



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

---

**PRO HR  
YEAR  
BOOK  
2023**

---

**EDYCJA 04**

# EDYTORIAL



Drodzy Państwo,

serdecznie zapraszam do lektury czwartego wydania **PRO HR Year Book**, w którym raz do roku omawiamy bieżące i praktyczne zagadnienia z zakresu naszych głównych praktyk: prawa pracy, bhp, ochrony danych osobowych, business crime & compliance, immigration & global mobility, procesów sądowych, podatków pracowniczych i wynagrodzeń w sektorze finansowym.

**Katarzyna Dobkowska**

Miniony rok obfitował w liczne istotne zmiany w prawie People & Culture i to im poświęcamy znakomitą większość naszych tekstów.

**Redaktor Naczelna Partner**

**Zuzanna Rosner-Laskorzyńska** i **Anna Bloch-Kurzyńska** przybliżają nam urlop rodzicielski na nowych zasadach. Został on wydłużony o dziewięć tygodni, co ma, zgodnie z celem dyrektywy work-life balance, zachęcić ojców do aktywnego uczestnictwa w obowiązkach rodzicielskich.

**Michalina Kaczmarczyk** i **Monika Banaś** wyjaśniają zasady przetwarzania danych o obecności substancji działającej podobnie do alkoholu w organizmie pracownika w związku z nowymi przepisami o kontroli trzeźwości.

Kolejną rewolucyjną zmianą było zastąpienie telepracy pracą zdalną. Tej tematyki dotyczy artykuł **Moniki Czekanowicz**, która wskazuje, jak powinno zostać zorganizowane stanowisko pracy z komputerem zgodnie z nowymi przepisami w zakresie bhp.

Z kolei, nasz ekspert podatkowy – **Tomasz Kret** wyjaśnia kwestie związane z obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych pracodawców, którzy pozwalają swoim pracownikom pracować zdalnie z zagranicy.

**Piotr Graczyk** i **Anna Boguska** omawiają uprawnienia zwolnionych pracowników podlegających szczególnej ochronie, w tym działaczy związkowych.

Nasi eksperci imigracyjni – **Michał Kacprzyk**, **Jan Pietruczuk** i **Agnieszka Szymańska** przybliżają nam zmiany, jakie przyniósł rok 2023 w obszarze global mobility, zarówno w odniesieniu do obywateli Ukrainy, jak i pozostałych cudzoziemców. Prognozują, również, jakich zmian w polityce imigracyjnej możemy spodziewać się w niedalekiej przyszłości.

**Damian Tokarczyk** z praktyki Compliance wskazuje, w jakich sytuacjach niewdrożona w Polsce dyrektywa o ochronie sygnalistów może mieć bezpośrednie zastosowanie do polskich pracodawców.

Nasz coroczny cykl kończy tekst nt. procesu identyfikacji risk-takerów w bankach i obowiązków sprawozdawczych dot. ich wynagrodzeń autorstwa **Natalii Krzyżankiewicz** kierującej naszą praktyką wynagrodzeń w sektorze finansowym.

Rok 2024 będzie stał pod znakiem diversity, equity & inclusion (DEI), zrównoważonego rozwoju (ESG) oraz wynagrodzeń (comp & ben). Z tego powodu Kancelaria wzmacnia dotychczasowe doradztwo w tym zakresie powołując odrębne, wyspecjalizowane praktyki.

Życzę Państwu miłej lektury!

# TEMATY

## 01

Urlop rodzicielski na nowych zasadach

## 02

Badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu z perspektywy ochrony danych osobowych

## 03

Zmiany BHP na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

## 04

Ułatwienia w zakresie ubezpieczeń społecznych w przypadku pracy zdalnej z zagranicy

## 05

Powrót pracownika do pracy tuż po zwolnieniu

## 06

Rok 2023 w Global Mobility

## 07

Nawet niewdrożona dyrektywa chroni sygnalistów

## 08

Proces identyfikacji risk-takerów w bankach oraz obowiązki sprawozdawcze dotyczące ich wynagrodzeń

## Urlop rodzicielski na nowych zasadach

---



Zuzanna Rosner-Laskorzyńska  
Radca prawny

**Rok 2023 przyniósł istotne zmiany przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich. Najważniejsze z nich obejmują: wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego, nowy sposób jego udzielania, a także wprowadzenie nieprzenoszalnej części urlopu dla każdego z rodziców.**

Dyrektywa dotycząca work-life balance oraz jej implementacja do krajowego porządku prawnego miały na celu uelastyczenie przepisów tak, aby jeszcze w większym stopniu ułatwić pracującym rodzicom łączenie życia zawodowego z życiem prywatnym.



Anna Bloch Kurzyńska  
Prawnik

**Zwiększenie wymiaru urlopu rodzicielskiego**  
Nowelizacja kodeksu pracy wprowadziła dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Nowy wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi (po zmianach) 41 lub 43 tygodnie (w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie). Pracownicy - rodzice dziecka, które posiada zaświadczenie z ustawy „za życiem” mogą skorzystać z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 65 lub 67 tygodni (jw.).

### Nieprzenaszalna część urlopu

Rodzice mają równe prawo w wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego. Oznacza to, że mogą podzielić się urlopem wedle własnego uznania z jednym zastrzeżeniem - każdemu z rodziców przysługuje wyłączone prawo do wykorzystania 9 tygodni.

Nieprzenoszalność 9 tygodni oznacza, że jeżeli jedno z rodziców nie zdecyduje się skorzystać z przysługującego mu prawa, to urlop rodzicielski przepadnie. Przepisy nie przewidują bowiem możliwości przeniesienia dodatkowych 9 tygodni na drugiego rodzica w żadnej sytuacji.

## **Sposób udzielenia urlopu**

Urlop rodzicielski po zmianach może być udzielony w maksymalnie 5 częściach.

Nie ma również minimalnej długości urlopu, o jaki rodzic może zawnieść. Jeżeli matka dziecka zdecydowała się wykorzystać urlop rodzicielski w jednej części wynoszącej łącznie 32 tygodni, to ojciec dziecka będzie mógł złożyć jeszcze cztery wnioski o udzielenie urlopu rodzicielskiego w dowolnej długości w ramach przysługującego mu wymiaru.

Ponadto, warto zwrócić uwagę, że z urlopu rodzicielskiego rodzice mogą korzystać jednocześnie, czyli w tym samym czasie oboje rodzice mogą przebywać na urlopie rodzicielskim. Łączny wymiar urlopu nie może jednak w takim przypadku przekroczyć maksymalnego, przysługującego im wymiaru. Urlop rodzicielski można wykorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 rok życia.

Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek składany przez pracownika w terminie najpóźniej 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Wniosek o udzielenie urlopu może być złożony zarówno w formie pisemnej, jak i elektronicznej.

## **Urlop rodzicielski a urlop macierzyński**

Kolejną kluczową zmianą jest uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego od wcześniejszego wykorzystania urlopu macierzyńskiego. Po nowelizacji kodeksu pracy prawo do wykorzystania urlopu rodzicielskiego przez ojca nie jest już zatem uzależnione od tego, czy matka dziecka pozostaje w zatrudnieniu (czy podlega ubezpieczeniu).

Dotychczas, aby ojciec mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego, matka musiała pozostać w zatrudnieniu (w ubezpieczeniu) w dniu porodu dziecka, a następnie musiała złożyć wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Niespełnienie ww. warunków oznaczało utratę lub nawet nienabycie prawa do urlopu rodzicielskiego. Dzięki nowelizacji pracujący ojciec dziecka zyskał prawo do urlopu rodzicielskiego również w sytuacji, kiedy matka dziecka w ogóle nie wykonuje pracy.

