

## Prawo pracy

### Zmiany w prawie

#### **Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.**

Od 1 stycznia 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie **4242 zł** brutto, a minimalna stawka godzinowa **27,70 zł** brutto.

Natomiast od 1 lipca 2024 r. minimalne wynagrodzenie zostanie podniesione do **4300 zł** brutto, a minimalna stawka godzinowa do **28,10 zł** brutto.

#### **Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 oraz niektórych innych ustaw**

Ustawa „odmroziła” odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – od 1 lipca 2023 r. ustala się je na podstawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2021 r., tj. 5.104,90 zł (dotychczas wysokość odpisów na ZFŚS ustalana była w oparciu o kwotę przeciętnego wynagrodzenia z drugiego półrocza 2019 r.).

#### **Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym**

Zgodnie z przepisem Ustawy, który wszedł w życie 27 lipca br., w przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w:

- okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
- w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii

- termin ten wydłuża się do 180. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

Poprzedni stan prawny przewidywał wydłużenie terminu na przeprowadzenie szkoleń do 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo epidemii.

## Ustawa z dnia 26 maja 2023 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek

Najważniejsze rozwiązania wynikające z tej ustawy:

- Pracownicy będą uczestniczyć w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek poprzez:
  - prawo do wyznaczenia, wyboru albo rekomendowania określonej liczby członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów,
  - prawo sprzeciwienia się wyznaczeniu niektórych albo wszystkich członków rady nadzorczej albo rady dyrektorów.
- Ustawa przewiduje dwa modele realizacji uprawnień pracowników:
  - przed powstaniem spółki w wyniku transformacji transgranicznej poprzez **specjalny zespół negocjacyjny**, na zasadach określonych w porozumieniu,
  - po powstaniu spółki w wyniku transformacji transgranicznej **przy wsparciu zespołu przedstawicielskiego** i na zasadach wynikających wprost z przepisów ustawy.
- Ustawa zawiera również przepisy regulujące **ochronę stosunku pracy** pracowników będących członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego lub zespołu przedstawicielskiego oraz członkami rady nadzorczej lub rady dyrektorów będących reprezentantami pracowników. Pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy takich osób, ani zmienić jednostronnie warunków ich pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, bez zgody zarządu reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, jeżeli pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, a jeżeli pracownik nie jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową – bez zgody okręgowego inspektora pracy właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy.

Nowe przepisy weszły w życie 15 września 2023 r.

Ustawa implementowała do polskiego porządku prawnego dwie unijne dyrektywy:

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1132 z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie niektórych aspektów prawa spółek, oraz
- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2121 zmieniającą dyrektywę (UE) 2017/1132 w odniesieniu do transgranicznego przekształcania, łączenia i podziału spółek.

## Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw

- Zgodnie z nowo wprowadzonym art. 755[5] k.p.c., szczególnie chroniony pracownik, który dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, może uzyskać zabezpieczenie polegające na nakazaniu pracodawcy dalszego zatrudnienia go do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest wyłącznie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia, a sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia jedynie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Pracodawca może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie, jeżeli wykaze, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 k.p. (tj. umożliwiające pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; popełnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku).

- Nowe brzmienie otrzymał też art. 477[2] § 2 k.p.c., zgodnie z którym sąd, uznając, że wypowiedzenie umowy o pracy było bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, na wniosek pracownika nakłada na pracodawcę w wyroku obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (w poprzednim stanie prawnym sąd mógł nałożyć na pracodawcę taki obowiązek, nie był jednak do tego zobligowany).
- Opisanie zmiany weszły w życie 22 września br.

## **Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw**

Nowelizacja przewiduje całkowite zwolnienie pracowników od opłaty od pozwu (a także od zażaleń czy skargi kasacyjnej), nawet jeśli ich roszczenie znacznie przewyższa 50 000 zł. Może się to przełożyć na istotne zwiększenie ilości wnoszonych pozwów czy dochodzenie wyższych kwot.

