

Numer 5/2021

wrzesień 2021 r.



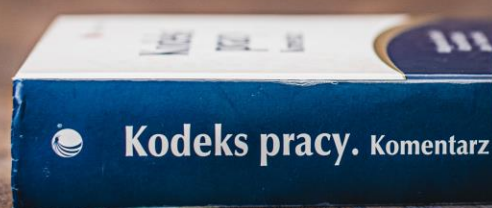
Business Centre **Club**

LOŻA TORUŃSKA

# BIULETYN PRAWA PRACY

Autorzy Biuletynu uwzględnili opublikowane w okresie od 22 lipca - 31 sierpnia 2021 r. istotne w kontekście działalności członków BCC:

- akty prawne (Dz. U. poz. 1330-1595 M. P. poz. 620-775),
- orzeczenia Sądu Najwyższego i sądów powszechnych,
- planowane zmiany w prawie.



# NOWE REGULACJE



Dz. U. poz. 1491

Ustawa z dnia 11 sierpnia 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania administracyjnego.

Główna nowelizacja KPA, która wprowadza zakaz stwierdzania nieważności decyzji administracyjnej (m.in. z przyczyn sprzeczności z prawem), jeżeli od dnia jej doręczenia upłynęło 10 lat oraz zakaz wszczynania postępowania w sprawie stwierdzenia nieważności takiej decyzji, jeżeli od jej doręczenia minęło 30 lat. Nowe brzmienie stosuje się do postępowań trwających. Nowelizacja, chociaż w powszechnej opinii dotyczyć ma reprivatyzacji, stosowana będzie do **wszelkich decyzji administracyjnych** (np. także tych dotyczących uwłaszczenia przedsiębiorstw energetycznych, decyzji środowiskowych, o warunkach zabudowy).

Wejście w życie: 16 września 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 1505

Ustawa z dnia 23 lipca 2021 r. o zmianie ustawy o rynku mocy oraz niektórych innych ustaw.

Obszerna nowela dostosowuje przepisy krajowe do przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/943 z dnia 5 czerwca 2019 r. w sprawie wewnętrznego rynku energii elektrycznej (dla jednostek wytwórczych emitujące powyżej 550 g CO<sub>2</sub>/kWh). Do Prawa energetycznego wprowadzono wymogi co do ekspertyzy wpływu urządzeń, instalacji lub sieci **przyłączanych bezpośrednio do sieci elektroenergetycznej** o napięciu znamionowym wyższym niż 1 kV.

Wejście w życie: 1 września 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 1510

Ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Nowelizacja tzw. tarczy **przedłuża kadencję organów statutowych związków zawodowych, związków lub organizacji przedsiębiorców, związków pracodawców, ich federacji i konfederacji lub społecznego inspektora pracy do 90 dni po ustaniu stanu epidemii, jeżeli w związku z obowiązywaniem tego stanu nie ma możliwości przeprowadzenia wyborów.**

Wejście w życie: 19 sierpnia 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



### Dz. U. poz. 1539

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 lipca 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia odznaki honorowej „Za zasługi dla Energetyki”, ustalenia jej wzoru oraz zasad i trybu nadawania i noszenia.

Poza niewielką korektą nazwy, nowelizacja przyznaje prawo złożenia wniosku o przyznanie odznaki m.in. przedsiębiorstwu energetycznemu i przedsiębiorcy działającemu w sektorze energetycznym; wprowadza także nowe brzmienie wniosków.

Wejście w życie: 7 września 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



### Dz. U. poz. 1556

Ustawa z dnia 23 lipca 2021 r. o zmianie ustawy o transporcie kolejowym.

Nowelizacja wprowadza egzaminy państwowe na stanowisko maszynisty oraz system monitorowania maszynistów w zakresie ich kompetencji zawodowych. Podmioty zatrudniające maszynistów mają nowe obowiązki sprawozdawcze.

Wejście w życie: 1 stycznia 2023 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



### Dz. U. poz. 1561

Ustawa z dnia 8 lipca 2021 r. o zmianie ustawy o gospodarce nieruchomościami oraz niektórych innych ustaw.

Nowelizacja wzmacnia rolę wojewody w nadzorze nad nieruchomościami Skarbu Państwa oraz wprowadza dodatkowe przesłanki odwołania darowizny takich nieruchomości.

