

luty 2024 r.



Newsletter GWW

PRAKTYKA PRAWA PRACY

2/2024

ZMIANY W PRAWIE

1. Nadchodzi zmiana ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa

19 lutego 2024 r. Prezydent podpisał uchwaloną przez obie izby polskiego parlamentu nowelizację do ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2024 r. poz. 167), przewidującą przedłużenie wynikających z tej ustawy szczególnych uprawnień obywateli Ukrainy, wprowadzonych w związku z wojną panującą w tym kraju.

Ustawa z dnia 9 lutego 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych¹ wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia w „Dzienniku Ustaw RP”, co jeszcze nie nastąpiło.

Najważniejsze z perspektywy zatrudniania obywateli Ukrainy zmiany, przewidziane w nowelizacji ustawy, dotyczą **przedłużenia do 30 czerwca 2024 r.:**

1. okresu, w którym pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli Ukrainy, którzy przybyli na to terytorium w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy, jest uznawany za legalny;
2. okresu ważności wizy krajowej obywatela Ukrainy;
3. okresu ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego obywatelowi Ukrainy;
4. terminu do opuszczenia przez obywatela Ukrainy terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz terminu dobrowolnego powrotu obywatela Ukrainy;
5. okresu ważności kart pobytu, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca oraz dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany” wydanych obywatelom Ukrainy;
6. okresu, w którym pobyt obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie: wizy Schengen wydanej przez organ polski, wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, dokumentu, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz.Urz. UE L 157 z 15.6.2002, s. 1 ze zm.) – Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 19, t. 6, s. 3 ze zm.), wydanego przez właściwy organ innego państwa obszaru Schengen, albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru oraz w ramach ruchu bezwizowego uznaje się za legalny;
7. okresu, w którym można nie wszczynać postępowania w sprawie zobowiązania obywatela Ukrainy do powrotu,

¹ Pełna treść nowelizacji dostępna pod linkiem: https://orka.sejm.gov.pl/proc10.nsf/ustawy/188_u.htm

a wszczęte w tym przedmiocie postępowanie można umorzyć, jeżeli przemawia za tym ważny interes tego obywatela;

8. okresu, w którym bieg terminów na załatwienie spraw dotyczących udzielenia obywatelowi Ukrainy m.in. zezwolenia na pobyt czasowy, zezwolenia na pobyt stały, cofnięcia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt stały czy czasowy, zmiany zezwoleń na pobyt czasowy i pracę nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu.



Nowelizacja jest procedowana w związku z przedłużeniem do 4 marca 2025 r. przez Radę Unii Europejskiej tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą Rady (UE) 2022/382 z 4 marca 2022 r. stwierdzającą istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującej wprowadzeniem tymczasowej ochrony.

Nowelizacja obecnie częściowo dostosowuje polskie regulacje do ww. decyzji i przewiduje przedłużenie okresu obowiązywania preferencyjnych zasad dla obywatela Ukrainy jedynie do końca pierwszego półrocza 2024 r. Zgodnie z zapowiedziami planowane jest jednak podjęcie dalszych prac nad wydłużeniem terminu obowiązywania przywilejów z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy, tak aby odpowiadał on terminom z decyzji Rady Unii Europejskiej.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

2. „Wakacje składkowe” dla przedsiębiorców

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw² wprowadzający tzw. wakacje składkowe dla przedsiębiorców.

Wakacje składkowe to zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Zwolnienie dotyczyć może także składek na ubezpieczenie chorobowe, ale tylko jeżeli wnioskodawca dobrowolnie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu w miesiącu złożenia wniosku oraz miesiącu kalendarzowym go poprzedzającym. **Z omawianej ulgi będą mogli skorzystać płatnicy składek, którzy prowadzą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy Prawo przedsiębiorców i mają status mikroprzedsiębiorcy.** Ulga stanowić będzie pomoc *de minimis*, dla-

² Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, dostępny na stronie RCL: [Projekt \(rcl.gov.pl\)](https://rcl.gov.pl).

tego podmioty niedysponujące limitem przysługującym dla tej pomocy nie będą mogły z niej skorzystać.