W sprawach pracowniczych, w których wartość przedmiotu sporu przekracza 50 000 zł pobierana będzie wyłącznie opłata od apelacji, a na dodatek tylko od wartości przedmiotu sporu przewyższającej 50 000 zł. Opłata będzie pobierana na zasadach przewidzianych w art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Dotychczas w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższała kwotę 50 000 zł, pobierana była opłata stosunkowa (co do zasady 5% wartości przedmiotu sporu) od wszystkich podlegających opłacie pism.

Zmiany weszły w życie 28 września 2023 r.

## **Projekty zmian**

### **Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa**

1 sierpnia 2023 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowana została dziewiąta, datowana na 12 lipca br., wersja projektu ustawy o ochronie sygnalistów (nr UC101).

Najnowsza wersja projektu wydłużyła okres *vacatio legis*. Zgodnie z aktualnym brzmieniem projektowanych przepisów, ustawa wejdzie w życie co do zasady po upływie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów dot. m.in. wewnętrznych procedur zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, które to regulacje zaczną obowiązywać po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia (a nie, jak zakładano w poprzedniej wersji projektu, w dniu następującym po ogłoszeniu

ustawy). W konsekwencji, obowiązek ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych ma zostać nałożony 1,5 miesiąca przed wejściem w życie przepisów umożliwiających dokonywanie zgłoszeń oraz wprowadzających ochronę sygnalisty.

W najnowszej wersji projektu doprecyzowano ponadto kwestie zgłoszeń zewnętrznych przyjmowanych przez organ publiczny, przy czym organem upoważnionym do przyjmowania zgłoszeń, w przypadku których zgłaszający nie może określić organu publicznego właściwego do przyjęcia zgłoszenia, pozostała Państwowa Inspekcja Pracy.

Projekt oczekuje na przyjęcie przez Radę Ministrów oraz przekazanie do Sejmu.

## **Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy**

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało nowy projekt ustawy o układach zbiorowych pracy, mający wdrożyć do polskiego porządku prawnego m.in. przepisy dyrektywy 2020/0310 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Proponowane zmiany obejmują m.in. :

- obowiązek cyklicznego negocjowania układów – pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 pracowników i nie objęty układem obowiązany będzie podejmować raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia układu zakładowego;
- ograniczenie czasu obowiązywania układów zbiorowych pracy do maksymalnie 5 lat (przed upływem terminu obowiązywania układu strony będą mogły zdecydować o przedłużeniu jego obowiązywania na czas określony nie dłużej niż o kolejne 5 lat);
- uproszczenie procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy;
- zmiany procedury rozszerzenia układu ponadzakładowego (wspólny wniosek pracodawcy nieobjętego żadnym układem zbiorowym pracy i działającej u niego organizacji związkowej).

# **Globalna mobilność**

## **Zmiany w prawie**

### **Rada UE podjęła decyzję o przedłużeniu tymczasowej ochrony dla obywateli Ukrainy**

28 września 2023 r. w Radzie UE podjęto polityczną decyzję o przedłużeniu tymczasowej ochrony przyznanej uchodźcom przed wojną obywatelom Ukrainy, którzy znaleźli schronienie na terytorium Unii Europejskiej. Zgodnie z tą decyzją, osoby uchodźcze przed konfliktem zbrojnym trwającym w Ukrainie objęte będą ochroną w dotychczasowej formie do 4 marca 2025 r. (dotychczasową datą, w której ochrona miała przestać obowiązywać był 4 marca 2024 r.).

Po osiągnięciu porozumienia politycznego, Rada będzie musiała formalnie przyjąć decyzję o przedłużeniu tymczasowej ochrony, co nastąpi po uzgodnieniu finalnego kształtu decyzji i przetłumaczeniu jej na wszystkie języki UE.