Wejście w życie: 9 września 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

## WAŻNE ORZECZENIA



Sąd Najwyższy

### Niewykonanie badań kontrolnych może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych

Wyrok SN z 4.03.2021 r., sygn. akt III PSKP 13/21

- Nieuzasadnione niepoddanie się kontrolnym badaniom lekarskim może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a tym samym uzasadniać dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę.
- Zdaniem SN takie działanie pracownika uniemożliwia realizację świadczenia pracy, a więc podstawowego obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.



Najwyższy Sąd  
Administracyjny

## To NFZ lub ZUS powinny udowodnić, że zawarta umowa nie miała charakteru umowy o dzieło

Wyrok NSA z 20.08.2021 r., sygn. akt II GSK 283/21

- W sprawie NFZ zakwestionował charakter umowy, wskazując, że nie jest to umowa o dzieło, a o świadczenie usług. Przedmiotem umowy było sporządzenie protokołu lustracyjnego na rzecz spółdzielni.
- NFZ zakwestionował nowość i indywidualność takiego dzieła, wskazując, że powstaje ono w oparciu o szczegółowe wymogi zawarte w przepisach.
- WSA przyjął, że umowa ma charakter umowy o dzieło – jej celem jest osiągnięcie określonego rezultatu, a więc stworzenie dokumentacji spełniającej warunki. Jednocześnie wykonanie dzieła wymagało samodzielności i wkładu intelektualnego.
- Skarga NFZ do NSA została oddalona. NSA wskazał, że skoro to NFZ podważa charakter zawartej umowy, to na nim ciąży ciężar dowodu w zakresie wykazania tej okoliczności.
- NSA wskazał przy tym, że w postępowaniu administracyjnym nie bierze się pod uwagę tych samych przesłanek co w sporach cywilnoprawnych, czyli zgodnego zamiaru stron i celu umowy. Ustalenie podlegania obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego ma publicznoprawny charakter, przez co kryteria te nie mogą zostać uwzględnione.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Sąd Najwyższy

## Zmiana niektórych świadczeń wypłacanych pracownikom nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego

Wyrok SN z 9.06.2021 r., sygn. akt II PSKP 40/21

- Kierowca międzynarodowy zażądał zapłaty należności przysługujących mu tytułem diet. Pracodawca wypłacał mu świadczenie nazwane „dieta”, zgodnie z przyjętym regulaminem wynagradzania, które przekraczało minimalne stawki ryczałtu za nocleg i diet.
- Zdaniem SN należności z tytułu podróży służbowych nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, a ich celem jest wyłącznie pokrycie zwiększonych wydatków związanych z podróżą służbową.
- SN wskazał również, że zgodnie z jednolitym orzecnictwem pracodawca może wypłacać jedno świadczenie nazwane dietą, które będzie obejmować m.in. ryczałty za noclegi i diety sensu stricto.
- Sąd wskazał, że nie ma konieczności wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, w której pracodawca dokonuje korekty wysokości poszczególnych składników, gdy pracownik nadal uzyskuje nominalnie ustaloną wcześniej kwotę.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Sąd Najwyższy