Okres wakacji składkowych będzie wynosił jeden miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym wybrany przez wnioskodawcę. Podstawą skorzystania z ulgi będzie wniosek przedsiębiorcy złożony drogą elektroniczną, tj. na platformie PUE ZUS, w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc objęty zwolnieniem. ZUS będzie miał 40 dni na rozpatrzenie kompletnego wniosku, a rozstrzygnięcie będzie miało charakter wiążący dla wnioskodawcy, ponieważ wniosek rozstrzygnięty nie podlega wycofaniu ani korekcie.

Ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne nie będą mogli skorzystać przedsiębiorcy, którzy wykonywali w poprzednim lub bieżącym roku kalendarzowym pozarolniczą działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na którego rzecz w roku kalendarzowym rozpoczęcia działalności gospodarczej lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywał czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy. Z ulgi nie będzie mógł też skorzystać podmiot, który w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc kalendarzowy złożenia wniosku nie podlegał ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności.

Proponowane zmiany mają wejść w życie 1 października 2024 r. Projekt ustawy znajduje się na etapie opiniowania.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gvv.pl

O TYM SIĘ MÓWI

Czterodniowy tydzień pracy

Idea wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy nie jest nowa i cyklicznie pojawia się w debacie publicznej. Jesienią 2022 r. w Sejmie RP złożono projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ustanowienia 35-godzinnego tygodnia pracy. Dotychczas regulacja ta nie została jednak wprowadzona.

Czterodniowy tydzień pracy w praktyce może występować w różnych modelach. Jeden z nich przewidują przepisy Kodeksu pracy w postaci zastosowania do pracownika systemu skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.). System ten stosuje się na pisemny wniosek pracownika i polega on na wykonywaniu pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym do 1 miesiąca. W istocie zatem system ten nie polega na skróceniu tygodniowego czasu pracy pracownika, lecz wyłącznie liczby dni pracy w tygodniu przy jednoczesnym wydłużeniu godzin pracy w tych dniach. W stosunku do niektórych pracowników wydłużenie dobowego wymiaru czasu nie jest jednak możliwe. Dotyczy m.in. pracownik w ciąży czy pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia (bez ich zgody), których czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Za nieprzepracowany czas pracy wynikający z wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy mają oni prawo do wynagrodzenia.

W praktyce pracodawca może wprowadzić taki model, w którym pracownicy będą świadczyć pracę przez 4 dni w tygodniu przy zachowaniu dotychczasowego dobowego wymiaru czasu pracy (przy pełnym etacie – 8 h) oraz wynagrodzenia, w istocie zapewniając pracownikom do-

datkowy dzień wolny od pracy w tygodniu. Powyższe ustalenia wymagają jednak porozumienia z pracownikami. Dopuszczalne jest również wykonywanie przez pracownika pracy przez 4 dni w tygodniu w systemie zadaniowego czasu pracy, w którym o rozkładzie czasu pracy decyduje pracownik.

Niezależnie od proponowanych zmian ustawodawczych niektórzy pracodawcy już teraz decydują się na faktyczne skrócenie tygodniowego czasu pracy pracowników. Może to polegać np. na wykonywaniu przez pracowników pracy przez cztery dni w tygodniu po 8 godzin albo przez pięć dni w tygodniu przy skróceniu dobowego wymiaru czasu pracy do 6 lub 7 godzin bądź też zapewnieniu pracownikom dodatkowego dnia lub dni wolnych od pracy w danym miesiącu. Celem wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy lub skrócenia tygodniowego czasu pracy jest m.in. zapewnienie pracownikom równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, co może przełożyć się również na wzrost zadowolenia i wydajności pracy.

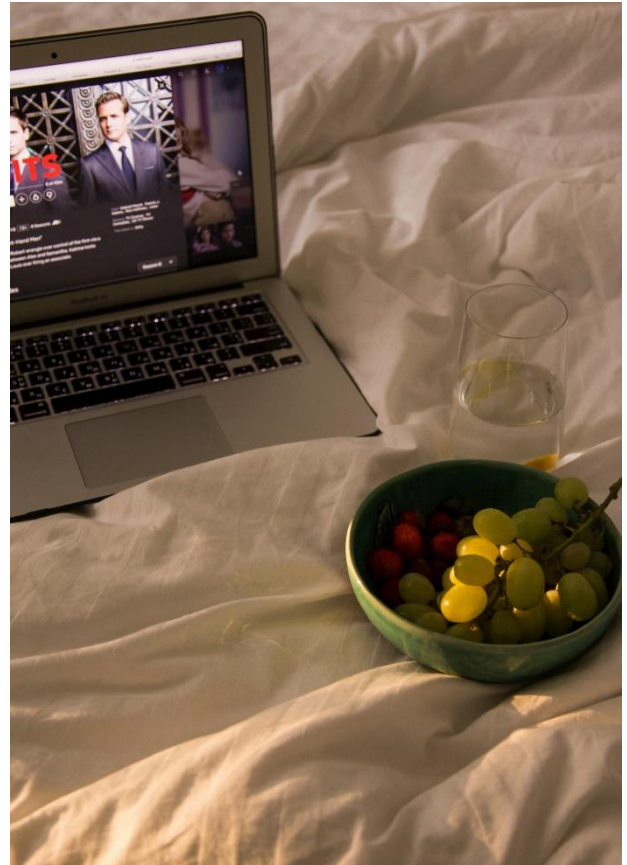
AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

KONTAKT: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

100–80–100
100% wynagrodzenia, 80%
godzin pracy, 100% wydaj-
ności

W świetle badań wprowadzanie 4-dniowego tygodnia pracy niesie za sobą wiele potencjalnych korzyści zarówno dla pracowników, jak

i pracodawców. Według największego na świecie testu czterodniowego tygodnia pracy (zorganizowanego przez organizację 4 Day Week Global³), obejmującego 61 firm oraz około 2900 pracowników z Wielkiej Brytanii, wprowadzenie



4-dniowego tygodnia pracy może prowadzić do wzrostu efektywności, zmniejszeniu absencji pracowników, spadku wskaźnika rotacji czy zwiększeniu przychodów firmy. Na podstawie ww. badania liczba odejść pracowników, porównując do analogicznego okresu rok wcześniej, spadła o 57%, a liczba absencji pracowniczych o 65%. W świetle tych zmian nie jest zaskakujące, że 39% pracowników w ankietach wyjściowych z projektu stwierdziło, że ich po-

³ Badania w ramach kampanii 4 Day Week Campaign, 4 Day Week Global i Autonomy, częściowe wsparcie przez Fundację Barry'ego Amiola i Normana Melburna, Uniwersytet Cambridge oraz Bry-

tyjską Radę ds. Badań Ekonomicznych i Społecznych [numer grantu ES/S012532/1] jako część Centrum Badań Nad Przyszłością Pracy, raport: <https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results>.

ziom stresu spadł, a 71% zgłosiło niższy poziom wypalenia zawodowego. Ponadto 48% pracowników było bardziej zadowolonych ze swojej pracy, co przekłada się na lepsze samopoczucie emocjonalne, psychiczne i fizyczne u prawie 46% ankietowanych. Na wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy zdecydowały się m.in. Poznańskie Zakłady Zielarskie Herbapol. Firma rozpoczęła działania od wprowadzenia jednego wolnego piątku w kwartale i planuje stopniowe wdrażanie co kwartał kolejnego wolnego dnia, tak by osiągnąć 4-dniowy tydzień pracy od 2025 roku. Nowy model czasu pracy dotyczy zarówno sekcji produkcyjnej, jak i biurowej.

