tylko ZUS, ale również pracodawca, jeżeli jest płatnikiem składek, który zgłosił do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, jest uprawniony do przeprowadzenia kontroli prawidłowości wyko-

rzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego. Kontrola ta służy ustaleniu, czy chory pracownik w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy nie wykonuje pracy zarobkowej lub nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem. Kontrolę przeprowadza osoba upoważniona przez pracodawcę. Imienne upoważnienie wystawione przez pracodawcę uprawnia do wykonywania kontroli również w miejscu zamieszkania, miejscu czasowego pobytu lub miejscu zatrudnienia pracownika. W razie stwierdzenia nieprawidłowości osoba kontrolująca powinna sporządzić protokół, w którym wskazuje na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego. Pracownik może wnieść uwagi do protokołu. Wątpliwości w zakresie tego, czy zwolnienie lekarskie od pracy wykorzystywane było niezgodnie z jego celem rozstrzyga właściwa jednostka ZUS, wydając w razie sporu decyzję.

Żądanie zwrotu mienia pracodawcy

Właścicielem/dysponentem mienia służbowego powierzonego pracownikowi w celu wykonywania obowiązków pracowniczych, np. samochodu służbowego, telefonu lub komputera, bez względu na to, czy pracownik wykonuje pracę, korzysta z urlopu czy też przebywa na zwolnieniu lekarskim, jest pracodawca. Oznacza to, że pracodawca, mając na uwadze, że pracownik nie świadczy w okresie zwolnienia lekarskiego pracy, ma prawo żądać zwrotu tego mienia przez pracownika. **Niewykonanie polecenia pracodawcy w przedmiocie zwrotu tego mienia, w zależności od okoliczności sprawy, może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.** Niemniej pracodawca powinien pamiętać, aby określić warunki, w tym odpowiedni termin i miejsce zwrotu mienia służbowego, mając na uwadze również sytuację zdrowotną pracownika, który przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Telefony z pracy

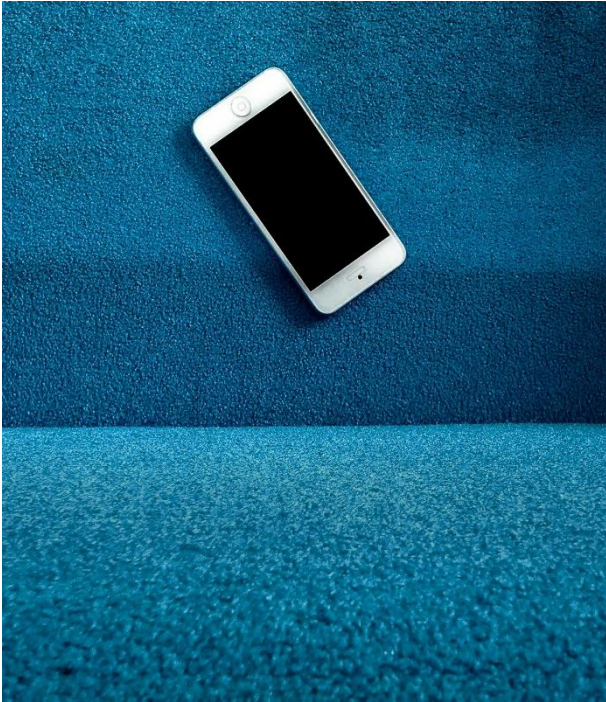
Niekiedy zdarza się, że pracodawca lub współpracownicy podejmują próbę kontaktu z pracownikiem, który przebywa na zwolnieniu lekarskim. O ile telefony z pytaniem o samopoczucie pracownika nie powinny budzić większych wątpliwości i mogą świadczyć np. o dobrych relacjach w zespole, o tyle telefony w sprawach służbowych takie wątpliwości już budzą. W takich sprawach wiele zależy od okoliczności, jak również relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą/zespołem współpracowników, jak również stanu zdrowia samego pracownika.

Po pierwsze, warto pamiętać, że w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim pracownik powinien stosować się do zaleceń lekarza, a celem zwolnienia jest odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy. Tym samym zarówno pracodawca, jak i współpracownicy powinni powstrzymać się od częstego kontaktu z pracownikiem w sprawach służbowych w okresie przebywania przez niego na zwolnieniu lekarskim. **Taka próba kontaktu może być uzasadniona w jednostkowych przypadkach, gdy jest niezbędna do kontynuowania pracy przez pozostałych współpracowników czy zastępstwa pracownika, np. gdy tylko chory pracownik ma wiedzę w danym temacie.**

Po drugie, pracodawca nie może zobowiązać pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim do tego, aby pozostawał dostępny pod telefonem czy też e-mailem w sprawach służbowych. Chory pracownik ma prawo wyznaczyć granice, jak również wybrać formę kontaktu z pracodawcą w trakcie zwolnienia lekarskiego, które nie będą kolidować z celem zwolnienia lekarskiego i wskazaniem lekarza.

Po trzecie, pracodawca powinien podejmować próbę kontaktu z pracownikiem przede wszystkim za pośrednictwem telefonu służbowego lub służbowej poczty elektronicznej. W tym aspekcie pracodawcy często zapominają, że nie

mogą posługiwać się numerem telefonu prywatnego pracownika w celach służbowych, jeżeli pracownik nie wyraził na to zgody lub dobrowolnie nie udostępnił prywatnego telefonu do tych celów.