## **Przepisy przejściowe**

Z dodatkowego wymiaru urlopu rodzicielskiego mogą skorzystać pracownicy, którzy w okresie od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy czyli do dnia 26 kwietnia 2023 r.:

---

1. przebywali na urlopie rodzicielskim lub jego części, np. jeżeli urlop rodzicielski pracownicy -matki zakończył się ww. okresie, to pracownik-ojciec jest uprawniony do wykorzystania dodatkowego wymiaru 9 tygodni;

2. posiadali prawo do urlopu rodzicielskiego lub jego części, np. pracownica urodziła dziecko w 2018 r. i złożyła wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego, a następnie o udzielenie 20 tygodni urlopu rodzicielskiego, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Pozostałą część urlopu rodzicielskiego postanowiła wykorzystać w późniejszym (bliżej nieokreślonym terminie). Oznacza to, że w dniu wejściu nowelizacji miała prawo do odroczonej części urlopu rodzicielskiego, a co za tym idzie również ojciec dziecka został objęty przepisami nowelizacji w zakresie dodatkowych 9 tygodni urlopu. Taka sytuacja może dotyczyć nawet rodziców, których dzieci urodziły się w 2017 r. Nowy wymiar urlopu rodzicielskiego przysługuje również pracownikom - rodzicom, którzy posiadają zaświadczenie z ustawy „za życiem”.

### **Zasiłek macierzyński**

Wskutek nowelizacji zmieniła się również wysokość zasiłku macierzyńskiego. Co do zasady, zasiłek za okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Matka dziecka może jednak w terminie 21 dni od porodu złożyć wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego w równej wysokości za cały okres urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego. W takiej sytuacji, zasiłek wynosi 81,5% przez cały okres wypłaty zasiłku. Zasiłek za okres urlopu rodzicielskiego pracującego ojca będzie wynosił 70%.

Podsumowując, nie ma wątpliwości, że dzięki implementacji unijnej dyrektywy, pracujący rodzice zyskali większe możliwości elastycznego korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem. Nowe przepisy mają zachęcić pracujących rodziców do równiejszego dzielenia się obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi. Normalizowanie oraz promowanie korzystania z urlopów rodzicielskich przez ojców jest niezbędne aby ułatwić kobietom powrót na rynek pracy po okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

## **Badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu z perspektywy ochrony danych osobowych**

---



**Michalina  
Kaczmarczyk**  
Radca prawny



**Monika Banaś**  
Asystentka prawna

**Charakter informacji o obecności substancji działających podobnie do alkoholu oraz podstawa ich przetwarzania.**

Informacja o obecności substancji działającej podobnie do alkoholu w organizmie pracownika stanowi informację o stanie zdrowia. Są to zatem dane szczególnych kategorii. Wraz z nowelizacją Kodeksu pracy w 2023 r. wprowadzono samodzielną podstawę przetwarzania takich danych, tj. art. 22<sup>1c</sup> par. 6 k.p. w zw. z art. 9 ust. 2 lit. b RODO.

**Ocena ryzyka.**

Wprowadzenie kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracowników, tzw. narkotestów, powinno być poprzedzone analizą ryzyka. W ramach takiej analizy dochodzi do oszacowania możliwości wystąpienia naruszenia ochrony danych osobowych. Jeśli w jej wyniku okaże się, że wprowadzenie tego rodzaju kontroli w organizacji wiąże się z wysokim ryzykiem naruszenia praw i wolności pracowników, konieczne będzie przeprowadzenie oceny skutków dla ochrony danych (DPIA).

**Przeprowadzanie badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracowników wymaga upoważnienia do przetwarzania danych osobowych szczególnych kategorii.**

Z perspektywy ochrony danych osobowych istotne jest ustalenie wewnętrznego obiegu dokumentów – należy jasno określić, kto będzie informowany o pozytywnym wyniku testu na obecność substancji działających podobnie do alkoholu oraz kto takie badania będzie przeprowadzać. Pracodawcy mogą być wspierani przez podmioty zewnętrzne w procesie kontroli na obecność substancji działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników. Konieczne wtedy będzie zawarcie umowy powierzenia przetwarzania z takim podmiotem, po uprzedniej weryfikacji zapewniania przez niego odpowiednich warunków bezpieczeństwa danych.

Osoby przeprowadzające badanie, informowane o jego wyniku lub w inny sposób mające do niego wgląd powinny otrzymać pisemne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych wraz ze zobowiązaniem do zachowania w poufności informacji, o których dowiedziały się w związku z przeprowadzaniem takiego badania.

Zużyte narkotesty należy po przeprowadzonym badaniu zutylizować, bez względu na otrzymany wynik.

**Kiedy wynik przeprowadzonego badania wskazuje na obecność substancji działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, co do zasady pracodawca może przetwarzać te dane przez rok od dnia ich zebrania.**

Pracodawca przetwarza informacje o dacie, dokładnej godzinie i minucie badania, a także wynik badania. Informacje te pracodawca obowiązany jest przechowywać w części E akt osobowych pracownika nie dłużej niż przez rok od momentu ich pozyskania. Jeżeli natomiast pracodawca zdecydował się ukarać pracownika karą porządkową w związku z pozytywnym wynikiem narkotestu, takie informacje przechowywane są do momentu uznania kary za niebyłą na podstawie art. 113 k.p., a więc przez rok od momentu nałożenia kary.

W przypadkach, gdy dane uzyskane w wyniku badania stanowią lub mogą stanowić dowód w postępowaniu, którego stroną jest pracodawca lub powzięto informacje o wniesieniu powództwa lub wszczęciu postępowania, dane takie przechowuje się do prawomocnego zakończenia postępowania.

---

**Pracodawca narkotestem wykryje, czy pracownik zażywa niektóre leki**

---

Bez względu na to, czy pracownik poddaje się farmakoterapii, czy ma dostęp do substancji, które wykryje badanie (m.in. benzodiazepiny wykorzystywane w leczeniu ostrej depresji i zaburzeń lękowych; kokainę oraz amfetaminę i jej analogi, które wykorzystywane są w leczeniu ADHD) z nielegalnych źródeł, może to wpływać na bezpieczeństwo jego lub jego współpracowników.

Pracodawca, przeprowadzając badanie, może pozyskać informacje o stanie zdrowia pracowników (chorobach, na które leczy się pracownik).

Pracodawca może także skierować do pracowników komunikat, w którym wzywa do przedstawienia oświadczeń o zażywaniu leków, których substancje aktywne mogą zostać wykryte narkotestem, bez wskazywania dokładnej jednostki chorobowej. Do decyzji pracodawcy pozostawione jest czy chce takie informacje posiadać uprzednio, czy woli uzyskać je w momencie przeprowadzanej kontroli. Wybór ten zależy będzie przede wszystkim od stopnia ryzyka jakie generuje przyjmowana substancja w procesie pracy oraz od rodzaju wykonywanej działalności.

Badanie na obecność substancji działających podobnie do alkoholu jest znacznie bardziej inwazyjne niż kontrola trzeźwości z użyciem alkomatu. Dlatego też tak istotna w tym przypadku jest realizacja zasady minimalizacji danych i ograniczenie dostępu do nich.

**Pracodawcy nie mogą przechowywać danych uzyskanych w wyniku kontroli trzeźwości pracownika, która nie wykazała obecności substancji działających podobnie do alkoholu w jego organizmie.**

Powyższe wynika już z samego uzasadnienia projektu nowelizacji. Przechowywanie informacji dotyczących przeprowadzonej kontroli, której wynik był negatywny jest niecelowe. Nie dochodzi do udokumentowania żadnego naruszenia obowiązków ze strony pracownika, wobec czego taki proces przetwarzania stałby w sprzeczności z zasadą minimalizacji danych.



## Zmiany w BHP na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

---



**Monika Czekanowicz**  
Radca prawny

Nowelizacja Kodeksu pracy z kwietnia 2023 roku wprowadzająca pracę zdalną, w miejsce dotychczasowej, niezbyt popularnej telepracy, przełożyła się na wprowadzenie znaczących zmian w zakresie wyposażenia stanowiska pracy. Po 25 latach obowiązywania zmieniono przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe („Rozporządzenie”).

Mimo, iż zmiana nie uwzględniła wszystkich postulatów specjalistów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi ona dobry początek dostosowywania stanowisk pracy do zmian technologicznych, które nastąpiły od czasu wydania Rozporządzenia, w szczególności w zakresie powszechnego korzystania z laptopów czy tabletów. Rozszerzono również obowiązek dofinansowania pracownikom obsługującym monitor ekranowy przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy o szkła kontaktowe, które stanowią coraz większą konkurencję dla okularów korygujących wzrok.

### Wyposażenie stanowiska pracy

Rozporządzenie w sposób jednoznaczny wskazuje, iż w przypadku korzystania z systemów przenośnych, tj. laptop, podczas pracy przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy, stanowisko pracy powinno być wyposażone w monitor stacjonarny lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz. Wcześniej obowiązujące przepisy z uwagi na wyłączenie ich stosowania wobec systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy budziły szereg wątpliwości interpretacyjnych. Wielokrotnie pracownicy wykonywali pracę wyłącznie przy wykorzystaniu laptopa, który łączy w sobie elementy monitora ekranowego, klawiatury oraz touchpada w miejsce myszy, nie korzystając z podstawki, mimo że tak użytkowany sprzęt nie spełniał podstawowych wymagań ergonomii i mógł negatywnie wpływać na stan zdrowia pracowników.

Pojęcie monitora ekranowego nie uległo zmianie, należy zatem pamiętać, aby nie zawężać jego znaczenia wyłącznie do ekranu stanowiącego oddzielne urządzenie lub części laptopa, a interpretować je stosując wykładnię celowościową, za czym przemawia orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. Monitorem ekranowym jest więc każde urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu. Oznacza to, że także monitory wyświetlające nagrania filmowe w formie analogowej lub cyfrowej, takie jak tablety i smartfony, należy zaliczyć do narzędzi uzasadniających wyposażenie stanowiska pracy w monitor stacjonarny lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz, jeżeli są wykorzystywane przez pracownika w wymiarze większym niż połowa dobowego wymiaru czasu pracy.

Zgodnie ze znowelizowanym brzmieniem przepisów stanowiskiem pracy jest przestrzeń pracy wraz z:

1. wyposażeniem podstawowym, w tym monitorem ekranowym, klawiaturą, myszą lub innymi urządzeniami wejściowymi, oprogramowaniem z interfejsem dla użytkownika;
2. krzesłem i stołem;
3. opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty, podnóżkiem.

O ile wyposażenie podstawowe oraz opcjonalne wyposażenie dodatkowe stanowią katalog otwarty urządzeń, które pracownik wykorzystuje w ramach wykonywanych obowiązków, o tyle **obligatoryjnym wyposażeniem stanowiska pracy stało się krzesło i stół.**

Popularne w ostatnich latach zamienniki tj. piłki rehabilitacyjne lub stołki ergonomiczne mogą stanowić opcjonalne wyposażenie dodatkowe, jednakże nie mogą stanowić stałej alternatywy krzesła.

W tym zakresie niezbędna jest weryfikacja czy dotychczasowe krzesło wykorzystywane przez pracownika spełnia nowe wymagania określone w Rozporządzeniu. Krzesło powinno posiadać:

1. dostateczną stabilność przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnyymi;
2. regulację wysokości siedziska, regulację wysokości oparcia odcinka lędźwiowego kręgosłupa, regulację kąta pochylenia oparcia oraz odpowiednie wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów;
3. wyprofilowane siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i ud,
4. możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°;
5. regulowane podłokietniki.

Powyższe zmiany mogą jeszcze bardziej zniechęcić pracodawców do wyrażania zgody na wykonywanie pracy przez pracowników w formie zdalnej albowiem powyższe wymagania obejmują również stanowiska pracy zdalnej.

W przypadku pracowników mobilnych zasadnym wydaje się przeprowadzenie chronometrażu, który zmierzy czas poszczególnych czynności podejmowanych podczas pracy celem weryfikacji czy pracownik stosuje systemy przenośne przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy i podlega przepisom Rozporządzenia.

Nowelizacja wymaga podjęcia przez pracodawców przeglądu i aktualizacji oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk, przy których wykorzystywane są monitory ekranowe oraz zapoznania z nią pracowników. W odniesieniu do pracy zdalnej niezbędny będzie przegląd i aktualizacja informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Nowotworzone stanowiska pracy muszą spełniać minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy w chwili dopuszczenia pracownika do pracy. Czas na dostosowanie istniejących stanowisk pracy do nowych wymagań został jednak wydłużony do 17 maja 2024 roku.

## Ułatwienia w zakresie ubezpieczeń społecznych w przypadku pracy zdalnej z zagranicy



**Tomasz Kret**  
Starszy Prawnik

W 2023 r. praca zdalna została wreszcie uregulowana w kodeksie pracy. Ustawodawca pominął jednak całkowicie aspekt, który dla wielu pracowników przesądza o atrakcyjności pracy zdalnej – możliwość jej wykonywania z terytorium innego państwa. Stąd też, nowe regulacje nie miały istotnego wpływu na sytuację osób pracujących zdalnie z zagranicy. W ubiegłym roku zaczęto natomiast stosować dwa dokumenty unijne, które częściowo rozwiązały kłopotliwą sytuację ubezpieczeniową osób pracujących zdalnie z krajów UE.

### **Wstęp**

Podstawowa zasada wynikająca z przepisów w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, zwane dalej „Rozporządzeniem 883/2004”) stanowi, że pracownik podlega przepisom o ubezpieczeniach społecznych tylko jednego państwa i **jest to państwo, w którym wykonuje on pracę.**

Regulacje unijne oraz przepisy krajowe nie odpowiadają wprost na pytanie przez jaki okres pracownik musi pracować za granicą, aby powstał obowiązek ubezpieczeniowy w kraju goszczącym. Dlatego należy przyjąć, że nawet krótkie wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej za granicą może rodzić tamtejsze konsekwencje ubezpieczeniowe takie jak np. obowiązek zarejestrowania się pracodawcy w systemie ubezpieczeniowym państwa, w którym praca jest wykonywana oraz płacenia składek i składania odpowiednich dokumentów zgodnie z przepisami tego państwa.

Do wyjątków od powyższej zasady, zgodnie z Rozporządzeniem 883/2004, zalicza się pracowników tymczasowo delegowanych do innego państwa członkowskiego, pracowników stale wykonujących pracę w co najmniej dwóch państwach członkowskich oraz niektóre kategorie pracowników, m.in. urzędników służby cywilnej. Tacy pracownicy mogą uzyskać zaświadczenie A1 potwierdzające podleganie przepisom o zabezpieczeniu społecznym państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym wykonują pracę (zwykle w kraju zwykłego zatrudnienia lub zamieszkania pracownika) przez okres nie dłuższy niż 24 miesiące.

Jednak okresowa praca zdalna z zagranicy z inicjatywy pracownika nie była uznawana za żaden z ww. wyjątków. Dlatego jedynym sposobem pozwalającym na legalne uniknięcie płacenia składek na ubezpieczenia społeczne w innym państwie członkowskim w przypadku osób pracujących zdalnie było zawarcie porozumienia wyjątkowego przewidzianego Rozporządzeniem 883/2004. Takie porozumienie, w przedmiocie właściwej jurysdykcji ubezpieczeniowej dla jednej osoby lub grupy osób, zawrzeć mogą właściwe władze ubezpieczeniowe dwóch państw członkowskich. Po zawarciu porozumienia pracownik może otrzymać **zaświadczenie A1.**

---

Proces zawierania porozumienia jest czasochłonny (trwa zwykle od 3 do 5 miesięcy) i jeżeli nie został rozpoczęty odpowiednio wcześniej, jego zakończenie przed planowanym wykonywaniem pracy zdalnej z zagranicy było niemożliwe. Stąd też wiele osób pracowało zdalnie z zagranicy nadal płacąc składki ubezpieczeniowe w państwie zamieszkania pomimo nieuzyskania zaświadczenia A1, co naruszało zasady wynikające z Rozporządzenia 883/2004.

W okresie pandemii COVID-19 organy ubezpieczeniowe mniej restrykcyjnie podchodziły do możliwości pozostania w macierzystym systemie zabezpieczenia społecznego w przypadkach pracy wykonywanej przejściowo w innym państwie członkowskim.

Uzasadniano to działaniem „siły wyższej” ograniczającej pracownikom możliwość przemieszczania się.

Jednak po zakończeniu pandemii ta przejściowa praktyka nie miała już uzasadnienia, a skala zjawiska potwierdzała, że dotychczasowe regulacje nie nadążają za potrzebami rynku pracy. Zostały zatem podjęte działania mające na celu dostosowanie przepisów Rozporządzenia 883/2004 do aktualnych wymagań pracodawców i pracowników.

## Wytyczne AC137/23

W dniu 21 czerwca 2023 r. Komisja Administracyjna ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego (zwana dalej „Komisją”) opublikowała wytyczne (znak AC137/23, zwane dalej „Notą”) dotyczące ustalania, który system ubezpieczeń społecznych będzie właściwy w przypadku pracy zdalnej. Nota ma zastosowanie od 1 lipca 2023 r.

Wynika z niej, iż pracę zdalną wykonywaną w imieniu pracodawcy w innym państwie członkowskim można uznać za objętą art. 12 Rozporządzenia 883/2004 (jest to przepis dotyczący oddelegowania). Takie podejście jest możliwe do zastosowania w przypadkach, w których praca zdalna w innym państwie członkowskim oparta jest na porozumieniu pracodawcy i pracownika, jest ograniczona w czasie i nie stanowi części zwyczajowego schematu pracy.

---

Zabrakło jednak w Nocie szczegółowego wyjaśnienia jak należy rozumieć te dwa ostatnie pojęcia. Wydaje się jednak, że powinny być one interpretowane w ten sposób, że takie wykonywanie pracy zdalnej uzgodniono na pewien okres (np. miesiąc) i nie jest ono normalnym trybem pracy danego pracownika (tzn. ów pracownik nie wykonuje zwyczajowo pracy zdalnej z terytorium innego państwa członkowskiego ze względu na charakter swojej pracy czy zakres powierzonych obowiązków).

Nota zawiera natomiast kilka przykładów, które zdaniem jej autorów, mogą być objęte art. 12 Rozporządzenia nr 883/2004, w tym m.in.:

- pracownik może kontynuować pracę tylko z domu, ponieważ np. musi opiekować się chorymi dziećmi, starszymi krewnymi, małymi dziećmi lub jest partnerem takiej osoby (w przeciwnym razie pracownik musiałby np. wziąć płatny lub bezpłatny urlop i nie byłby już w stanie wykonywać pracy, która jest ważna dla pracodawcy),
- pracownik uzgadnia z pracodawcą, że będzie pracował zdalnie przez kolejne 4 tygodnie, aby lepiej skoncentrować się na konkretnym projekcie,
- pracownik przebywa w miejscu urlopu i rozpoczyna tam telepracę przez kolejny miesiąc, po czym wraca do domu i do pracy w biurze.

W Nocie zaznaczono jednak, iż w razie wątpliwości, czy konkretny przypadek można zaliczyć do tej kategorii, wskazane jest zawarcie porozumienia wyjątkowego na mocy art. 16 Rozporządzenia nr 883/2004 w celu uniknięcia sporów między państwami członkowskimi.

Ponadto, w Nocie wskazano, że zastosowanie art. 12 Rozporządzenia nr 883/2004 w przypadkach pracy zdalnej w innym państwie członkowskim może dotyczyć wyłącznie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz musi spełniać wszystkie klasyczne warunki delegowania zgodnie z decyzją Komisji nr A2 z 12 czerwca 2009 r. i praktycznym przewodnikiem dotyczącym ustawodawstwa mającego zastosowanie.

### **Powołane regulacje, w interesującym nas zakresie, wskazują na następujące okoliczności:**

- pomiędzy pracodawcą a zatrudnionym pracownikiem istnieje bezpośredni związek,
- pracodawca normalnie prowadzi swą działalność na terytorium państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu nadal ma podlegać pracownik delegowany,
- pracownik delegowany nie zostaje oddany do dyspozycji innego podmiotu,
- oddelegowanie ma określone ramy czasowe.



---

Jeżeli powyższe warunki zostaną spełnione, dla pracownika wykonującego przez pewien okres pracę zdalną z terytorium innego państwa członkowskiego, można uzyskać zaświadczenie A1 w szybkim trybie przewidzianym w art. 12 Rozporządzenia 883/2004, dotąd zastrzeżonym dla pracowników delegowanych w klasycznym rozumieniu.

### **Porozumienie ramowe w sprawie stosowania art. 16 ust. 1 Rozporządzenia 883/2004**

1 lipca 2023 r. Polska przystąpiła do Porozumienia ramowego w sprawie stosowania art. 16 ust. 1 Rozporządzenia nr 883/2004 w przypadkach zwyczajowej telepracy transgranicznej (dalej zwanego „Porozumieniem”). Zgodnie z preambułą, Porozumienie stanowi odpowiedź na rosnącą elastyczność i cyfryzację rynku pracy oraz wzrost popularności telepracy (pracy zdalnej) transgranicznej obserwowany od czasu pandemii COVID-19.

Dotychczas, zgodnie z art. 13 lit. a Rozporządzenia nr 883/2004, osoba normalnie wykonująca pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, podlegała ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym miała miejsce zamieszkania, jeżeli wykonywała w nim znaczną część pracy. W konsekwencji mogła podlegać ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych państwa innego niż państwo siedziby pracodawcy.

Taka sytuacja rodziła obowiązek zarejestrowania się pracodawcy w systemie ubezpieczeniowym innego państwa członkowskiego oraz płacenia składek i składania innych dokumentów zgodnie z przepisami tego państwa. Co do zasady możliwe było przejęcie obowiązków płatnika składek przez pracownika, ale nawet wtedy odpowiedzialność za ich prawidłowe wykonywanie przez pracownika ponosił pracodawca.

Dotychczas, zgodnie z art. 13 lit. a Rozporządzenia nr 883/2004, osoba normalnie wykonująca pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, podlegała ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym miała miejsce zamieszkania, jeżeli wykonywała w nim znaczną część pracy. W konsekwencji mogła podlegać ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych państwa innego niż państwo siedziby pracodawcy. Taka sytuacja rodziła obowiązek zarejestrowania się pracodawcy w systemie ubezpieczeniowym innego państwa członkowskiego oraz płacenia składek i składania innych dokumentów zgodnie z przepisami tego państwa. Co do zasady możliwe było przejęcie obowiązków płatnika składek przez pracownika, ale nawet wtedy odpowiedzialność za ich prawidłowe wykonywanie przez pracownika ponosił pracodawca.

---

Porozumienie wprowadziło natomiast zasadę, że osoby wykonujące pracę zdalną z zagranicy mogą podlegać ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego w państwie członkowskim ich pracodawcy, jeśli spełnione są następujące warunki:

1. pracownik jest zatrudniony u pracodawcy, który ma siedzibę w innym państwie członkowskim niż państwo członkowskie zamieszkania pracownika;
2. oba państwa członkowskie podpisały Porozumienie;
3. czas pracy pracownika w państwie członkowskim jego zamieszkania nie przekracza 50%, ale nie jest mniejszy niż 25%;
4. pracownik zwykle pracuje w dwóch państwach członkowskich: w tym, w którym ma miejsce zamieszkania i w tym, w którym ma siedzibę jego pracodawca.

Porozumienie ma zastosowanie do pracowników wykonujących telepracę transgraniczną, która jest rozumiana jako działalność, która może być wykonywana z dowolnego miejsca (także z siedziby lub miejsca prowadzenia działalności pracodawcy), oraz jest wykonywana w państwie członkowskim lub państwach członkowskich innych niż państwo, w którym znajduje się siedziba pracodawcy lub miejsce prowadzenia jego działalności, oraz opiera się na technologii informatycznej w celu zachowania łączności z pracodawcą lub środowiskiem pracy jak również z interesariuszami/klientami w celu realizacji zadań zleconych przez pracodawcę (lub klientów, w przypadku osoby samozatrudnionej).

Jeżeli powyższe warunki zostaną spełnione, władze ubezpieczeniowe państwa, w którym pracodawca ma swoją siedzibę, wydadzą pracownikowi zaświadczenie A1 w trybie przewidzianym w art. 16 Rozporządzenia 883/2004, z tym że przystąpienie obu państw do Porozumienia niejako eliminuje potrzebę wyrażenia zgody przez drugie państwo członkowskie na zawarcie porozumienia wyjątkowego (co skraca proces wydania zaświadczenia). Porozumienie dopuszcza wydanie zaświadczeń A1 za okresy wcześniejsze niż data złożenia wniosku jeżeli zostaną spełnione następujące kryteria:

- składki na ubezpieczenia społeczne zostały zapłacone w państwie siedziby pracodawcy w okresie, za który występuje się o zaświadczenie A1 z mocą wsteczną;
  - wnioskowany okres przed datą złożenia wniosku nie przekracza trzech miesięcy (dla wniosków składanych do 30 czerwca 2024 r. ten okres może wynosić do 12 miesięcy).
- Do porozumienia przystąpiło dotychczas 19 państw członkowskich.

### **Podsumowanie**

Przedstawione powyżej regulacje, zwłaszcza Nota, pozwalają pracodawcom na łatwiejsze niż dotąd uregulowanie sytuacji ubezpieczeniowej pracowników pracujących zdalnie. Szczególnie pracownicy wykonujący okazjonalnie pracę zdalną z zagranicy, zwykle w połączeniu z pobytami wakacyjnymi, mają teraz znacznie prostszą i krótszą ścieżkę prowadzącą do wydania zaświadczenia A1. Należy jednak pamiętać, że Rozporządzenie 883/2004 oraz Nota są stosowane przez państwa członkowskie UE, EOG oraz Szwajcarię, a Porozumienie tylko przez te z tych państw, które do niego przystąpiły.

## Powrót pracownika do pracy tuż po zwolnieniu



Piotr Graczyk  
Adwokat, Partner



Anna Boguska  
Radca prawny

Szczególnie chroniony pracownik (np. działacz związkowy) może niezwłocznie po zwolnieniu wrócić do pracy, jeśli odwoła się od zwolnienia i złoży w sądzie wniosek o zabezpieczenie jego roszczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

### Wystarczy, że pracownik przedstawi swoje argumenty w pozwie...

To efekt zmian, które weszły w życie 22 września 2023 r. Jeśli pracownik żąda uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, to może wystąpić z wnioskiem o udzielenie zabezpieczenia przez nakazanie jego dalszego zatrudnienia przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Grupa pracowników, którzy mogą domagać się takiego zabezpieczenia obejmuje m.in. działaczy związkowych, społecznych inspektorów pracy, pracowników w wieku przedemerytalnym czy w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. urlopu wypoczynkowego i L4.

Wniosek może być złożony na każdym etapie postępowania, w tym w pozwie, a nawet jeszcze przed wytoczeniem powództwa przez pracownika.

Sąd ma obowiązek udzielenia zabezpieczenia, jeśli pracownik uprawdopodobni roszczenie. Przepisy nie definiują pojęcia uprawdopodobnienia.

Można się obawiać, że interpretacja pójdzie w taką stronę, że wystarczające będzie samo przedstawienie przez pracownika argumentów przemawiających za tym, że jego żądanie może zostać uwzględnione.

Odmowa udzielenia zabezpieczenia jest możliwa tylko w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.



---

## **... a pracodawca ma obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy**

Teoretycznie pracodawca ma obowiązek wykonać postanowienie o zabezpieczeniu. Postanowienie można bowiem zaskarżyć, z czego niewątpliwie warto skorzystać. Dla pracodawcy oznacza to kłopotliwy obowiązek dalszego zatrudniania pracownika. W praktyce można wyobrazić sobie jego wykonanie w sposób, który nie będzie oznaczał faktycznego powrotu pracownika do pracy, np. w oparciu o przepisy o przestoju. Każda sytuacja będzie wymagała jednak indywidualnej analizy i oceny ryzyka.

Obowiązek ten może być obwarowany karą pieniężną. Na wniosek pracownika, sąd może zagrozić pracodawcy nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz pracownika za każdy dzień zwłoki w wykonaniu obowiązków określonych w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia.

## **Trzeba liczyć, że sądy nie będą udzielać zabezpieczeń bezrefleksyjnie...**

Z naszych pierwszych doświadczeń procesowych z tą instytucją wynika, że niektóre z sądów prezentują ostrożnościowe podejście i odmawiają udzielenia zabezpieczenia na wczesnym etapie sprawy. Argumentują to brakiem uprawdopodobnienia roszczenia przez pracownika. Jest to niewątpliwie słuszne podejście.

Kluczowa dla losów omawianej regulacji będzie zatem praktyka sądów w zakresie jej wykonywania. Być może sądy zdecydują się ograniczyć pełny automatyzm i wstrzymać się z udzielaniem zabezpieczenia przynajmniej do czasu, aż będą w stanie sprawę lepiej ocenić.

Udzielenie zabezpieczenia pod koniec postępowania przed sądem I. instancji może dać zatem przewidywanie co do potencjalnego wyroku.

## **...ale przezorny zawsze ubezpieczony**

Pracodawcy muszą z dużą większą ostrożnością podchodzić do wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę pracowników szczególnie chronionych. Zwolnienie tych osób stało się jeszcze trudniejsze.

Licząc się z ryzykiem udzielenia pracownikowi zabezpieczenia, pracodawcy powinni dysponować twardymi dowodami uzasadniającymi zwolnienie szczególnie chronionego i pokazać je już na etapie zwolnienia (na przykład jako załącznik do wypowiedzenia/dyscyplinarki).

Może mu to utrudnić uprawdopodobnienie roszczenia, jeśli złoży wniosek o zabezpieczenie.

Względnie, sąd może nabrać przekonania o jego oczywistej bezzasadności.

Nowelizacja oczywiście nie wyklucza możliwości zawarcia ugody. Trzeba jednak pamiętać, że nowe regulacje istotnie wzmacniają pozycję pracowników.

## Rok 2023 w Global Mobility

W minionym roku w obszarze global mobility w Polsce mogliśmy zaobserwować dalszą modyfikację przepisów odnoszących się do obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z wojną. Normalizacja sytuacji w obszarze COVID-19 wpłynęła na przepisy obejmujące wszystkich cudzoziemców przebywających w Polsce. W związku ze zmianą sił politycznych, w niedalekiej przyszłości należy spodziewać się redefinicji polityki migracyjnej państwa oraz zmian w przepisach.

### Obywatele Ukrainy i członkowie ich rodzin

Rok 2023 przyniósł zmiany prawne regulujące status pobytu obywateli Ukrainy przebywających w Polsce. Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej: „specustawa”), tj. akt prawny regulujący pobyt i pracę obywateli Ukrainy, którzy w okresie od 24 lutego 2022 r. przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi, był w tym czasie kilkakrotnie nowelizowany.

Nowelizacja wchodząca w życie z dniem 1 kwietnia 2023 r. umożliwiła aplikowanie o zezwolenie na pobyt czasowy obywatelom Ukrainy objętym ochroną czasową, którzy wykonują w Polsce pracę lub prowadzą działalność gospodarczą oraz posiadają numeru PESEL UKR. Cudzoziemcy mogą aplikować o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wyższych kwalifikacji (tzw. „Niebieska Karta”) lub zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej. Zezwolenie może być wydane na okres trzech lat.



**dr Michał Kacprzyk**  
Radca prawny,  
Partner, Szef Zespołu  
Imigracji i Global  
Mobility



**Jan Pietruczuk**  
Prawnik



**Agnieszka Szymańska**  
Konsultantka ds.  
Imigracji

---

Celem złożenia wniosku, nie ma potrzeby składania odcisków palców, bowiem te zwykle znajdują się już w rejestrze PESEL. Obywatel Ukrainy musi stawić się w urzędzie dopiero przy odbiorze karty pobytu. Osoby, które na podstawie specustawy ubiegają się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy z tytułu prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej nie są zobligowani do wykazywania liczby zatrudnianych pracowników, osiągniętych dochodów lub działań podejmowanych w celu ich osiągnięcia w przyszłości, co znacznie upraszcza proces, zwłaszcza w przypadku osób, które dopiero co otworzyły własną działalność.

**Należy podkreślić, że w efekcie uzyskania zezwolenia na pobyt obywatel Ukrainy traci status UKR oraz ochronę wynikającą ze specustawy.**

Wprowadzono też rozwiązania, które chronią obywateli Ukrainy przed wydaniem decyzji odmawiającej udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy. W sytuacji niespełnienia ustawowych wymogów udzielenia zezwolenia, przewiduje się wydanie go na okres jednego roku, o ile nie stoją temu na przeszkodzie względy bezpieczeństwa państwa.

Należy podkreślić, że wciąż nie ma możliwości złożenia wniosku pobytowego przez członków rodzin obywateli Ukrainy pozostających na ich utrzymaniu. Możliwość złożenia wniosku ograniczona jest wyłącznie do osób, które wykonują w Polsce pracę. Członkowie rodzin kontynuują pobyt w oparciu o przepisy ochrony czasowej.

Kolejna znacząca zmiana specustawy nastąpiła z dniem 27 czerwca 2023 r., kiedy to ochrona czasowa obywateli Ukrainy została przedłużona do 4 marca 2024 r.

Data ta pokrywała się z okresem na jaki ochronę czasową obywatelom Ukrainy zapewniły również pozostałe państwa Unii Europejskiej.

Jednocześnie na ten sam okres przedłużono ważność dokumentów pobytowych obywateli Ukrainy (np. wiz krajowych, zezwoleń na pobyt czasowy), których pobyt w Polsce nie wynika ze specjalnego statusu specustawy.

**W październiku 2023 r. Rada UE podjęła decyzję o przedłużeniu ochrony czasowej o dodatkowy rok, tj. do 4 marca 2025 r. W Polsce póki co nie podjęto działań zmierzających do implementacji tych postanowień, jednakże można się spodziewać, że polskie przepisy zostaną wkrótce dostosowane do unijnych. Prace nad kolejną nowelizacją specustawy już trwają.**

W 2023 r. bez zmian pozostała kwestia zatrudnienia obywateli Ukrainy. Polski pracodawca wciąż może to zrobić w uproszczonym trybie, tj. powiadamiając o tym właściwy urząd pracy w ciągu 14 dni od rozpoczęcia zatrudnienia. Zezwolenie na pracę nie jest wymagane. Warunkiem jest legalny pobyt obywatela Ukrainy na terenie Polski.

W mocy wciąż pozostaje również dokument elektroniczny Diia.pl, dostępny dla osób posiadających numer PESEL UKR. Posiadający go obywatele Ukrainy mogą na jego podstawie opuszczać Polskę i podróżować po strefie Schengen do 90 dni w okresie ostatnich 180 dni, czyli tak samo jak w ramach ruchu bezwizowego.

Nowy rok przyniesie najprawdopodobniej dalsze zmiany specustawy. Otwartą wciąż pozostaje kwestia dostosowania polskich przepisów do przepisów unijnych i przedłużenia ochrony czasowej do 4 marca 2025 r. Dalsze zmiany będą najpewniej przyjmowane z uwzględnieniem panującej w Ukrainie sytuacji i przebiegu trwającej wojny z Rosją.

---

## Przepisy dedykowane pozostałym cudzoziemcom

Istotna zmiana, która dotknęła cudzoziemców w 2023 r. wiązała się z końcem stanu epidemii i zagrożenia epidemicznego na terytorium Polski. Wraz z odwołaniem tych stanów przestała obowiązywać wprowadzona na początku pandemii COVID-19 tzw. „fikcja covidowa” – rozwiązanie, na mocy którego dokumenty pobytowe oraz zezwolenia na pracę cudzoziemców przebywających w Polsce ulegały automatycznemu przedłużeniu z mocy prawa.

„Fikcja covidowa” zakończyła się 31 lipca 2023 r. Do tego dnia pracodawcy zatrudniający cudzoziemców z niej korzystających byli zobowiązani upewnić się czy cudzoziemcy ci uregulowali swój status pobytowy, np. poprzez złożenie właściwego wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, oraz czy tacy cudzoziemcy posiadają podstawę do pracy, np. w postaci uzyskanego zezwolenia na pracę. Po tym dniu bowiem zatrudnienie cudzoziemca bez ważnego zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt jest uznawane za nielegalne.

Koniec COVID-19 w Polsce nie wpłynął jednak na koniec zawieszenia biegu terminów w postępowaniach o zezwolenia na pobyt cudzoziemców. Przepisy te, wprowadzone w ustawach covidowych, znalazły się również w specustawie ukraińskiej i w związku z jej sukcesywnym nowelizowaniem zostały utrzymane w mocy. W związku z tym do dnia dzisiejszego cudzoziemcy nie dysponują instrumentami pozwalającymi na przyspieszenie trwających postępowań pobytowych.

Ze względu na to, że postępowania te często trwają miesiącami, może to nierzadko stanowić realny problem również dla pracodawców, którzy nie mają pewności co do legalnego statusu zatrudnionych przez nich pracowników.

W lipcu 2023 r. wprowadzono ułatwienia dla obywateli Białorusi ubiegających się w Polsce o polski dokument podróży. Rozwiązanie to zaadresowano do Białorusinów, którzy z jakichkolwiek powodów nie mogą wrócić na Białoruś i wyrobić tam paszportu. Nowe rozwiązania uzależniają możliwość uzyskania przez obywatela Białorusi polskiego dokumentu podróży od wykazania, że dokument został utracony, zniszczony lub utracił ważność albo osoba takiego dokumentu dotąd nie posiadała, oraz że osoba posiada zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, zezwolenie na pobyt ze względów humanitarnych lub ochronę uzupełniającą.

Zmiany objęły również posiadaczy wiz PBH prowadzących w Polsce działalność gospodarczą. W połowie roku zyskali oni możliwość przedłużenia prawa do prowadzenia działalności w przypadku gdy przed końcem ważności wizej złożyli wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały, rezydenta długoterminowego UE, zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 144, art. 151 ust. 1, art. 159 ust. 1 lub art. 186 ust. 1 pkt 3, 4 i 7 ustawy o cudzoziemcach, zezwolenia na pobyt czasowy i pozostają w związku małżeńskim zawartym z obywatelem polskim zamieszkałym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oraz zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania działalności gospodarczej w związku z kontynuowaniem prowadzonej już działalności gospodarczej na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Wcześniej w razie upływu ważności wizej PBH cudzoziemiec tracił prawo do wykonywania działalności gospodarczej.

---

Pomimo wprowadzenia szeregu ułatwień dla posiadaczy wiz PBH, analogicznego rozwiązania nie zaproponowano osobom wykonującym pracę. Pracodawcy wciąż musieli tym samym kontrolować ważność wiz PBH cudzoziemców i odpowiednio wcześniej uzyskać dla nich właściwe zezwolenie na pracę. W przeciwnym razie, po upływie ważności wizy PBH, praca cudzoziemca mogła zostać uznana za nielegalną.

Szerokim echem w obszarze imigracji, mającym istotne znaczenie na możliwość przyjazdu do Polski wielu cudzoziemców, odbiła się tzw. afera wizowa. Jej wybuch oraz przebieg spowodował spowolnienie lub w niektórych przypadkach wręcz chwilowe zatrzymanie funkcjonowania niektórych polskich konsulatów istotnych w punktu widzenia imigracji zarobkowej. W oczywisty sposób wpłynęło to na szybkość procesowania wniosków wizowych. Obecnie spodziewamy się zmian w procesie wydawania wiz cudzoziemcom.

**Nowy rok w obszarze prawa cudzoziemców może wiązać się z istotnymi zmianami. Potrzeba przeprowadzenia zmian w prawie cudzoziemców jest coraz częściej akcentowana. Dużo mówi się o potrzebie uchwalenia spójnej i jednolitej polityki migracyjnej. Ciągłe rosnąca liczba cudzoziemców w Polsce przyniesie nowe wyzwania.**

## Nawet niewdrożona dyrektywa chroni sygnalistów

---



Damian Tokarczyk  
Adwokat

W grudniu 2023 r. minęły dwa lata od upływu terminu na wdrożenie europejskiej dyrektywy o ochronie sygnalistów. Mimo upływu ponad czterech lat od jej przyjęcia, polski Sejm nie uchwalił ustawy implementującej. Do Sejmu nie wpłynął żaden z przygotowanych przez rząd projektów. To jednak nie oznacza, że dyrektywa nie obowiązuje i nie chroni sygnalistów. Pod pewnymi warunkami, niektóre organy czy spółki powinny ją stosować, mimo braku wdrożenia dyrektywy. Takie wnioski wynikają m.in. z wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu z 12 lipca 2023 r. (IV P 171/22).

### Skutek bezpośredni dyrektywy – co to oznacza?

Przypomnijmy – zgodnie z prawem europejskim, dyrektywy nie obowiązują bezpośrednio w państwach członkowskich. Są one zobowiązane do uchwalenia wewnętrznych aktów prawnych (najczęściej ustaw), które będą realizowały cele dyrektyw. W kraju stosuje się więc ustawy, nie dyrektywy. Jednak już kilkadziesiąt lat temu Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozstrzygnął problem braku implementacji do prawa krajowego dyrektyw europejskich i unikania w ten sposób nakładanych przez nie zobowiązań. Przyjęto, że pod pewnymi warunkami dyrektywy europejskie mogą być bezpośrednio stosowane w państwach członkowskich, które ich nie wdrożyły (lub wdrożyły nieprawidłowo). Wtedy sądy opierają swoje wyroki bezpośrednio na przepisach dyrektyw tak, jakby były one krajowymi ustawami. Pierwszym warunkiem jest bezwarunkowe i precyzyjne brzmienie przepisów dyrektywy. Muszą one wskazywać jednoznacznie na obowiązek określonego postępowania. Nie można stosować bezpośrednio przepisów, które dają ich adresatom tylko możliwość działania albo nie precyzują, jakiego postępowania wymagają.



---

Drugi warunek dotyczy adresata obowiązku – muszą być one nałożone na państwo lub podmioty państwowe. Z obowiązków tych mają wynikać konkretne uprawnienia obywateli lub ich prywatnych organizacji (np. spółek).

Wg dyrektywy, wszystkie podmioty sektora publicznego mają zostać zobowiązane do przyjęcia wewnętrznych regulaminów zgłaszania naruszeń prawa, ustanowienia kanałów zgłoszeń i zapewnienia ochrony sygnalistom. Najważniejszym środkiem ochrony jest zakaz stosowania działań odwetowych. Przepisy dyrektywy są tutaj bezwarunkowe i precyzyjne. Ich adresatem są organy państwa i „podmioty sektora publicznego”. Jednocześnie z przepisów tych wynikają konkretne uprawnienia dla obywateli – prawo dokonywania zgłoszeń, oczekiwania, że zostaną one rozpatrzone a oni sami będą chronieni przed działaniami odwetowymi. Nie powinno być wątpliwości, że te przepisy dyrektywy nadają się do ich bezpośredniego stosowania przez krajowe sądy i inne organy władzy publicznej.

### **Sektor publiczny – kto ma bezpośrednio stosować dyrektywę?**

Wątpliwości budzi jednak ustalenie, które podmioty należy uznać za należące do „sektora publicznego”, wobec których przepisy mogą mieć skutek bezpośredni. Bogate orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wskazuje, że bezpośredni skutek dyrektywy może dotyczyć jednostek, które są emanacją państwa. Na pewno są nimi wszelkie organy władzy publicznej. Można tu wymienić ministerstwa, agencje rządowe lub samorządowe, urzędy czy inspekcje (Państwową Inspekcję Pracy, Państwową Inspekcję Sanitarną, organy samorządu terytorialnego). We wspomnianym wyroku z 12 lipca 2023 r. Sąd Rejonowy w Toruniu uznał, że takim podmiotem jest także uczelnia publiczna.

W wyrokach ETS-u uznano za emanację państwa m.in. organy podatkowe, organy porządkowe (tj. Policja, Straż Miejska, Straż Gminna, Straż Graniczna, Straż Leśna), czy jednostki publicznej służby zdrowia. Trybunał dopuścił też skutek bezpośredni dyrektywy w odniesieniu do spółek z udziałem Skarbu Państwa – o ile państwo posiada realny wpływ na ich działalność. Ten wpływ może się przejawiać m.in. w prawie do nominowania władz spółki czy wpływie na podejmowane przez nią decyzje. Dodatkowo, taka spółka powinna realizować zadania państwowe (np. usługi użyteczności publicznej) i mieć przez to szczególne kompetencje (np. w zakresie polityki energetycznej, jak spółki paliwowe czy węglowe). Skutek bezpośredni może więc dotyczyć takich podmiotów, jak Orlen, Taurus, Polskie Koleje Państwowe, Polska Grupa Górnicza, PLL LOT czy Przedsiębiorstwo Państwowe Porty Lotnicze.

### **Skutek bezpośredni – co należy zrobić?**

Obywatele w sporach z podmiotami sektora publicznego mają prawo powołać się na ochronę wynikającą z przepisów dyrektywy o ochronie sygnalistów. Sądy mają w takim wypadku obowiązek stosować te przepisy, z pierwszeństwem przed prawem krajowym. Nie chodzi więc o to, że podmioty publiczne muszą stosować dyrektywę, czyli np. przyjąć wewnętrzne regulaminy przyjmowania zgłoszeń. Muszą jednak liczyć się z tym, że jeśli nie zastosują przepisów dyrektywy, zastosuje je sąd.

To oznacza, że warto rozważyć pełne dostosowanie się przez podmioty sektora publicznego do dyrektywy. Dzięki temu unikną one ryzyka oceny ich postępowania z sygnalistami wg całkowicie innych zasad, niż wynikające z prawa wewnętrznego.

---

Podczas gdy te podmioty będą stosować tylko przepisy krajowe (np. zasady wynikające z prawa do krytyki pracodawcy), sądy zastosują dalej idące (korzystniejsze dla sygnalistów) przepisy dyrektywy. Bezpieczniej byłoby więc, gdyby podmioty, wobec których można stosować dyrektywę, w pełni dostosowały się do jej przepisów. Oznacza to konieczność przyjęcia wewnętrznego regulaminu, wyznaczenia komórki organizacyjnej przyjmującej zgłoszenia, określenia zasad komunikacji z sygnalistą i jego ochrony.

### Co z sektorem prywatnym?

Już w grudniu 2021 r. podmioty sektora prywatnego zatrudniające co najmniej 250 pracowników powinny zostać objęte ustawą o ochronie sygnalistów. W grudniu 2023 r. zakres ustawy miał zostać rozszerzony na pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób.

Dyrektywy nie mogą mieć skutku bezpośredniego między podmiotami prywatnymi. To oznacza, że mimo niewdrożenia dyrektywy spółki prywatne nie muszą się do niej dostosowywać a sygnaliści w sektorze prywatnym nie mogą się powoływać na jej przepisy. To powoduje niepożądane zróżnicowanie sytuacji pracowników i innych sygnalistów w zależności od sektora, w którym pracują.

Oczywiście, sądy mogą (i powinny) dokonywać wykładni przepisów prawa krajowego tak, aby realizować cele niewdrożonej dyrektywy. Analizując orzecznictwo polskich sądów może to oznaczać znacznie bardziej liberalne podejście do prawa pracownika do krytyki pracodawcy czy zasad współżycia społecznego. Wykładnia sądów może dążyć do tego, aby te prawa w praktyce zrównać z uprawnieniami sygnalistów wynikającymi z dyrektywy.