AUTOR: Michał Ima, prawnik

KONTAKT: Michal.Ima@gvv.pl

ZDANIEM SĄDU

Brak uzasadnienia dla automatycznego zwolnienia osoby niepełnosprawnej

W przypadku wystąpienia niezdolności do pracy pracownika w trakcie trwania stosunku pracy pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę automatycznie, jeśli uprzednio nie przeanalizował, czy może zaproponować pracownikowi stanowisko odpowiednie do jego potrzeb

(wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej [TSUE] z 18 stycznia 2024 r. w sprawie C-631/22).

W okolicznościach faktycznych sprawy firma hiszpańska zajmująca się wywozem odpadów zatrudniała pracownika na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego. Pracownik w 2016 r. uległ wypadkowi przy pracy, a w związku ze znacznym urazem, którego doznał, uznano go za osobę czasowo niezdolną do pracy, a w dal-

szej kolejności – za trwale niezdolną do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Uwzględniając powyższą sytuację, pracodawca zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę pracownikiem, a jako przyczynę wskazał całkowitą i trwałą niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Pracownik odwołał się do sądu. Sąd I instancji wydał wyrok oddalający odwołanie pracownika, wskazując, że całkowita niezdolność do pracy uzasadnia podjętą przez pracodawcę decyzję, a co więcej, pracodawca nie jest zobowiązany do przeniesienia pracownika na inne stanowisko. Pracownik jednakże, nie zgadzając się z ww. rozstrzygnięciem, złożył apelację. Sąd II instancji skierował do TSUE zapytanie dotyczące tego, czy istnieją przepisy pozwalające automatycznie rozwiązać umowę z pracownikiem trwale niezdolnym do wykonywania dotychczasowej pracy bez konieczności wprowadzenia racjonalnych uprawnień przez pracodawcę. Trybunał wskazał, że **pracodawca nie może automatycznie rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem, który w trakcie stosunku pracy utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Pracodawca bowiem powinien w pierwszej kolejności sprawdzić, czy może wprowadzić usprawnienia umożliwiające pracownikowi utrzymanie zatrudnienia.** Pod pojęciem „usprawnienia” należy rozumieć np. przeniesienie pracownika na inne stanowisko. Na pracodawcy bowiem będzie spoczywał obowiązek wykazania, że nie może wprowadzić tego typu rozwiązań, gdyż stanowiłoby to nadmierne obciążenie. Istotne pozostaje, że przy ocenie obciążeń pracodawca powinien w szczególności wziąć pod uwagę koszty, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi pracodawca dysponuje i ewentualnie możliwości pozyskania odpowiednich środków publicznych.

Czy wydany wyrok TSUE ma wpływ na polskie prawo?

Zaznaczyć należy, że powyższy wyrok TSUE ma wpływ na polskie prawo, ale również jest on

zgodny z dotychczasową linią orzecniczą w zakresie przedmiotowej tematyki, czyli z przepisami, które implementują unijną dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wskazuje, że **pracodawca jest obowiązany zapewnić usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, o ile przeprowadzenie tego rodzaju zmian nie powoduje dla pracodawcy nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Jak wynika z polskich regulacji, brak racjonalnych usprawnień stanowić może naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.** Dodatkowo, ugruntowane orzecznictwo polskich sądów potwierdza, iż pracodawca ma możliwość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okres wypowiedzenia w sytuacji utraty przez pracownika zdolności

dotychczasowej pracy, ale taka decyzja powinna być ostatecznością. Początkowo pracodawca powinien dokonać weryfikacji, czy nie ma możliwości przeniesienia pracownika do pracy na inne stanowisko, uwzględniając kompetencje pracownika, ewentualnie dostosować dotychczasowe stanowisko do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. W przypadku ewentualnej sprawy sądowej, na skutek złożenia odwołania przez pracownika, pracodawca powinien wykazać, że starania powyższe podjął, zanim postanowił rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, aby nie narazić się na zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

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 rozstrzygania pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.