

Newsletter (09.2024)



IZABELLA I ALEKSANDER WOŹNICCY

Szanowni Państwo,

miniony miesiąc obfitował w odpowiedzi na ważne pytania prawne. W tym wydaniu newslettera przedstawiamy najnowsze aktualizacje z rynku:

- Płaca minimalna. Ile będzie wynosić od stycznia 2025 roku?
- Co zrobić z adresem mailowym byłego pracownika?
- Czy ciąża jest przeszkodą do nawiązania zatrudnienia?
- Rewolucja w rekrutacji. Firmy będą musiały dawać odpowiedź?

Zapraszamy do lektury!

Zespół WP Law



WP Law Kancelaria
Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

biuro@wplaw.pl
wplaw.pl

W tym numerze:

Płaca minimalna w 2025 roku jednak wyższa. Wyższe kary i automatyczne odsetki.....	02
Adres mailowy byłego pracownika. Czy pracodawca musi go usunąć?	04
Ciąża nie stanowi przeszkody do nawiązania zatrudnienia.....	05
Pracownicy niepełnoetatowi – prawo do dodatku za nadgodziny (kolejny wyrok TSUE)	07
Czy po zejściu w ciążę można zmienić umowę B2B na umowę o pracę?	08
Czy czeka nas rewolucja w rekrutacji pracowników?	10



**Płaca minimalna
w 2025 roku jednak
wyższa. Wyższe kary
i automatyczne odsetki ↘**

13 września br. w Dzienniku Ustaw opublikowano Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 roku.

→ Od 1 stycznia 2025 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 4666 zł, a stawka godzinowa 30,50 zł. Z uzasadnienia przedmiotowego rozporządzenia wynika, że podwyższenie minimalnego wynagrodzenia i stawki godzinowej jest efektem zwiększenia prognozy inflacji do poziomu 5%.

Na co będzie miało wpływ podwyższenie płacy minimalnej?

- **Wzrost tzw. małego ZUS dla przedsiębiorców** – od przyszłego roku podstawa składki wzrośnie do kwoty 1399,80 zł (tj. 4.666 x 30%),
- **Wzrost minimalnej składki zdrowotnej** – od przyszłego roku minimalna wysokość składki zdrowotnej ma wynieść 419,94 zł – o 38,16 zł więcej niż aktualnie. Należy mieć jednak na uwadze, że w najbliższych tygodniach mają zostać przyjęte zmiany w zasadach rozliczania składki zdrowotnej, które wejdą w życie od stycznia 2025 roku,
- **Wysokość odprawy pieniężnej z tytułu tzw. zwolnień grupowych** – limit 15-krotności w 2025 roku będzie wynosił 69 990 zł (4.666 zł x 15),
- **Wynagrodzenie za przestój** – nie mniej niż odpowiednia część 4666 zł,
- **Minimalne odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu**; za naruszenie przepisów o ochronie pracownika, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu; za mobbing/rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu – 4666 zł
- **Dodatek za pracę w porze nocnej** – za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia. Wysokość dodatku w poszczególnych miesiącach:
 - Styczeń, marzec, kwiecień i grudzień: 5,55 zł (4.666 zł: 168 godzin x 20%)
 - Luty, maj, czerwiec i sierpień: 5,83 zł (4.666 zł : 160 godzin x 20%)

- Lipiec i październik: 5,07 zł (4.666 zł: 184 godziny x 20%)
- Wrzesień: 5,30 zł (4.666 zł: 176 godzin x 20%)
- Listopad: 6,48 zł (4.666 zł: 144 godziny x 20%)