### Co dalej z wdrożeniem dyrektywy?

Rząd uznaje obecnie wdrożenie dyrektywy za jeden z priorytetów. Ogłoszono już (8 stycznia) nowy projekt, który w przeważającej mierze powiela rozwiązania znane z wcześniejszych propozycji. Zgłaszane są poważne uwagi do projektowanych regulacji – niepewność co do zasad powierzania przyjmowania zgłoszeń i prowadzenia postępowań przez wyspecjalizowane, zewnętrzne podmioty, system zachęt do dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, zamiast zewnętrznych, czy termin dostosowania się do przepisów ustawy. Nowe przepisy mają zostać przyjęte już w I kwartale 2024 r. Warto śledzić proces legislacyjny, żeby w odpowiednim momencie przystąpić do wdrożenia środków przewidzianych w ustawie.

---



## Proces identyfikacji risk-takerów w bankach oraz obowiązki sprawozdawcze dotyczące ich wynagrodzeń



Natalia Krzyżankiewicz  
Adwokat

Banki mają obowiązek prowadzić wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ich ryzyka. Identyfikacja tzw. risk takerów nie jest jednak procesem łatwym, ani jednorazowym. Powinna być dokonywana co roku w oparciu o dwa kryteria, tj. kryterium jakościowe (rozstrzygający jest zakres obowiązków danej osoby) i ilościowe (decyduje wysokość wynagrodzenia). Przepisy prawa nakładają na instytucje finansowe szereg obowiązków w stosunku do osób uznanych za mające istotny wpływ na profil ryzyka. Mowa tu nie tylko o zasadach limitujących ich wynagrodzenia zmienne (m.in. przyznanie części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych i obowiązek odraczania wypłaty). Przepisy prawa nakładają na banki także obowiązki sprawozdawcze dotyczące wynagrodzeń risk-takerów.

### Osoby mające wpływ na profil ryzyka – czyli kto?

**Definicja risk-takera** znajduje się w ustawie Prawo bankowe i wyróżnia trzy kategorie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku. Zaliczają się do nich:

1. członkowie rady nadzorczej;
2. kadra kierownicza wyższego szczebla; oraz
3. osoby świadczące pracę lub realizujące zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej w przypadku, gdy spełnione są łącznie dwa warunki:

(i) łączne wynagrodzenie tej osoby w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 500 000 euro oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie osób, o których mowa w pkt 1 i 2; oraz

(ii) świadczona przez tę osobę praca lub realizowane przez tę osobę zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki.

---

Już sama definicja poszczególnych kategorii risk-takerów jest skomplikowana i wymaga dalszego doprecyzowania. W szczególności konieczne jest rozszyfrowanie pojęć kadra kierownicza wyższego szczebla i istotna jednostka gospodarcza oraz ustalenie, jak ocenić, czy praca lub zadania danej osoby mają istotny wpływ na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej. Definicja kadry kierowniczej wyższego szczebla także znajduje się w ustawie Prawo bankowe. Do tej grupy należą nie tylko członkowie zarządu, ale także osoby podejmujące decyzje mające wpływ na profil ryzyka banku. Z kolei rozszyfrowanie znaczenia dwóch pozostałych pojęć wymaga sięgnięcia do przepisów unijnych, które zawierają ich definicje.

Banki muszą jednak pamiętać, że katalog risk-takerów z ustawy Prawo bankowe nie jest wyczerpujący. Dodatkowe kategorie osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka wynika z rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) z 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE.

Rozporządzenia delegowane są bowiem stosowane wprost we wszystkich państwach członkowskich, a więc nie wymagają implementacji. Podobnie jak w przypadku prawa krajowego, identyfikacja risk-takerów na podstawie ww. rozporządzenia delegowanego odbywa się w oparciu o kryterium jakościowe (art. 5) oraz kryterium ilościowe (art. 6).

Co ciekawe, przepisy unijne przewidują, że nie każda osoba, która zostanie zidentyfikowana jako risk-taker w oparciu o kryterium ilościowe, musi być ostatecznie zaliczona do tego grona. Wyjątki mogą dotyczyć np. osób, których praca nie została uznana za mającą znaczny wpływ na profil ryzyka. Banki mają obowiązek uzyskać zgodę KNF na takie wyłączenia. Należy jednak pamiętać, że nie jest możliwe wyłączenie z grona risk takerów osoby, która została zidentyfikowana na podstawie kryteriów jakościowych.

### **Jak przeprowadzić proces identyfikacji risk-takerów?**

Proces identyfikacji nie jest uregulowany w przepisach prawa.

Z pomocą przychodzą wytyczne EBA z 2 lipca 2021 r. dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń wydane na podstawie dyrektywy 2023/36/UE. Zawierają one szereg wskazówek dla banków, jak taki proces przeprowadzić. Warto do nich sięgnąć, aby sprawdzić, czy proces identyfikacji jest przeprowadzany prawidłowo. Można w nich znaleźć także odpowiedzi na problematyczne kwestie, które pojawiają się w procesie identyfikacji. Wytyczne EBA stanowią m.in., że:

1. przy stosowaniu kryteriów ilościowych opartych na wynagrodzeniu pracowników należy uwzględnić stałe wynagrodzenie przyznane za poprzedni rok obrachunkowy oraz wynagrodzenie zmienne przyznane pracownikom w poprzednim roku obrachunkowym lub za ten rok.

- 
2. Identyfikacja powinna być jasna, spójna, odpowiednio udokumentowana i okresowo aktualizowana.
  3. Instytucje powinny prowadzić dokumentację procesu identyfikacji i jego wyników oraz powinny być w stanie wskazać właściwemu organowi nadzoru (w Polsce - KNF), w jaki sposób zidentyfikowano pracowników według wszystkich stosowanych kryteriów.
  4. Dokumentacja samooceny powinna zawierać co najmniej liczbę zidentyfikowanych pracowników, w tym liczbę pracowników zidentyfikowanych po raz pierwszy, zakres obowiązków służbowych i wykonywanej pracy, imiona i nazwiska lub inny niepowtarzalny identyfikator.
  5. Dokumentacja powinna również obejmować pracowników, których zidentyfikowano na podstawie kryteriów ilościowych, lecz których działalność zawodową uznano za niemającą istotnego wpływu na profil ryzyka instytucji

### Obowiązki sprawozdawcze

Banki mają obowiązek każdego roku, w terminie do 31 stycznia, przekazywać Komisji Nadzoru Finansowego informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć (tzw. luka płacowa), a także dane o liczbie risk-takerów, których łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość w złotych 1 000 000 euro, wraz z informacjami dotyczącymi stanowisk zajmowanych przez te osoby oraz wartości głównych składników wynagrodzenia, przyznanych premii, nagród długookresowych oraz odprowadzonych składek emerytalnych.

Komisja Nadzoru Finansowego przekazuje informacje i dane otrzymane od banków do Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego. Następnie, Europejski Urząd Nadzoru Bankowego wykorzystuje zebrane dane do przeprowadzania analiz porównawczych w zakresie tendencji i praktyk w dziedzinie wynagrodzeń na poziomie Unii Europejskiej.

Europejski Urząd Nadzoru Finansowego pod koniec czerwca 2022 r. udostępnił nowe wytyczne w przedmiocie ww. obowiązków sprawozdawczych nałożonych na banki.

Są to: *wytyczne dotyczące analiz porównawczych wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie CRD V (EBA/GL/2022/06) oraz wytyczne dotyczące zbierania danych o pracownikach z wysokimi zarobkami na podstawie CRD V i IFD (EBA/GL/2022/08)*. W wytycznych znajduje się szereg wskazówek dla banków, jak wywiązywać się z ww. obowiązków ustawowych.

Dodatkowo, zawierają one wzory tabel, które mają nie tylko pomóc bankom zaraportować dane, a także stanowią korzyść dla EBA, która dzięki temu otrzymuje od poszczególnych państw jednolite dane.

**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.raczkowski.eu](http://www.raczkowski.eu)**