Tymczasowa ochrona to unijny mechanizm zapewniający natychmiastową i zbiorową pomoc dla wysiedleńców, którzy nie są w stanie wrócić do państwa pochodzenia. Wobec trwającej w Ukrainie wojny, w ramach tymczasowej ochrony osoby uchodźcze przed tym konfliktem otrzymują w państwach

członkowskich m.in.: prawo legalnego pobytu bez konieczności uzyskiwania wiz (i / lub zezwoleń na pobyt), dostęp do rynku pracy na uproszczonych warunkach, opiekę medyczną oraz socjalną, a dla dzieci – dostęp do edukacji na poziomie odpowiadającym ich aktualnemu wykształceniu.

Obecny mechanizm ochrony dla osób uciekających przed wojną w Ukrainie został uruchomiony 4 marca 2022 r. - zaledwie kilka dni po tym, jak rosyjskie wojska rozpoczęły zbrojną agresję na terytorium tego kraju.

## **Zmiana w Wykazie programów wsparcia dla cudzoziemców posiadających wizy z adnotacją „Poland. Business Harbour”**

W BIP Prezesa Rady Ministrów opublikowano dotyczącą beneficjentów programu „Poland. Business Harbour” nowelizację wykazu programów wsparcia dla cudzoziemców w zakresie podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z informacją umieszczoną w wykazie – beneficjentem programu oprócz osoby posiadającej ważną wizę z adnotacją „Poland. Business Harbour” pozostaje także cudzoziemiec, który w okresie ważności wizen z taką adnotacją złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt, uprawniającego do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej, o którym mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1 lit. a-c, g i h Ustawy – do czasu uzyskania ostatecznego rozstrzygnięcia w przedmiocie uzyskania zezwolenia.

## **Przedłużenie tytułów pobytowych obywateli Ukrainy – interpretacja Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców**

Na stronie internetowej Urzędu do Spraw Cudzoziemców opublikowana została interpretacja przepisów dotycząca posiłkowego stosowania przepisów tzw. specustawy covidowej wobec regulacji Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa w zakresie, w jakim ustawa ta przewiduje przedłużenie okresu ważności tytułów pobytowych posiadanych przez obywateli Ukrainy.

Interpretacja stanowi, iż obywatel Ukrainy, którego okres legalnego pobytu m.in. na podstawie wizen krajowej zakończył się przed 24 lutego 2022 r., a następnie na mocy specustawy covidowej został przedłużony do 31 lipca 2023 r., może nadal legalnie przebywać w Polsce do 4 marca 2024 r.

Zgodnie ze stanowiskiem Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, szczególne rozwiązania wprowadzone tzw. specustawą ukraińską stanowią samodzielną podstawę do tego, żeby pobyt obywateli Ukrainy na terytorium RP uznać za legalny nawet po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego.

Z omawianego przedłużenia nie mogą jednak skorzystać obywatele Ukrainy, których pobyt uznawany był za legalny w związku z przedłużeniem okresów dopuszczalnych pobytów krótkoterminowych (np. w ramach ruchu bezwizowego czy na podstawie wiz Schengen).

## **Nowy wykaz dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego**

W związku z nowelizacją Ustawy o cudzoziemcach, w Dzienniku Ustaw opublikowane zostało Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 31 maja 2023 r. w sprawie wykazu poświadczeń znajomości języka polskiego potwierdzających znajomość tego języka wymaganą do udzielenia zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej. Zgodnie z zapowiedziami, rozporządzenie znacznie poszerza zakres dokumentów uprawniających cudzoziemca do potwierdzenia posiadania przez niego znajomości języka polskiego na wymaganym poziomie biegłości

językowej B1. Obok dotychczas znanego ustawie certyfikatu znajomości języka polskiego, ustawodawca dodał m.in. certyfikaty językowe wydawane przez ECL czy TELC, a także dokumenty potwierdzające zaliczenie zajęć z języka polskiego jako obcego wydawane przez uczelnie uprawnione do przyjmowania cudzoziemców w celu podjęcia lub kontynuacji studiów.