## Pracodawca zapłaci składki z umowy zlecenia swojego pracownika w przypadku tzw. trójkąta umów

Uchwała SN z 26.08.2021 r., sygn. akt III UZP 3/21

Uchwała SN z 26.08.2021 r., sygn. akt III UZP 6/21

- Umowa o pracę zawsze podlega pełnemu oskładkowaniu. Jednakże w przypadku umowy zlecenie lub umowy o świadczenie usług, to **nie będzie ona podlegała oskładkowaniu** w sytuacji, w której została zawarta z podmiotem innym niż pracodawca, a jednocześnie gdy ubezpieczony otrzymuje z tytułu stosunku pracy wynagrodzenie nie niższe niż minimalne.
- Od wskazanej zasady jest jednak wyjątek przewidziany w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wynika to z faktu, że na tle ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się również osobę, która wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (zlecenia, świadczenia usług, agencyjnej, dzieło), jeżeli umowa zawarta jest z podmiotem trzecim, ale **praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy**, z którym pozostaje w stosunku pracy.
- Mamy tutaj do czynienia z **tzw. trójkątem umów**, a więc umowy o pracę łączącej pracodawcę i pracownika, umowy zlecenia łączącej pracownika i podmiot trzeci oraz umowy łączącej pracodawcę i podmiot trzeci na wykonanie określonych czynności.
- Przepis ten budził wiele wątpliwości w praktyce, zwłaszcza w zakresie określenia co należy uznać za pracę wykonywaną na rzecz pracodawcy. Wątpliwości te zostały rozstrzygnięte dwoma uchwałami Sądu Najwyższego, które wskazują na raczej **szerokie rozumienie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy**.
- Pierwsza z uchwał dotyczyła dwóch spółek powiązanych kapitałowo i osobowo. Jedna z nich **produkowała wyroby jubilerskie, zaś druga zajmowała się ich sprzedażą w Internecie**. Pracownicy pierwszej spółki w okresach zwiększonego popytu byli zatrudniani przy obsłudze zamówień internetowych w oparciu o umowę zlecenia zawieraną z drugą ze spółek. Sąd Najwyższy wskazał, że w takiej sytuacji mamy do czynienia z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy, a tym samym pierwsza ze spółek powinna naliczać i odprowadzać składki od umowy zlecenia.
- Druga z uchwał dotyczyła natomiast wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia przez **pracowników diler samochodowego na rzecz firmy leasingowej**. Diler i firmę leasingową wiązała umowa o współpracy w celu finansowania sprzedaży aut. Nie dochodziło jednak do żadnych przepływów finansowych pomiędzy tymi podmiotami. Co więcej, pracownicy w oparciu o zlecenia zapewniali również finansowanie dla samochodów nie pochodzących od ich pracodawcy. Pomimo tego Sąd Najwyższy przyjął, że diler samochodowy (pracodawca) jest zobowiązany do naliczenia i odprowadzenia składek za wynagrodzenie z umowy zlecenia zawartej przez jego pracowników z leasingodawcą.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



# KOMENTARZE PRAWNIKÓW



Agata  
Kicińska

## Brak regulacji krajowych nie powinien wykluczać podjęcia już teraz działań w celu uregulowania ochrony sygnalistów w zakładach pracy

Unijna dyrektywa dotycząca ochrony sygnalistów nadal nie doczekała się nawet projektu przepisów wdrażających.

- Pracodawcy zatrudniający **co najmniej 250 pracowników** będą musieli wykonać nowe obowiązki nie później niż do dnia **17 grudnia 2021 r.** Polski ustawodawca może zwolnić mniejsze podmioty z obowiązku wdrożenia w tym terminie.
- Rekomendowane jest jednak już teraz podjęcie kroków w oparciu o przepisy istniejące – a więc dyrektywę unijną, która z dużą dozą prawdopodobieństwa pozwala na ustalenie treści przyszłych polskich przepisów. Możliwa jest bowiem sytuacja (podobnie jak przy wdrożeniu RODO), że przepisy krajowe będą przygotowane i uchwalone „na ostatnią chwilę”.
- Rozpoczęcie procesu już teraz pozwoli na to, aby – w przypadku pojawienia się polskich przepisów – wprowadzić jedynie odpowiednie korekty do istniejących już rozwiązań, a nie tworzyć całe procedury.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Karol  
Sienkiewicz

## Przedłużenie kadencji organów związków zawodowych

Z uwagi na epidemię trudności w organizacji wyborów mogą mieć także partnerzy społeczni. Ustawodawca postanowił wprowadzić dla nich pewne ułatwienia.

- Ustawa z 24 czerwca 2021 r. wprowadziła przedłużenie kadencji **organów statutowych związków zawodowych** (np. komisji zakładowych) oraz **związku lub organizacji przedsiębiorców lub pracodawców** (np. zarządów) upływającej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 (lub do 30 dni po odwołaniu takiego stanu, co na razie nie ma znaczenia).
- Warunkiem przedłużenia kadencji jest **brak możliwości przeprowadzenia wyborów** (co, jak się wydaje, powinno być stwierdzone jakąś uzasadnioną opinią). W przeciwieństwie zatem do niektórych innych regulacji nie dochodzi do automatycznego wydłużenia kadencji. Ciekawe jest to, że w ten sam sposób przedłużono kadencje **społecznych inspektorów pracy**.
- Stan przedłużenia kadencji ma trwać do czasu kolejnych wyborów, ale nie dłużej niż przez 90 dni od odwołania epidemii. Oznacza to, że w części zakładów pracy w najbliższym czasie nie odbędą się ani wybory do władz związków zawodowych ani wybory SIP-ów. Stan ten może trwać przez wiele miesięcy.