Wykonywanie pracy podczas zwolnienia lekarskiego

Oczywiste jest, że w trakcie stwierdzonego okresu niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik nie powinien wykonywać pracy. Klóci się to bowiem z istotą i celem zwolnienia lekarskiego. Pracownik, który wykonuje w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia, traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia (art. 17 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Oznacza to, że **pracodawca nie może wydać pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim polecenia wykonywania pracy. Takie polecenie, jako niezgodne z prawem, nie jest dla pracownika wiążące.**

Niewykonanie tego polecenia nie może zatem prowadzić do negatywnych dla pracownika skutków, w szczególności stanowić podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

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

KONTAKT: Joanna.Lukaszczuk@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

Zasada niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Przepis krajowy uzależniający zapłatę dodatkowego wynagrodzenia – jednolicie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – od przekroczenia tej samej liczby godzin pracy w ramach danej działalności, takiej jak pełnienie czynności lotniczych przez pilota, stanowi „mniej korzystne” traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

(wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 19 października 2023 r., sygn. C-660/20)

W okolicznościach faktycznych sprawy Lufthansa CityLine GmbH zatrudniała pilota w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z umową otrzymywał on wynagrodzenie podstawowe zależne od czasu pełnienia czynności lotniczych oraz dodatkowe wynagrodzenie, gdy przepracował w ciągu miesiąca dodatkową liczbę godzin pracy i przekroczył progi określone dla celów podwyższenia wynagrodzenia. Problematiczne stało się to, że progi określone

w umowie były identyczne dla osób zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy. W praktyce pilot zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy musiał przepracować taką samą liczbę godzin jak pilot zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, aby otrzymać dodatkowe wynagrodzenie (próg godzin, od którego uzależniono prawo do dodatkowego wynagrodzenia nie był obniżany w zależności od indywidualnego wymiaru etatu). Z takim stanem rzeczy nie zgadzał się pilot zatrudniony w spółce na część etatu. Wystąpił on przeciwko niemieckiej linii lotniczej o zapłatę wynagrodzenia z tytułu przepracowanego przez niego dodatkowego okresu pełnienia czynności lotniczych ponad wymiar czasu pracy. Sąd pierwszej instancji uwzględnił żądanie, natomiast sąd drugiej instancji je oddalił. W sprawie została wniesiona skarga rewizyjna. Podczas rozpatrywania skargi federalny sąd pracy postanowił zawiesić postępowanie i zwrócił się z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości celem ustalenia, czy przepisy niemieckie, które wymagają, aby pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy przepracował taką samą liczbę godzin jak zatrudniony w pełnym wymiarze w celu uzyskania dodatkowego wynagrodzenia, są dyskryminujące.

Trybunał jednoznacznie uznał skarżącego pilota za pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, do którego zastosowanie mają postanowienia porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego 6 czerwca 1997 r., które stanowi załącznik do dyrektywy Rady 97/8/WE z 15 grudnia 1997 r. dotyczącej porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin. Zakaz dyskryminacji ustanowiony w porozumieniu ramowym (klauzula 4 pkt 1) zgodnie, z którym pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym

wymiarze czasu pracy, jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym. Trybunał wyjaśnił, że **jeżeli pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonują te same obowiązki co pracownicy zatrudnieni przez tego samego pracodawcę w pełnym wymiarze lub zajmują to samo stanowisko co oni, należy co do zasady uznać sytuację tych dwóch pracowników za porównywalne**. W konsekwencji skarżący pilot znajduje się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy.



Zakaz dyskryminacji ustanowiony w porozumieniu ramowym nie pozwala na mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko i wyłącznie z tego powodu, że zatrudnieni są na mniejszą część etatu. Takie mniej korzystne

traktowanie zachodzi w rozpatrywanej sprawie, ponieważ uzyskanie dodatkowego wynagrodzenia przez pracowników pełno- i niepełnoetatowych uzależnione jest od osiągnięcia tego samego progu godzin równego godzinom przewidzianym dla pełnego etatu. Taki stan rzeczy wprowadza, dla pilotów zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, dłuższe godzinowe pełnienie czynności lotniczych niż dla pilotów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy dla uzyskania dodatkowego wynagrodzenia. Ponadto, Trybunał nie dopatrywał się żadnych obiektywnie uzasadnionych powodów przemawiających za odmiennym traktowaniem pracowników znajdujących się w tych porównywalnych sytuacjach. Pojęcie „obiektywnych powodów” należy rozumieć w ten sposób, że w niektórych okolicznościach faktycznych odmiennie traktowanie w podobnych sytuacjach odpowiada rzeczywistej potrzebie lub jest niezbędne

do osiągnięcia realizowanego celu. Potrzeba taka może wynikać z charakteru zadań, swoich cech danej pracy bądź realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego.

Podsumowując, Trybunał udzielił twierdzącej odpowiedzi na zadane pytania i stwierdził, że pracownik niepełnoetatowy nie może być mniej korzystnie traktowany niż pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy u tego pracodawcy. Jedynym wyjątkiem gdy takie odmiennie traktowanie można by uznać za uzasadnione jest wykazanie obiektywnych powodów, które by takie postępowanie tłumaczyły.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [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
waszawa@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.