## **Koniec możliwości uzyskania polskich wiz korespondencyjnie podczas pobytu w Polsce**

Zgodnie z komunikatem opublikowanym na portalu gov.pl, rząd cofnął decyzję, na podstawie której w okresie pandemii COVID-19 oraz w związku z wybuchem wojny w Ukrainie obywatele Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji i Armenii mogli składać wnioski wizowe do konsulatów na terytorium tych krajów w trybie korespondencyjnym lub za pośrednictwem pełnomocnika podczas przebywania w Polsce. Obecnie osoby aplikujące o wydanie wizy w trybie korespondencyjnym lub przez pełnomocnika muszą przebywać na terytorium państwa, w którym znajduje się konsulat, do którego kierowany jest wniosek wizowy. Jeśli cudzoziemiec złoży wniosek do polskiego konsulatu podczas pobytu poza granicą państwa, w którym znajduje się ta placówka (w tym podczas pobytu w Polsce), konsulat zwróci wniosek bez rozpatrzenia.

## **Projekty zmian**

### **Zmiany dotyczące postępowań wizowych w polskich placówkach**

15 września 2023 r. w reakcji na pojawiające się w przestrzeni publicznej informacje o licznych nieprawidłowościach dotyczących postępowań wizowych, Ministerstwo Spraw Zagranicznych wydało komunikat, w którym zapowiedziało wypowiedzenie umów wszystkim firmom outsourcingowym, które od 2011 r. wykonywały czynności z zakresu przyjmowania wniosków wizowych na rzecz polskich placówek. W związku z powyższym, należy spodziewać się w najbliższym czasie istotnych zmian w funkcjonowaniu polskich placówek dyplomatycznych, co wpłynąć może bezpośrednio na dostępność spotkań w poszczególnych konsulatach oraz sprawność obsługi cudzoziemców. W niektórych z konsulatów RP za granicą zapowiedziano już powrót do rezerwacji wizyt bezpośrednio w konsulatach, za pośrednictwem systemu e-konsulat, w miejsce dotychczasowego systemu rezerwacji u pośredników.

### **Prace nad projektem rozporządzenia w sprawie wykazu przedsiębiorców strategicznych**

10 lipca 2023 r. w wykazie prac Ministerstwa Rozwoju i Technologii pojawiła się informacja o trwających pracach nad projektem rozporządzenia w sprawie wykazu przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. W wykazie mają znaleźć się podmioty zatrudniające wysoko wykwalifikowaną kadrę pracowników pochodzących spoza obszaru Unii Europejskiej, którzy z ich udziałem realizują inwestycje o znacznych nakładach lub tworzą znaczną liczbę miejsc pracy. Wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy figurującego w wykazie niesie ze sobą przywileje również dla samego pracownika, ponieważ zgodnie z Ustawą o promocji oraz Ustawą o cudzoziemcach wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia (zarówno zezwolenia na pracę, jak i jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę) dla takiego cudzoziemca z uwzględnieniem pierwszeństwa spośród wszystkich rozpoznawanych spraw.

## Wycofane projekty rozporządzeń Ministra Spraw Zagranicznych w sprawie przyjmowania poza kolejnością wniosków o wydanie wizy krajowej w celu wykonywania pracy oraz w sprawie państw, w których cudzoziemcy mogą składać wnioski o wydanie wizy przez ministra właściwego do spraw zagranicznych

W nawiązaniu do opisywanego przez nas w poprzednim Newsletterze aktualnego statusu prac nad wskazanymi projektami rozporządzeń Ministra Spraw Zagranicznych (numery w wykazie prac legislacyjnych kolejno: 76 i 77), informujemy, iż projekty zostały wycofane z programu prac legalizacyjnych realizowanych przez MSZ.



Agnieszka Lisiecka  
adwokat, wspólnik  
[agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl](mailto:agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl)



Magdalena Świtajska  
adwokat, wspólnik  
[magdalena.switajska@wardynski.com.pl](mailto:magdalena.switajska@wardynski.com.pl)



Karolina Romanowska  
adwokat  
[karolina.romanowska@wardynski.com.pl](mailto:karolina.romanowska@wardynski.com.pl)