Surowsze kary za niewypłacanie pensji

Na etapie opiniowania znajduje się projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który przewiduje **wyższe kary za zaniżanie wynagrodzenia poniżej płacy minimalnej**. Mają one wynosić od 1,5 tys. zł do 45 tys. zł – obecnie wynoszą od 1 tys. zł do 30 tys. zł. Aktualnie kary te grożą za zaniżenie wynagrodzenia, natomiast po nowelizacji będzie można je zastosować również wtedy, gdy wynagrodzenie w ogóle nie zostało wypłacone. Dodatkowo wynagrodzenie wynikające z minimalnej stawki godzinowej będzie wypłacane niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Do kodeksu karnego **ma zostać wprowadzony czyn zabroniony** polegający na niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę przez okres co najmniej 3 miesięcy. Za takie działanie będzie groziła grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. W kodeksie pojawi się również wykroczenie za wypłacanie wynagrodzenia niższego od minimalnej pensji, za które przewidziana jest grzywna od 1 500 zł do 45 000 zł (art. 282 § 1 pkt 4 kp).

Pracownikowi mają przysługiwać odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, nawet jeśli nie poniósł żadnej szkody, a opóźnienie wynikało z okoliczności, za które pracodawca nie ponosi odpowiedzialności. Odsetki mają być naliczane automatycznie bez konieczności wnioskowania przez pracownika.

Mimo że nowe zasady ustalania płacy minimalnej mają wejść w życie dopiero 1 stycznia 2026 r., przepisy karne zaczną obowiązywać już od 15 listopada 2024 roku.



Adres mailowy byłego pracownika. Czy pracodawca musi go usunąć? ↓

Były pracownik spółki złożył skargę do organu nadzorczego na swojego pracodawcę, który pomimo zakończenia stosunku pracy nadal przechowywał jego adres mailowy bez podstawy prawnej.

Adres ten zawierał pierwszą literę imienia i całe nazwisko pracownika. Pracodawca wskazywał, że zachowanie tego adresu mailowego było niezbędne do zapewnienia ciągłości spraw służbowych oraz korespondencji handlowej prowadzonej pomiędzy spółką a jej klientami/kontrahentami.

Decyzja PUODO

- W marcu 2023 roku PUODO wydał decyzję, w której nakazał pracodawcy usunięcie danych osobowych byłego pracownika. Spółka nie zgodziła się z powyższą decyzją.
- Organ nadzorczy zaznaczył, że nie kwestionuje przysługującego pracodawcy uprawnienia do przetwarzania danych osobowych jego byłego pracownika w celu zagwarantowania ciągłości spraw służbowych oraz korespondencji handlowej. Jednak, skoro zatrudnienie pracownika ustało – w listopadzie

„(...) imienne oznaczenie elektronicznej skrzynki pocztowej przypisanej do uczestnika postępowania (pierwszą literą jego imienia i nazwiskiem), stanowiące dane osobowe podlegające przepisom RODO, implikuje – w sytuacji zakończenia stosunku pracy uczestnika postępowania – konieczność usunięcia takiego adresu skrzynki, np. poprzez zastąpienie go innym oznaczeniem. Zachowanie ww. adresu e-mail (nawet dezaktywowanego) nie jest niezbędne do kontynuacji prowadzonych uprzednio przez uczestnika postępowania działań na rzecz podtrzymania więzi handlowych lub pozyskania nowych kontrahentów / klientów spółki. Co więcej, może ono wprowadzać w błąd, że uczestnik postępowania nadal jest zatrudniony w spółce. Zatem sama dezaktywacja spornego adresu nie jest wystarczająca. Trafnie zauważył PUODO, iż skarżąca powinna wdrożyć rozwiązanie automatycznie informujące nadawców wiadomości, że (...) nie jest już aktualnym adresem do prowadzenia z nią korespondencji”.

fragment uzasadnienia wyroku WSA w Warszawie z dnia 21 lutego 2024 r., II SA/Wa 1007/23


2021 roku – to przetwarzanie jego służbowego adresu e-mail powinno zostać ograniczone przez spółkę do kierowania automatycznej odpowiedzi do nadawców wiadomości na ten adres.

- W takiej odpowiedzi zwrotnej należy poinformować, że adres mailowy nie jest już aktualnym adresem do prowadzenia korespondencji z pracodawcą oraz wskazać właściwy adres poczty elektronicznej do kontaktu z przedstawicielami spółki.

Co w sprawie orzekł sąd?

Sprawa ostatecznie trafiła do WSA w Warszawie, który wyrokiem z dnia 21 lutego 2024 roku (sygn. II/SA/Wa 1007/23) oddalił skargę. W ocenie sądu imienny adres mailowy byłego pracownika należy usunąć bądź zastąpić innym oznaczeniem, aby nie zostały naruszone przepisy RODO. Tym samym działanie pracodawcy godziło w następujące zasady przetwarzania danych osobowych:

- zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości – art. 5 ust. 1 lit. a RODO
- minimalizacji danych – art. 5 ust. 1 lit. c RODO
- ograniczenia przechowywania – art. 5 ust. 1 lit. e RODO. Wyrok jest prawomocny.



Wyrok z dnia 24 lipca
2024 r., sygn. VII
U 1359/23).

Ciąża nie stanowi przeszkody do nawiązania zatrudnienia ↘

Pewien pracodawca zatrudnił swoją żonę na podstawie umowy o pracę na stanowisku ds. kosztorysowania i ofertowania. Po kilkunastu dniach od zatrudnienia okazało się, że pracownica jest w ciąży.

Z uwagi na to, że pracownica zaczęła korzystać z ubezpieczenia społecznego w krótkim okresie od jej zgłoszenia do ubezpieczeń, ZUS wszczął postępowanie. Organ uznał, że umowa o pracę została zawarta z pracownicą dla pozorów, z naruszeniem zasad współżycia społecznego i w celu uzyskania świadczeń.

W konsekwencji ZUS stwierdził, że pracownica nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stanowisko sądu

- Pracownica postanowiła odwołać się do sądu w tej sprawie. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga nie zgodził się z oceną ZUS-u, że umowa o pracę jest pozorna, a przez to nieważna (wyrok z dnia 24 lipca 2024 r., sygn. VII U 1359/23).
- Materiał dowodowy potwierdził, że umowa była faktycznie realizowana. Praca była wykonywana odpłatnie, a także w miejscu i w czasie wskazanym przez pracodawcę oraz pod jego kierownictwem. Sąd nie uznał również zarzutu organu, że pracodawca nie miał realnej potrzeby zatrudnienia pracownika na nieistniejące uprzednio stanowisko specjalisty ds. kosztorysowania i ofertowania. Sąd stwierdził, że zatrudnienie żony było racjonalne, ponieważ posiadała ona adekwatne wykształcenie, znała realia pracy męża, a wdrożenie jej do pracy wymagało mniej zaangażowania niż wdrożenie całkowicie obcej osoby.

Czy ciąża jest przeciwwskazaniem do zatrudnienia?

Sąd zaznaczył, że pracodawca posiada dowolność w wyborze osoby, której chciałby powierzyć pracę. Co więcej, ciąża nie jest stanem, który uniemożliwia rozpoczęcie zatrudnienia. Obowiązujące przepisy nie zawierają żadnych ograniczeń dotyczących tego,

w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy ani przez jaki okres należy opłacać składki na ubezpieczenie społeczne.



Zdaniem sądu skarżącej nie można czynić zarzutu nawiązania nieważnego stosunku pracy. Tym samym decyzja organu rentowego została zmieniona poprzez przyjęcie, że pracownica podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 grudnia 2022 roku – wyrok jest jeszcze nieprawomocny.

„Pracodawca ma dowolność w wyborze tego, komu chce powierzyć wykonywanie pracy. Nadto ciąża, nie jest stanem uniemożliwiającym podjęcie zatrudnienia. Ponadto należy zaznaczyć, że ciąża, nawet zaawansowana, nie stoi na przeszkodzie nawiązaniu stosunku pracy, jeśli faktycznie jest on realizowany. Fakt ciąży nie przekreśla bowiem aktywności zawodowej. Przepisy prawa nie zawierają żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o to, w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy. Przepisy nie wskazują również przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, by późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczerplenia środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. W takiej sytuacji nie ma podstaw, by z uwagi na stan, w jakim ubezpieczona się znajdowała, czynić zarzuty nawiązania nieważnego stosunku pracy”.

fragment uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 24 lipca 2024 r., VII U 1359/23

Pracownicy niepełnoetatowi, a prawo do dodatku za nadgodziny ↓

Wyrok TSUE w sprawie IK i CM przeciwko KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (sygn. C-184/22 i C-185/22)

W dniu 29 lipca 2024 roku TSUE ponownie orzekł, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy wykonują pracę ponad wymiar wynikający z ich umów o pracę, powinni otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie. Należy się ono za pracę przekraczającą wymiar etatu określony w ich umowie.

Sprawa dotyczyła dwóch pracownic zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, które domagały się od pracodawcy wypłaty dodatku za pracę w nadgodzinach. Pracownice wskazywały, że posiadają prawo do dodatku już w momencie przekroczenia wymiaru etatu uzgodnionego w umowie o pracę, a nie dopiero, gdy przekroczona zostanie norma czasu pracy ustalona dla pracowników pełnoetatowych. W ocenie pracownic niewypłacenie dodatku stanowiło nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie stanowiło dyskryminację ze względu na płeć, ponieważ pracodawca zatrudniał w pełnym wymiarze czasu pracy przeważnie mężczyzn.

Co w sprawie orzekł TSUE?

- TSUE przychylił się do argumentacji kobiet. Trybunał wskazał, że stosowanie tego samego limitu godzin, który uprawniałby do wypłaty dodatku zarówno dla pracowników zatrudnionych w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest przykładem nierównego traktowania. TSUE wskazał, że uzyskanie dodatku było niemożliwe lub znacząco utrudnione dla niepełnoetatowców w porównaniu do pracowników pełnoetatowych,
- W rezultacie dodatek za nadgodziny i wynagrodzenie dla pracowników pełnoetatowych i niepełnoetatowych muszą być równoważne i obliczane proporcjonalnie do czasu przepracowanego przez poszczególnych pracowników,
- TSUE zwrócił również uwagę, że obowiązujące u pracodawcy reguły mogły stanowić wyraz dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, ponieważ jest znacząco więcej kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zmiany w stanowisku Sądu Najwyższego?

Można spodziewać się, że światło wyroku TSUE zmieni się dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii ustalania liczby godzin pracy, których przekroczenie upoważnia niepełnoetatowców do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Przypuszcza się również, że odpowiednie przepisy kodeksu pracy zostaną zaktualizowane. Niepełnoetatowcy, którzy nie mieli wypłaconego dodatku za godziny nadliczbowe po przekroczeniu ustalonego wymiaru czasu pracy, mogą zacząć występować z pozwami przeciwko pracodawcom. (pracownicy mogą dochodzić zapłaty dodatku za nadgodziny za 3 lata wstecz czyli do momentu przedawnienia roszczeń zgodnie z kodeksem pracy).



Czy po zajściu w ciążę
można zmienić umowę
B2B na umowę o pracę? ↘

W dniu 24 kwietnia 2024 roku Sąd Najwyższy wydał postanowienie w sprawie o sygn. II USK 128/23.

Sprawa dotyczyła prawniczki, która od wielu lat prowadziła jednoosobową działalność gospodarczą. **Kobieta zmieniła formę zatrudnienia z umowy B2B na umowę o pracę, po tym, jak dowiedziała się, że jest w ciąży.** Miało to miejsce cztery miesiące przed urodzeniem dziecka. Następnie kobieta skorzystała z urlopu macierzyńskiego.

➔ ZUS zgłosił wątpliwość w związku z wypłatą na rzecz prawniczki zasiłku macierzyńskiego. Pracownica zdecydowała się ponownie powrócić do współpracy B2B od 1 września 2020 roku i nie skorzystała z urlopu wychowawczego, ponieważ uznała, że nie ma perspektyw na jego wykorzystanie.

Jak przebiegała sprawa?

Sąd apelacyjny stwierdził, że strony umowy o pracę nie naruszyły zasad współzycia społecznego. Pracownica zgodnie z zawartą umową o pracę wypełniała swoje obowiązki służbowe w miejscu pracy: w ustalonych godzinach, na sprzęcie pracodawcy, zgodnie z wytycznymi i za odpowiednim wynagrodzeniem. **W odpowiedzi Organ rentowy wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku.**

Decyzja sądu

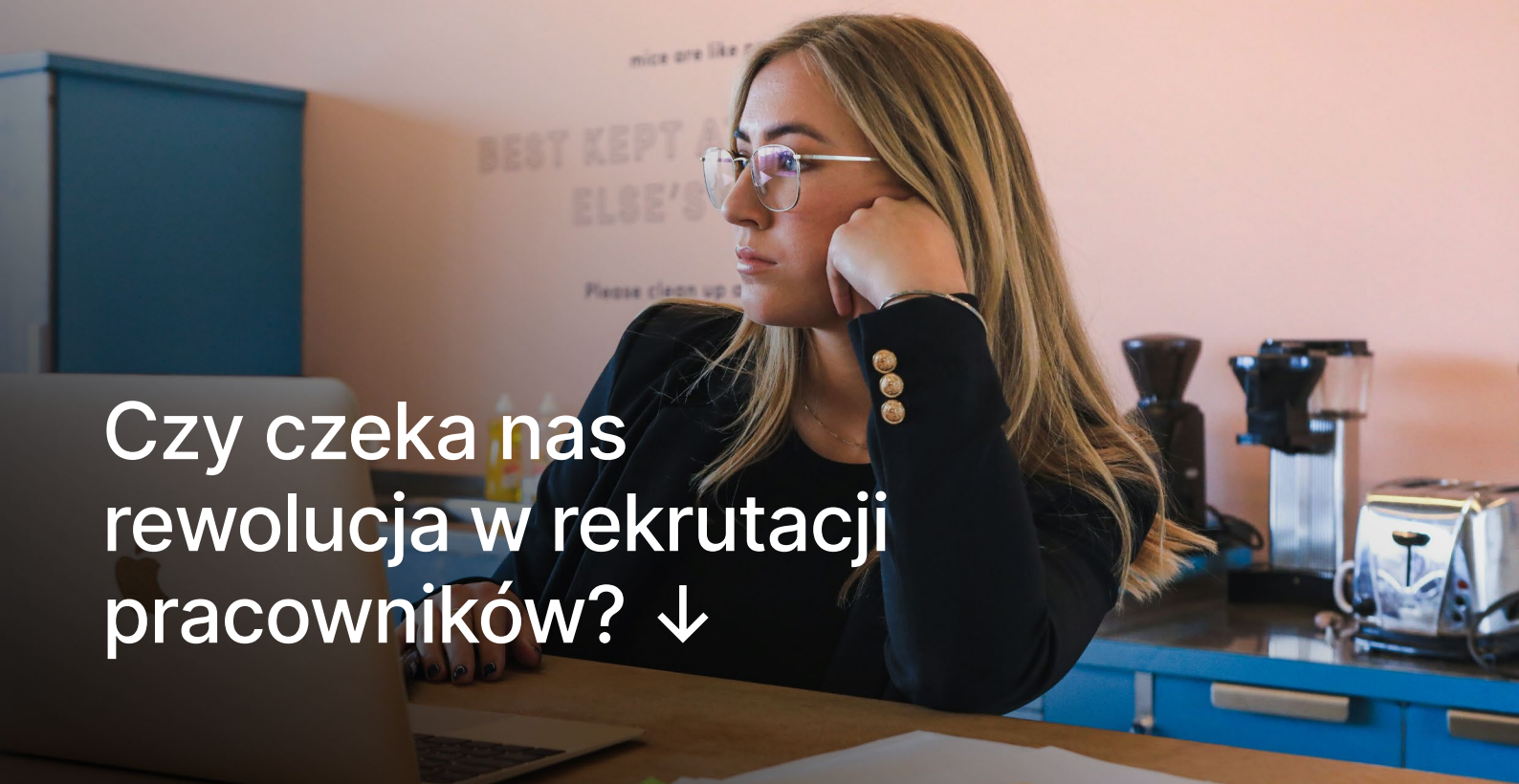
Sąd Najwyższy nie uwzględnił wniesionej skargi kasacyjnej, uznając, że **działanie kobiety nie stanowiło świadomego zamiaru osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników.** Aby można było mówić o takim naruszeniu, należałoby oprzeć się na dwóch przesłankach:

„1. ustaleniu wynagrodzenia ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i przede wszystkim przewyższającej wkład pracy,

2. tuż przed przewidywanym zajściem ryzyka ubezpieczeniowego”.

Z ustaleń faktycznych, na których opierał się Sąd Najwyższy, wynikało, że **w sprawie nie została spełniona pierwsza z powyższych przesłanek.** Pomimo tego, że kobieta zmieniła formę zatrudnienia chwilę przed urodzeniem dziecka, to ustalone wynagrodzenie nie było wygórowane, odpowiadało posiadanym kwalifikacjom, wysokim umiejętnościom prawniczym w dziedzinach pożądanym na rynku pracy. W konsekwencji nie zostały naruszone zasady współzycia społecznego.

Ponadto Sąd Najwyższy wskazał, że: „dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania ochrony ubezpieczeniowej – bez ustalenia wynagrodzenia za pracę na nadmiernie rażąco wysokim poziomie – (zgodnie z ustaleniami w niniejszej sprawie nie miało to miejsca) jest zachowaniem rozsądnym i uzasadnionym, zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia”.



Czy czeka nas rewolucja w rekrutacji pracowników? ↓

Do resortu pracy wpłynęła petycja, w której autor wnioskuje o wprowadzenie obowiązku udzielania odpowiedzi na aplikację kandydatowi o pracę.

W petycji zasugerowano, aby instytucje publiczne oraz duże przedsiębiorstwa miały na to **7 dni**, a małe i średnie przedsiębiorstwa **14 dni**. Autor petycji doprecyzował, że ponieważ przepis ma odnosić się do dni roboczych, czas na udzielenie odpowiedzi powinien wynosić odpowiednio **5 dni roboczych** dla instytucji publicznych oraz dużych przedsiębiorstw, a **10 dni roboczych** dla małych i średnich firm.



Do 16 października br. resort pracy ma rozpatrzyć petycję.

Niestety udzielenie informacji zwrotnej kandydatom w polskich przedsiębiorstwach jest nadal rzadkością. **Aż 79%** z badanych przez portal Pracuj.pl osób odpowiedzialnych za rekrutację przyznało, że nie ma takich reguł w ich organizacjach. **Mniej niż 1/3 badanych firm przekazuje informację zwrotną kandydatom po zakończonej rekrutacji.**



Mają Państwo do nas pytania?

Zapraszamy do kontaktu

WP Law Kancelaria Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

biuro@wplaw.pl

wplaw.pl

nr kontaktowy biura w Warszawie:

+48 514 064 993, +48 22 89 12 585

Redakcja: adw. Milena Duda



Wspólnik

Izabella Woźnicka ↗



Radca Prawny

Lider praktyki prawa pracy

Konrad Mastalerz ↗

