**Szanowni Państwo,**

w najnowszym wydaniu *Perspektyw HR* piszemy m.in. o:

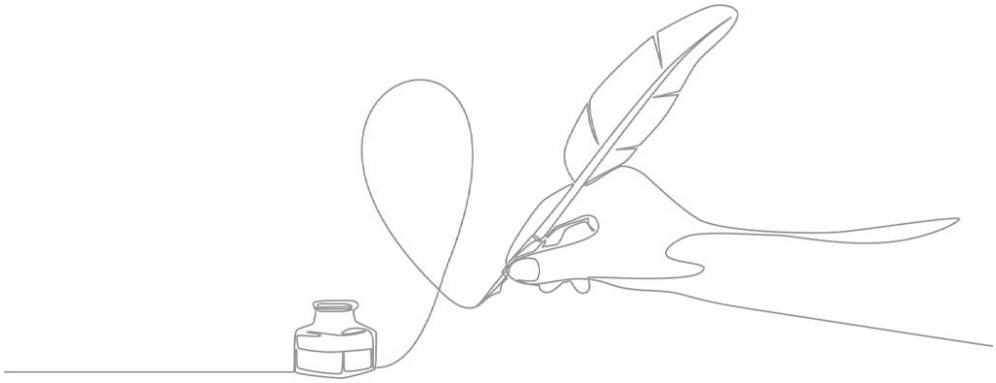
a) planowanych zmianach wprowadzenia regulacji, zgodnie z którą pracownik **podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy** dochodzący roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy będzie mógł wrócić do firmy przed wydaniem przez sąd wyroku;

b) **konsekwencjach związanych ze zniesieniem stanu zagrożenia epidemicznego** – poniżej piszemy o obowiązkach, o realizacji których pracodawcy powinni pamiętać;

c) **nowym projekcie ustawy o układach zbiorowych pracy** – jakkolwiek część zmian ocenić można jako pozytywne dla pracodawców, o tyle inne – jak np. obowiązek cyklicznego negocjowania układów – mogą stać się kolejnym utrudnieniem dla biznesu, które nie przyniesie realnych, pozytywnych skutków w obszarze współpracy firmy z partnerami społecznymi.

**Życzymy udanej lektury!**

**Robert Stępień**
**Agnieszka Nicińska-Chudy**



## Zwolniony pracownik wróci do firmy przed wyrokiem?

Autorka: **apl. radc. Kinga Rozbicka**, prawniczka, kinga.rozbicka@pcslegal.pl

Pracownik chroniony (związkowiec, kobieta w ciąży, pracownik w okresie urlopu macierzyńskiego) będzie mógł wrócić do pracy przed wyrokiem. W dniu 16 czerwca br. Sejm uchwalił zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego, których wejście w życie będzie oznaczało rewolucję w sporach pracowniczych o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy (na ostatnim posiedzeniu Senat zaproponował jednak skreślenie tych zmian).

Aktualnie sąd I instancji, który uznaje roszczenie pracownika za zasadne może na wniosek pracownika nałożyć w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po proponowanej zmianie przepisów nałożenie takiego obowiązku ma być obowiązkowe. Sąd, który w swoim wyroku orzeknie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywróceniu pracownika do pracy, będzie miał zatem związane ręce. Jeżeli pracownik złoży w toku postępowania stosowny wniosek, sąd będzie musiał nakazać pracodawcy zatrudnienie pracownika do czasu zakończenia postępowania przed sądem II instancji.

Uchwalona nowelizacja wprowadza ponadto zupełnie nową formę zabezpieczenia roszczenia pracownika chronionego. Zwolniony pracownik chroniony, np. działacz związkowy lub pracownik w wieku przedemerytalnym, wytaczając powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, będzie mógł wnieść o zabezpieczenie swojego roszczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sąd również i w tym wypadku będzie musiał uwzględnić wniosek pracownika. Wystarczy jedynie, aby pracownik uprawdopodobnił swoje roszczenie, nie musi nawet wskazywać swojego interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia. Sąd będzie mógł odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy żądanie przywrócenia do pracy jest oczywiście bezzasadne.

Zaproponowane przez Sejm przepisy (jeżeli wejdą w życie w obecnym kształcie) będą niosły za sobą bardzo poważne konsekwencje. Jeżeli pracownik wytoczy powództwo o przywrócenie do pracy i jednocześnie złoży wniosek o zabezpieczenie, to może okazać się, że już po 1-2 miesiącach od zwolnienia z dużym prawdopodobieństwem wróci do firmy i pozostanie w niej aż do prawomocnego zakończenia postępowania.

Przez cały ten czas zwolniony pracownik może działać na szkodę pracodawcy. Jego powrót może również negatywnie oddziaływać na atmosferę w zespole. Przykładowo w sytuacji, w której pracownik został zwolniony dyscyplinarnie za przejawianie zachowań o charakterze mobbingowym, jego niemal natychmiastowy powrót niesie ryzyko eskalacji konfliktu w zespole, która może prowadzić chociażby do odejścia z firmy osób pokrzywdzonych postępowaniem zwolnionego pracownika. Podobnie, z dużym ryzykiem wiąże się powrót chociażby pracownika produkcji, który został zwolniony za naruszanie przepisów BHP i może nadal – aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania – narażać swoich współpracowników na niebezpieczeństwo.

W przypadku uzyskania przez pracownika chronionego zabezpieczenia pracodawca nie będzie jednak zupełnie bezradny – będzie mógł złożyć do sądu II instancji zażalenie. Postępowanie zażaleniowe trwa zdecydowanie krócej niż standardowe postępowanie przed sądem I instancji, dzięki czemu daje pewną szansę na rewizję decyzji sądu w przedmiocie tymczasowego przywrócenia pracownika do pracy zanim zapadnie wyrok.

Pracodawca będzie mógł również żądać uchylenia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Z kolei w świetle projektowanych przepisów o nałożeniu obowiązku dalszego zatrudnienia w wyroku sądu I instancji dopuszczalne wydaje się rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem tymczasowo przywróconym do pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika – oczywiście jeżeli pracownik dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

## Zniesienie stanu zagrożenia epidemicznego – jak wpłynie na pracodawców?

Autor: **apl. adw. Michał Olejniczak,** prawnik, michal.olejniczak@pcslegal.pl

Z dniem 1 lipca 2023 roku stan zagrożenia epidemicznego, który obowiązuje w Polsce od 16 maja 2022 roku, został zniesiony. Oznacza to, że z początkiem lipca pożegnaliśmy ostatnie regulacje prawne wprowadzone w celu przeciwdziałania pandemii SARS-CoV-2. Dla pracodawców wiąże się to z kilkoma istotnymi zmianami.

W dotychczasowym („pandemicznym”) stanie prawnym, zawieszony został obowiązek wykonywania badań okresowych. Oznaczało to, że pracownik nie posiadający ważnego badania mógł w dalszym ciągu świadczyć pracę, zaś pracodawca mógł pracownikowi taką pracę powierzyć, bez obowiązku wydania stosownego skierowania na badanie. Po zniesieniu stanu zagrożenia epidemicznego wszyscy pracownicy, którzy w czasie pandemii nie wykonali badań lekarskich, muszą wywiązać się z tego obowiązku w terminie 180 dni. Oczywiście pracodawcy mają obowiązek wydania skierowań na badania.

Pracodawcy ponownie mają również obowiązek przeprowadzenia szkoleń, zarówno okresowych, jak i wstępnego szkolenia BHP, w formie stacjonarnej. Regulacje „covidowe” dopuszczały możliwość przeprowadzenia szkolenia wstępnego online, zaś obowiązek okresowego szkolenia pracowników został w ogóle zawieszony. W związku ze zniesieniem stanu zagrożenia epidemicznego, szkolenia muszą być przeprowadzane tak jak przed pandemią. Pracownicy, którzy na podstawie regulacji „covidowych” nie zostali przeszkoleni w wymaganym prawem zakresie, muszą zostać poddani obowiązkowym szkoleniom w terminie 60 dni od ustania stanu zagrożenia.

Wraz ze stanem zagrożenia, przestał obowiązywać także limit wysokości świadczeń wypłacanych pracownikom w zw. z rozwiązaniem stosunku pracy – w okresie zagrożenia epidemicznego była to dziesięciokrotność minimalnego miesięcznego wynagrodzenia. Co więcej, pracodawca nie może już jednostronnie wypowiedzieć każdej umowy o zakazie konkurencji zawartej z pracownikiem. Umowa taka może zostać wypowiedziana wyłącznie w przypadkach w niej przewidzianych. Jeżeli takie przypadki nie zostały w umowie wskazane, wówczas umowa przestanie wiązać dopiero po upływie czasu na jaki została zawarta.

## Nowy projekt ustawy o układach zbiorowych pracy

Autorzy: **r. pr. Marcin Sanetra,** starszy prawnik, marcin.sanetra@pcslegal.pl
**Michał Bodziony**, prawnik, michal.bodziony@pcslegal.pl

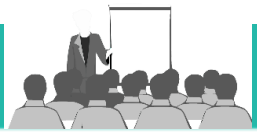
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało nowy projekt ustawy o układach zbiorowych pracy – proponowane zmiany wynikają m.in. z konieczności wdrożenia unijnej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. Najważniejsze proponowane zmiany w przepisach to m.in.:

- konieczność cyklicznego wracania do negocjacji układu – pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 pracowników i nie objęty układem, będzie miał obowiązek podjąć raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia układu zakładowego. To naszym zdaniem sztuczne rozwiązanie, które nie przełoży się na realne zwiększenie liczby układów zbiorowych w zakładach pracy. Nie można zobowiązać nikogo do zawarcia układu, co oznacza, że w wielu przypadkach realizacja tego przepisu najpewniej skończy się na tym, że układy będą w sposób wymuszony negocjowane co dwa lata, ale nadal rzadko zawierane;
- procedura rejestracji układu ma być uproszczona, bo będzie wystarczał elektroniczny wniosek o charakterze informacyjnym. To z kolei dobra i oczekiwana zmiana, bo PIP nie będzie mógł dowolnie kwestionować układu i odmówić rejestracji (co wielokrotnie zdarzało się dotychczas w praktyce). Dopiero podmiot mający interes prawny w terminie miesiąca od daty wpisu układu lub protokołu dodatkowego do KEUZP będzie mógł wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy ich treść jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami lub czy zostały zawarte zgodnie z przepisami o zawieraniu układów zbiorowych pracy;
- przewidziany jest otwarty katalog kwestii, które mogą być przedmiotem układu – rozwiązanie szeroko komentowane, ale praktycznie „puste", bo nie odpowiada to na rzeczywisty problem, czyli brak atrakcyjności zawierania układu zbiorowego dla pracodawców. Realnym rozwiązaniem byłoby przyjęcie możliwości uregulowania niektórych kwestii w układzie w sposób odmienny niż w przepisach – co mogłoby być wartością dodaną dla pracodawcy (niekoniecznie kosztem pracowników), a jednocześnie atutem negocjacyjnym dla strony społecznej – gdyby przepisy pozwalały na elastyczność i wyjście w układzie poza sztywne ramy określone w Kodeksie pracy, pracodawcy chętnie korzystaliby z tej opcji;
- układ zbiorowy będzie zawierany na maksymalnie 5 lat – również układy zarejestrowane już teraz będą obowiązywać jeszcze 5 lat po wejściu w życie ustawy. Przed upływem tych terminów w ramach protokołu dodatkowego strony będą mogły wydłużyć obowiązywanie układu o kolejne 5 lat – jak zakładamy, jednorazowo. Ograniczenie obowiązywania układu zbiorowego do 5 lat jest ciekawe szczególnie w kontekście układów już obowiązujących i tzw. klauzul wieczności zawieranych w układach, czyli niekonstytucyjnych postanowień, zgodnie z którymi układ dotychczasowy obowiązuje w zasadzie bezterminowo, bo do czasu wprowadzenia nowego;
- rokowania będą mogły być prowadzone przy udziale mediatora (ale tylko, jeżeli strony wspólnie o tym zdecydują) – zastosowanie będą miały wówczas przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ale nie w zakresie w jakim mediatora wyznacza

Ministerstwo. Wyłączenie możliwości wyboru mediatora przez Ministerstwo to bardzo dobry pomysł, eliminujący konieczność korzystania z wąskiej grupy mediatorów;

- zgodnie z projektem, pracodawca będzie obowiązany udzielić przedstawicielom organizacji związkowych, prowadzącym rokowania, informacji o swojej sytuacji ekonomicznej – obowiązek ten ma dotyczyć w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. Przedstawiciele organizacji związkowych będą obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności (przy czym to pracodawca określa zakres związania tajemnicą) – problematyczna będzie jednak zapewne kwestia egzekwowania tych zapisów;
- ze względu na sytuację finansową pracodawcy, strony układu zakładowego będą mogły zawrzeć protokół dodatkowy, zawieszający stosowanie układu zakładowego obowiązującego u danego pracodawcy, w całości lub w części na czas określony, nie dłuższy niż 2 lata. Termin obowiązywania układu wydłuży się o okres jego zawieszenia. Dotychczas były to 3 lata i brak było przepisów dot. wydłużenia się okresu obowiązywania układu.

**Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które organizujemy w najbliższych tygodniach.**



**Webinar: Niepożądane zachowania w miejscu pracy - mobbing, molestowanie i dyskryminacja**

Termin: 25 lipca br., godz. 11:00- 11:45, online.
Organizator: Brytyjsko-Polska Izba Handlowa.
Prelegenci: adw. Bartosz Wszeborowski, apl. radc. Michalina Lewandowska–Alama.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.*

---

**Webinar**: **Programista na ławeczce – praktyka a prawo**

Termin: 27 lipca br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, apl. radc. Oskar Kwiatkowski.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.*

---

**Porozmawiajmy o pieniądzach: Opodatkowanie i oskładkowanie składników wynagrodzeń i benefitów budzące najwięcej wątpliwości**

Termin: 10 sierpnia br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Łukasz Chruściel.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.*