Oliwia  
Radlak

## Wzrośnie odpis na ZFŚS

Od 2022 roku kwota odprowadzana do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wzrośnie na każdego pracownika o 112,71 zł.

- Kwestia ta została uregulowana w projekcie **ustawy o budżecie na 2022 rok**.
- W poprzednich latach odpis na fundusz był zamrażany. W kolejnym roku planuje się jego odmrożenie, ale nadal w obniżonej wysokości.
- Zgodnie z propozycją odpis w 2022 r. ma być odprowadzany od średniej pensji z **drugiego półrocza 2019 r.**, która wynosiła 4434,58 zł.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Agata  
Kicińska

## Pracodawcy będą mogli różnicować niezaszczepionych pracowników

Trwają prace nad projektem, który m.in. da pracodawcy prawo do informacji o zaszczepieniu pracowników.

- Zgodnie z przygotowywanym projektem ustawy pracodawca ma uzyskać prawo do otrzymania informacji o tym **czy pracownik jest zaszczepiony** przeciwko COVID-19, czy przebył zakażenie SARS-CoV-2 oraz czy posiada ważny negatywny wynik testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2.
- W przypadku pracowników niezaszczepionych pracodawca ma uzyskać prawo do:
  - ❖ przesunięcia ich poza stałe **miejsce pracy**,
  - ❖ przesunięcia ich **do innego rodzaju pracy**, z wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi pracy (a więc również z niższym wynagrodzeniem, jeżeli takie wynikać będzie z nowego stanowiska)
  - ❖ skierować ich na **urlop bezpłatny**.
- Informacji o zaszczepieniu, przebyciu zakażenia oraz wyniku testu pracodawca będzie mógł wymagać również od **kandydatów do pracy**.
- Co więcej w przypadku branż objętych ograniczeniami z powodu epidemii, nadal będą one mogły chociażby świadczyć usługi na rzecz osób, które są zaszczepione, mają negatywny wynik testu lub przebyły infekcję.
- Powyższe miałyby być potwierdzane w oparciu o **certyfikaty covidowe** w aplikacjach mobilnych oraz o zaświadczenia wydawane przez osoby wykonujące zawód medyczny.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

# PLANOWANE ZMIANY

## Wynagrodzenia kominowe

### Wynagrodzenia kominowe w końcu maja być odmrożone, ale nie do końca

- Przez ostatnie kilka lat wynagrodzenia kominowe były zamrażane – brana pod uwagę była podstawa wymiaru obliczana w oparciu o średnie wynagrodzenie w IV kwartale 2016 roku (4.403,78 zł).
- W projekcie ustawy o budżecie na rok 2022 r. przewidziano natomiast, że podstawą wymiaru ma być średnie wynagrodzenie z IV kwartału 2018 roku (5.071,25 zł).
- Mamy więc do czynienia z odmrożeniem, ale tylko częściowym, ponieważ bez wskazanego przepisu ustawy o budżecie podstawą wymiaru powinno być średnie wynagrodzenie w IV kwartale 2021 roku.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

## Zakaz handlu w niedziele

### Zakaz handlu (i pracy w handlu) w niedzielę ma być jeszcze szerszy

- Z uwagi na coraz usilniej omijany zakaz handlu w niedziele również przez duże sieci handlowe parta rządząca zaproponowała projekt zmieniający ustawę, który ma wyeliminować to zjawisko.
- Z projektu wynika, że sam status „placówki pocztowej” nie wystarczy dla handlu w niedziele. Według nowych rozwiązań świadczenie usług pocztowych ma być bowiem przeważającą działalnością.
- Przeważająca działalność ma być ustalana na podstawie REGON i dodatkowo ma przynosić co najmniej 50% miesięcznego przychodu ze sprzedaży. W tym zakresie będzie konieczne prowadzenie dodatkowej ewidencji takiego przychodu.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

Biuletyn został przygotowany na zlecenie  
**Business Centre Club Łoża Toruńska**  
przez kancelarię **Sienkiewicz i Zamroch.**  
**Radcowie prawni sp. p.**

[www.radcowie.biz](http://www.radcowie.biz)

**Autorzy:** mec. Karol Sienkiewicz, mec. Agata Kicińska, mec. Wojciech Jeliński, apl. radc. Oliwia Radlak, apl. radc. Karolina Malinowska



**SIENKIEWICZ I ZAMROCH**  
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA