

# Niezbędnik

## PRAWNO-PODATKOWY

AKTUALNOŚCI Z ZAKRESU PRAWA PRACY I HUMAN RESOURCES



#2 | 2024

# Spis treści:

---

- 04** Ustawa o sygnalistach – jakie obowiązki nakłada na przedsiębiorców i od kiedy one obowiązują?
- 06** Standardy ochrony małoletnich, czyli nowe wymogi dla pracodawców
- 08** Większościowy wspólnik spółki z o. o. nie zapłaci ZUS-u
- 10** Cięża nie jest przeszkodą do zawarcia umowy o pracę
- 11** Inspektor PIP nakaże przekształcenie B2B w umowę o pracę? Trwają prace nad zmianą przepisów
- 12** Przedsiębiorco! Uwaga na potencjalne zmony na rynku pracy
- 14** Upływ terminu przedawnienia według nowelizacji z 2018 r. mija 31.12.2024 r.
- 16** Projekt o tzw. „ślepych pozwach” - co w praktyce może oznaczać dla pracodawców?
- 18** Konfiskata pojazdów a pojazdy służbowe – czy podlegają przepadkowi?
- 20** Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy
- 22** Samozatrudnienie i umowa zlecenia będą zaliczane do stażu pracy? Trwają konsultacje
- 23** Minimalne wynagrodzenie za pracę od stycznia 2025 r. – jakie świadczenia wzrosną razem z nim?



## Szanowni Państwo,

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce najnowszą edycję naszego autorskiego Niezbędnika. Wydanie to skupia się na nowościach i wyzwaniach, które dotyczą obszaru prawa pracy, wewnętrznych relacji w przedsiębiorstwie oraz szeroko rozumianego HR. W zaprezentowanych wypowiedziach nasi eksperci zwracają uwagę na już obowiązujące, a także na planowane zmiany w prawie, które nierzadko stawiają nowe wymagania i obowiązki, w szczególności przed pracodawcami. W Niezbędniku omawiamy te zmiany oraz przedstawiamy praktyczne uwagi i rekomendacje dla pracodawców oraz wskazówki dotyczące wewnętrznej organizacji przedsiębiorstwa. Zachęcamy zatem

do zapoznania się z Niezbędnikiem oraz do kontaktu z Kancelarią. Z chęcią doradzimy w przedmiocie poruszonych tematów oraz proponujemy rozwiązania pozwalające na sprawną implementację wymogów stawianych przez przepisy prawa, a także proponujemy rozwiązania napotykanych przez Państwa problemów.



**adw. Maciej Krotoski  
z Zespołem Kancelarii**

# Ustawa o sygnalistach – jakie obowiązki nakłada na przed- siębiorców i od kiedy one obowiązują?

## Masz pytania?



**Małgorzata Miller**  
radca prawny

+48 664 330 302  
malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn

Przedsiębiorcy są zobowiązani przygotować wewnętrzną, pisemną procedurę, w której wyjaśnione są możliwe sposoby zawiadamiania o nieprawidłowościach oraz sposób dalszego postępowania. Sygnaliści podlegają ochronie przed działaniami odwetowymi, a nawet mogą dochodzić odszkodowania w pełnej wysokości, w przypadku dopuszczenia się wobec nich działań odwetowych.

## Czy moja firma jest zobowiązana do wdrożenia Procedury?

Każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 50 osób jest zobowiązany wdrożyć wewnętrzną procedurę zgłoszeń dla sygnalistów. Do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Tym samym na wiele firm nałożono nowe obowiązki!

## Kto może być Sygnalistą?

Ustawa wymienia szereg podmiotów, które mają prawo dokonywać zgłoszenia jako sygnalista. Sygnalistami mogą być na przykład: pracownik, pracownik tymczasowy, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz czy wspólnik.

## Od kiedy Procedura powinna obowiązywać?

Kwestia tego, jaki jest termin na wdrożenie procedury dla sygnalistów, budzi obecnie wśród prawników kontrowersje. Zgodnie z jednym poglądem, procedura powinna obowiązywać już od 25 września 2024 r., podczas gdy inni twierdzą, że właściwa jest dopiero data 1 stycznia 2025 r. W KROTOSKI ADWOKACI I RADCY PRAWNI stoimy na stanowisku, że prawidłowa jest interpretacja, zgodnie z którą pracodawcy powinni spełnić obowiązek wdrożenia prawidłowej procedury w pierwszym z wymienionych terminów, tj. do 25 września 2024 r.

Nie ulega natomiast większym wątpliwościom to, że treść procedury należy ustalić po konsultacjach z zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo z przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa. Konsultacje trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia projektu przez pracodawcę. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty u pracodawcy.

Jak widać, samo wdrożenie procedury wymaga przygotowania i przejścia przez określony proces.



W związku z tym, jeżeli pracodawca dotychczas nie wprowadził wymaganych ustawą wymogów, zdecydowanie warto już teraz podjąć działania konieczne do zaimplementowania prawidłowych procedur związanych z ochroną sygnalistów w przedsiębiorstwie.

### **Co grozi pracodawcy za niewprowadzenie procedury?**

Pracodawca, który nie ustanowił procedury zgłoszeń wewnętrznych, a jest zobowiązany wg przepisów prawa, podlega karze grzywny. Warto również wspomnieć, że jeżeli dana osoba będzie utrudniała zgłoszenie lub uniemożliwiała je w określony sposób, także może zostać ukarana grzywną, karą ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do roku. Ponadto, jeżeli ktoś podejmie działania odwetowe wobec sygnalisty, również będzie podlegał karze grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do 2 lat.



### **Jak możemy pomóc?**

Zachęcamy do kontaktu z Kancelarią w celu uzyskania pomocy w zakresie opracowania wewnętrznej procedury dla sygnalistów, zgodnej z wymogami wynikającymi z przepisów, a także w samym procesie jej wdrażania. Ponadto, przeszkolimy personel w zakresie nowych przepisów, odpowiemy na wszelkie wątpliwości co do konieczności i zasadności wdrożenia poszczególnych rozwiązań oraz pomożemy zminimalizować ryzyko narażenia się na sankcje nieprzestrzegania przepisów.

# Standardy ochrony małoletnich, czyli nowe wymogi dla pracodawców

## Masz pytania?



**Małgorzata Miller**  
radca prawny

+48 664 330 302  
malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn

Od 15 sierpnia 2024 r. pracodawcy, którzy dają możliwość młodocianym wykonywania praktycznej nauki zawodu czy staży dla małoletnich, zobowiązani są do wdrożenia standardów ochrony małoletnich. Obowiązek ten wynika z tzw. „ustawy Kamilka”, która weszła w życie 15 lutego bieżącego roku i która wprowadziła zmiany w ustawie o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich.

## Kiedy przepisy znajdują zastosowanie?

W wielu branżach, na przykład w branży motoryzacyjnej, powszechne jest zatrudnianie pracowników młodocianych. Przez młodocianych rozumie się osoby, które ukończyły lat 15, ale nie ukończyły lat 18. Mając na uwadze zmianę w ww. ustawie, pracodawcy powinni opracować i wdrożyć u siebie takie standardy, które zostaną przygotowane dla mło-

dych pracowników realizujących praktyczną naukę zawodu, umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staże uczniowskie. Pracodawca prowadzi bowiem w ten sposób również działalność edukacyjną.

## Czym w praktyce są standardy ochrony małoletnich?

Standardy ochrony małoletnich mają być u pracodawców dokumentem wewnętrznym, który opisuje zasady i procedury zapewniające bezpieczne relacje między osobami małoletnimi a dorosłymi pracownikami w firmie. Pracodawca na wstępie powinien ustalić i wyznaczyć imiennie osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary oraz wskazać konkretne wg siedziby pracodawcy instytucje pomocowe np. placówki ochrony zdrowia, miejskie ośrodki pomocy społecznej, poradnie psychologiczno – pedagogiczne, powiatowe centrum pomocy rodzinie, właściwego dzielnicowego oraz jednostkę Policji, właściwy sąd rejonowy oraz cech rzemiosł i placówki szkolne, z którymi pracodawca współpracuje.

W takim dokumencie pracodawca określa zasady reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia, zasady bezpiecznej rekrutacji, zapewnia odpowiednie przygotowanie pracowników pełniących funkcje opiekunów praktyk, ustala zakresy odpowiedzialności tych pracowników, a także wskazuje bezpieczne relacje między pracownikami a małoletnimi i między samymi małoletnimi.

W standardach należy również ująć zasady bezpiecznego korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet. Niezbędny jest także plan wsparcia zawierający działania jakie trzeba będzie podjąć, aby zapewnić małoletniemu bezpieczeństwo.

Warto, aby taka wewnętrzna procedura posiadała załączniki, które wprowadzają wzorce np. zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa na szkodę małoletniego, kartę interwencji, oświadczenia o zapoznaniu i stosowaniu standardów przez rodziców, małoletnich oraz przede wszystkim przez pracowników.

Dla małoletnich dokument powinien przybrać skróconą formę. Ze standardami powinni zapoznać się więc nie tylko pracownicy, ale opiekunowie prawni małoletnich lub rodzice. Obie wersje standardów powinny zostać udostępnione na stronie internetowej oraz wywieszone w widocznym miejscu w lokalu danego podmiotu. Standardy powinny być wprowadzone na dzień 15 sierpnia 2024 r.

Pracodawca dopuszczając do wykonywania pracy pracowników, którzy będą realizować praktyczną naukę zawodu, umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staże uczniowskie, musi uzyskać przed zawarciem umowy o pracę lub przed dopuszczeniem do rozpoczęcia działalności zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności oraz przestępstwa z użyciem przemocy na szkodę małoletniego

i że nie toczy się przeciwko niemu żadne postępowanie karne ani dyscyplinarne w tym zakresie. Jest to tzw. procedura sprawdzania przewidziana w ustawie o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich. Procedura sprawdzenia jest stosowana niezależnie od tego, czy dana osoba pracuje na podstawie umowy o pracę czy innego rodzaju umowy (umowa zlecenia, umowa o dzieło). Sprawdzeniu podlegają także osoby, które swoje obowiązki wykonują na podstawie ustnych ustaleń. Nie ma też znaczenia to, czy dana osoba otrzymuje wynagrodzenie.

Jak widać, przy zatrudnianiu małoletnich z cechu czy szkoły zawodowej mamy do czynienia z działalnością edukacyjną, którą w stosunku do młodocianego prowadzi opiekun praktyk. Z tego też względu, pracodawcy powinni wdrożyć u siebie standardy ochrony małoletnich, a od osób, które mają kontakt z małoletnimi wymagać zaświadczenia o niekaralności. Pracownik takie zaświadczenie może uzyskać osobiście, pocztą lub za pomocą specjalnej platformy. Koszt wydania zaświadczenia w zależności od formy wynosi od 20 zł do 30 zł i stanowi to wydatek po stronie pracownika.



### **Jak możemy pomóc?**

Kancelaria zapewnia kompleksową obsługę w zakresie przygotowania i wdrożenia wewnętrznych dokumentów związanych ze standardami ochrony małoletnich. Udzielimy także odpowiedzi na Państwa pytania związane z opisanymi obowiązkami.

# Większościowy wspólnik spółki z o. o. nie zapłaci ZUS-u

## Masz pytania?



**Małgorzata Miller**  
radca prawny

+48 664 330 302  
malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



**Kinga Malcher-Firlej**  
radca prawny

+48 61 8 527 529  
kinga.malcher@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



W lutym br. zapadł przełomowy wyrok Sądu Najwyższego (sygn. akt: III UZP 8/23Z), zgodnie z którym wspólnik dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością posiadający 99 proc. udziałów w kapitale zakładowym tej spółki nie podlega ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy

z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące).

Dlaczego to orzeczenie jest takie ważne? Bo bazując na nim, wspólnicy będący w takiej sytuacji mogą rozważać **wznawianie zakończonych prawnomocnie postępowań i kierowanie do ZUS-u żądań zwrotu nienależnie pobranych składek (razem z odsetkami)**. W stanie faktycznym orzeczonemu przez Sąd Najwyższy wspólnik większościowy posiadał bowiem osobny tytuł do ubezpieczenia społecznego, który wynikał ze stosunku pracy nawiązanego ze spółką. ZUS nie zgadzał się z takim schematem i uznał, że wspólnik większościowy powinien być traktowany jako wspólnik spółki jednoosobowej, gdyż powierzenie innemu podmiotowi 1 proc. udziałów zmierza, zdaniem ZUS-u, wyłącznie do obejścia przepisu nakładającego na takiego wspólnika obowiązek opłacania składek i jedynie pozornie pozbawia spółkę charakteru jednoosobowej.

## **Jak orzekł Sąd Najwyższy i co to oznacza dla przedsiębiorców?**

W skrócie, Sąd Najwyższy orzekł, że wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. posiadający 99 proc. udziałów nie podlega ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wskazane przepisy po prostu nie znajdują zastosowania względem wspólników sp. z o.o. niebędących spółkami jednoosobowymi – i to niezależnie od struktury udziałowej.

Wydanie uchwały SN stawia na porządku dziennym możliwość wznowienia zakończonych prawomocnie postępowań, które skutkowały nałożeniem na wspólników obowiązku uiszczania składek, a także odsetek od składek nieuiszczonych w terminie, które w wielu przypadkach stanowiły wysokie kwoty. Zgodnie z art. 83a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych istnieje możliwość wnioskowania o ponowne ustalenie prawa lub zobowiązania stwierdzonego decyzją ostateczną ZUS w sytuacji, gdy po uprawomocnieniu się tej decyzji zostaną przedłożone nowe dowody lub ujawniono okoliczności istniejące przed wydaniem tej decyzji, które mają wpływ na to prawo lub zobowiązanie.

### **Uwaga na członków zarządu!**

A co w przypadku kiedy wspólnik większościowy jest jednocześnie członkiem zarządu tej spółki z o.o.? Czy wspólnik ten może mieć wówczas umowę o pracę? W myśl orzeczenia Sądu Najwyższego z grudnia 2022 r. nie uznaje się za zatrudnienie pracownicze zatrudnienie dominującego wspólnika wtedy, gdy udział innych wspólników w kapitale zakładowym spółki jest tak mały, że pozostaje w istocie iluzoryczny, czyli nie przekracza kilku procent. Podobny pogląd wyraził SN w postanowieniu z czerwca 2022 r., w którym uznał, iż wspólnik mający większościowe udziały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością nie może korzystać z ubez-

pieczenia społecznego jako pracownik. Reasumując, co do zasady nie jest możliwe łączenie statusu wspólnika większościowego sp. z o.o. i pracownika podlegającego ubezpieczeniu pracowniczemu.



Od powyższego występują jednak wyjątki. Przykładowo, wspólnik dwuosobowej spółki z o.o. może być ubezpieczony jako pracownik, gdy jest on poddany zarówno ekonomicznej zależności od swojego pracodawcy, jak i formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników, na którym podjęcie uchwał wymaga uzyskania takiej kwalifikowanej większości głosów, że posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe (wspólnika większościowego) nie dają mu statusu wspólnika dominującego, mogącego samodzielnie decydować w najważniejszych sprawach spółki. Spółka z o.o. może zatem zawrzeć umowę o pracę z dominującym wspólnikiem, gdy takie zatrudnienie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez spółkę działalnością, a ustalenia potwierdzają zapotrzebowanie spółki na pracę na takim stanowisku, zaś wspólnik nie angażuje się w bieżącą działalność zarządczą spółki oraz podlega przy wykonywaniu pracy na rzecz spółki – w sposób faktyczny – poleceniom osób zarządzających spółką bądź też kierujących jej poszczególnymi działami.

# Ciąża nie jest przeszkodą do zawarcia umowy o pracę

## Masz pytania?



**Kinga Malcher-Firlej**  
radca prawny

+48 61 8 527 529  
kinga.malcher@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn

Zakład Ubezpieczeń Społecznych od kilku lat bierze pod lupę wszystkie umowy o pracę zawierane przez kobiety ciężarne oraz takie, które planują ciążę w krótkim czasie od nawiązania stosunku pracy. W praktyce ZUS zarzuca pozorność takich umów, a spory ostatecznie rozstrzyga sąd.

Coraz więcej jest jednak pozytywnych dla pracownic rozstrzygnięć sądów, chociażby niedawno wydany wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z 24 lipca 2024 r., sygn. akt VII U 1359/23. Sąd stwierdził, że ciąża nie jest stanem uniemożliwiającym podjęcie zatrudnienia, więc nie stoi na przeszkodzie w nawiązaniu stosunku pracy, jeśli faktycznie jest on realizowany.

ZUS darzy największą podejrzliwością nawiązanie stosunku pracy pomiędzy członkami rodziny dopatrując się tutaj szczególnie pozorności i chęci wyłudzenia świadczeń. Należy jednak pamiętać, że nie ma w przepisach zakazu zawierania umów o pracę z ciężarnymi i o ile praca jest faktycznie wykonywana, a wybrany kandydat spełnia kryteria wyboru na to stanowisko nie ma przeszkód, aby nawiązać stosunek pracy.

Podobnie orzekł Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 23 września 2015 r. (sygn. III AUa 47/15) wskazując, że **fakt ciąży (niezależnie jak zawan-sowanej) jak i pokrewieństwa, w żaden sposób nie ogranicza możliwości zawarcia umowy o pracę**. Dalej Sąd wskazał, że przeszkodą nie jest również

**motywacja strony czy stron zapewnienia w przyszłości bezpieczeństwa socjalnego pracownika i jego rodziny.**

Jakie aspekty mają znaczenie przy zawieraniu umów o pracę z kobietami ciężarnymi albo planującymi ciążę?

- czy stworzenie nowego etatu było uzasadnione i wynika z realnych potrzeb
- czy wynagrodzenie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników na podobnym stanowisku
- czy pracownica posiada odpowiednie wykształcenie oraz kompetencje do pracy na stanowisku
- czy nastąpiła faktyczna realizacja umowy i świadczenie pracy przez pracownicę

Nie ma zatem przeszkód, aby nawiązać stosunek pracy z kobietą w ciąży, pamiętając jednak o powyższych aspektach. Kobieta w ciąży - tak jak i ta, która w takim stanie nie pozostaje - ma prawo podjąć zatrudnienie i to nawet, jeśli wie o ciąży. Chęć uzyskania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym jest zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego.

# Inspektor PIP nakaże przekształcenie B2B w umowę o pracę? Trwają prace nad zmianą przepisów

## Masz pytania?



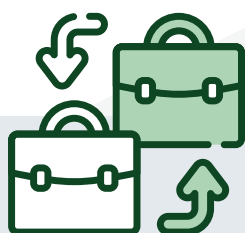
**Małgorzata Miller**  
radca prawny

+48 664 330 302  
malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



**Kinga Malcher-Firlej**  
radca prawny

+48 61 8 527 529  
kinga.malcher@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



Już niedługo Państwowa Inspekcja Pracy ma otrzymać nowe uprawnienia. Jest to związane z wdrożeniem regulacji unijnych. Inspektor pracy będzie mógł nakazać przekształcenie umowy B2B w umowę o pracę. Czy będzie to pomocne w walce z samozatrudnieniem? Czas pokaże.

Jest gotowy projekt ustawy, który na wzór nowych unijnych regulacji da możliwość wystawienia nakazu przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. I takie właśnie uprawnienia mają uzyskać polscy inspektorzy PIP. W praktyce nowe unijne przepisy mogą objąć cały rynek pracy - zarówno umów zlecenia i o dzieło, jak i B2B. Jednocześnie, mimo że będą one wiążące dla państw członkowskich, pozostawiają im swobodę wyboru formy i środków realizacji dyrektywy.

Aktualnie takie uprawnienia mają sądy powszechne, wskutek kontroli prowadzonej przez ZUS lub organy skarbowe. Przesłuchiwać są świadkowie, analizowane jest także to, czy osoba wykonująca umowę B2B faktycznie ponosi ryzyko prowadzonej działalności, czy to ryzyko ponosi druga strona, czyli kontrahent. Celem nowych regulacji ma być przede wszystkim walka z nadużyciami związanymi z tzw. umowami śmieciowymi oraz kontraktami B2B. W praktyce jej zdaniem wiele takich umów de facto spełnia warunki stosunku pracy, co prowadzi do omijania przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Przedsiębiorcy, chcąc działać zapobiegawczo, powinni zatem przeanalizować treść zawartych umów cywilnoprawnych, w tym rozważyć modyfikację ich treści pod kątem potencjalnej możliwości nakazania przez Państwową Inspekcję Pracy ich przekwalifikowania na umowę o pracę.

# Przedsiębiorco!

## Uwaga na potencjalne zmowy na rynku pracy

### Masz pytania?



**dr Kamila Piernik-Wierzbowska**  
radca prawny

+48 61 8 527 529  
kamila.piernik-wierzbowska@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



**Joanna Pieczaba**  
starszy prawnik

+48 698 927 421  
joanna.pieczaba@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn

### Czym jest zmowa pracodawców?

Zmowa na rynku pracy to nielegalne porozumienia zawierane pomiędzy pracodawcami, którzy wspólnie ustalają warunki zatrudnienia w celu ograniczenia konkurencji na rynku pracy. Porozumienie to niekoniecznie musi zostać zawarte przez osobę na kierowniczym stanowisku czy członka zarządu spółki - może je zawrzeć również przykładowo pracownik działu HR czy każdego innego działu. Dodatkowo, porozumienie to może zostać zawarte w dowolnej formie, więc niekoniecznie pisemnej. Mogą być to ustalenia ustne, ale również SMSy czy wiadomości wymienione na popularnych komunikatorach.

### Jakie zachowania mogą być kwalifikowane jako zmowa na rynku pracy?

#### Wariant aktywny:

- » pracodawcy zobowiązują się, że nie będą podejmować działań zmierzających do pozyskania nowych pracowników zatrudnionych w konkurencyjnych przedsiębiorstwach,
- » przykładowo dział rekrutacji lub wynajęta agencja pracy nie będzie kontaktowała się z pracownikami konkurenta w mediach społecznościowych, żeby przedstawić im ofertę pracy.

#### Wariant pasywny:

- » pracodawcy mogą uzgodnić, że jeżeli otrzymają CV od pracownika swojego konkurenta, to nie podejmą z nim rozmowy o pracę
- » przeprowadzanie pozorowanych rozmów o pracę, która z góry zakończyć ma się odrzuceniem kandydatury pracownika.

### 01 Niekonkurowanie o pracowników: no-poach agreement

Jedną z najczęstszych form zmowy na rynku pracy jest tzw. „no-poach agreement”, czyli umowa pomiędzy firmami, które zobowiązują się do niepozyскиwania pracowników od siebie nawzajem. Porozumienie to może przybierać formę aktywną jak i pasywną.

## 02 Ustalanie stawek płac: wage - fixing

Pracodawcy ustalają pomiędzy sobą jednolite stawki wynagrodzeń i ograniczają konkurencję płacową. Przy czym, przez wynagrodzenie należy rozumieć wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym również premie, nagrody czy dodatki funkcyjne. Może to również dotyczyć benefitów pozapłacowych, czy liczby dopuszczalnych dni pracy zdalnej dla pracownika.



- » Przykładem może być porozumienie, w którym wszystkie przedsiębiorstwa konkurencyjne w danym regionie zgadzają się wypłacać wynagrodzenie pracownikom na podobnym poziomie, bez względu na ich umiejętności czy doświadczenie.

## 03 Postanowienia umowne dotyczące zakazu zatrudniania pracowników: klauzule non solicitation

Kolejnym postanowieniem, jest tzw. **klauzula non solicitation**, dotycząca zakazu zatrudniania pracowników konkurencyjnej firmy, zwana również „kłusownictwem pracowniczym”. Ten typ klauzuli jest charakterystyczny dla branż, gdzie wymagany jest wysoki stopień wykwalifikowania kadry pracowniczej. W tym wypadku, pracodawcy zawierają porozumienia, w których zakazują sobie wzajemnego zatrudniania pracowników. Praktyka ta jest niezgodna z prawem, gdyż ogranicza prawa pracownika do swobodnego wyboru pracy i nawiązania stosunku pracy.



- » Samo złożenie oferty pracy pracownikowi konkurenta nie stanowi naruszenia powyższego zakazu, gdyż chodzi o bardziej stanowcze działanie, którego celem jest nakłonienie do zmiany miejsca pracy

## 04 Klauzule dotyczące zakazu konkurencji a pozycja dominująca przedsiębiorcy na rynku

Postanowienia o zakazie konkurencji funkcjonujące w umowach zawieranych z pracownikami są powszechne w obrocie i co do zasady nie stanowią naruszenia prawa konkurencji, jednak w niektórych przypadkach mogą spotkać się z zainteresowaniem organów kontrolujących. Chodzi przede wszystkim o klauzule wykorzystywane przez przedsiębiorców, którzy posiadają pozycję dominującą na rynku, czyli posiadają udział w rynku właściwym, który przekracza 40%. Dotyczy to wprowadzenia do umów z pracownikami postanowień o zakazie konkurencji w zakresie znacznie przekraczającym ich cele, w praktyce prowadzące do zablokowania rynku pracy w regionie. Działania takie wykraczają poza to, co jest obiektywnie niezbędne do ochrony własnego know-how i najczęściej zmierzają do tego, aby wyeliminować lub zapobiec wejściu na ten rynek konkurentów.

### Jakie kary grożą za naruszenie prawa konkurencji w zakresie rynku pracy?

Mimo pozornych korzyści, zmowy na rynku pracy są niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa i mogą prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych. Firmy przyłapane na zmoście mogą zostać ukarane wysokimi grzywnami, które mogą sięgać nawet 10% rocznego obrotu. Co istotne, kara w wysokości do 2 mln zł może zostać nałożona również na członka kadry zarządzającej.

**Przedsiębiorco masz wątpliwość czy Twoje praktyki są zgodne z prawem? Skontaktuj się z nami!**

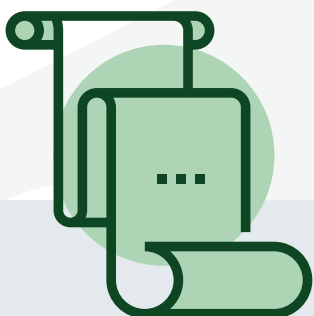
# Upływ terminu przedawnienia według nowelizacji z 2018 r. mija 31.12.2024 r.

## Masz pytania?



**Kinga Malcher-Firlej**  
radca prawny

+48 61 8 527 529  
kinga.malcher@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



W 2018 r. miała miejsce bardzo duża nowelizacja przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących przedawnienia roszczeń majątkowych. Generalnie doszło do skrócenia okresu przedawnienia z 10-letniego na 6-letni. Bez zmian natomiast pozostała regulacja dotycząca 3-letniego terminu przedawnienia dla roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz dla roszczeń o świadczenia okresowe. Ponadto zmodyfikowano zasady obliczania tego terminu na wzór przedawnienia zobowiązań podatkowych - termin przedawnienia roszczeń upływa z końcem roku kalendarzowego.

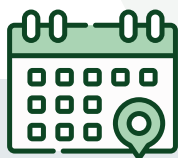
Te zasady nie dotyczą terminów przedawnienia krótszych niż 2 lata. Dodatkowo ujęto też rozwiązanie dla takich roszczeń, dla których termin przedawnienia już biegł. Jeżeli roszczenie dotychczas co do zasady przedawniało się po upływie terminu 10-letniego, to aktualnie w zależności od sytuacji:

- » przedawnia się po upływie terminu 6-letniego, liczonego od dnia 9 lipca 2018 r., przy uwzględnieniu dodatkowo jego wydłużenia do ostatniego dnia roku kalendarzowego – czyli **dokładnie z dniem 31 grudnia 2024 roku**.
- » przedawnia się po upływie terminu 10-letniego, jeżeli termin ten upływa przed dniem 31 grudnia 2024 roku



Zachęcamy do weryfikacji swoich wierzytelności i zgromadzonych tytułów wykonawczych przeciwko dłużnikom, tak aby nie okazało się, że po 31 grudnia 2024 r. nie będzie już możliwości ich egzekwowania. Zwracamy również uwagę, że przedawnienie roszczeń badane jest przez sąd w sprawach z konsumentami, a nadto komornicy przy wszczynaniu egzekucji również weryfikują ten aspekt. Warto zawczasu zadbać o tę kwestię i sprawdzić, do kiedy mamy możliwość dochodzenia swojego roszczenia.

Zastosowanie terminu 10-letniego ma miejsce zawsze dla roszczeń, których bieg terminu przedawnienia rozpoczął się w okresie pomiędzy 9 lipca 2008 r. a 31 grudnia 2014 r. Roszczenia, które stały się wymagalne po 31 grudnia 2014 będą przedawniać się według terminu znowelizowanego – czyli termin ten skończy bieg 31 grudnia 2024 r.



**Zatem datą graniczną jest data 31 grudnia 2024 r. Może okazać się, że dla części roszczeń, w dniu 31 grudnia 2024 r., upłynie termin na wniesienie pozwu albo wszczęcie kolejnego postępowania egzekucyjnego przeciwko swojemu dłużnikowi.**



# Projekt o tzw. „ślepych pozwach” – co w praktyce może oznaczać dla pracodawców?

## Masz pytania?



**Weronika Twerjanowicz**  
prawnik

+48 61 8 527 529  
weronika.twerjanowicz@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn

15 października 2024 r. do I czytania na posiedzeniu Sejmu został skierowany poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw wprowadzający instytucje umożliwiającą osobom poszkodowanym sięgnięcie do mechanizmów pociągnięcia do odpowiedzialności cywilnoprawnej w celu zwalczania zniesławiających wpisów w Internecie. Projekt wprowadza istotne zmiany w zakresie ochrony dóbr osobistych, w tym ochrony pracodawców przed szkodliwymi i nieprawdziwymi wpisami na portalach internetowych.

### **Wzrost problemów związanych z anonimowymi wpisami**

Niekiedy zdarza się, że na portalach poświęconych opiniom o pracodawcach pojawiają się wpisy krytykujące danego pracodawcę, czasem w sposób sprzeczny z prawem lub niezgodny z faktami. Z perspektywy pracodawcy stanowią one zagrożenie nie tylko dla wizerunku przedsiębiorstwa,

ale także mogą prowadzić do strat finansowych czy trudności w rekrutacji pracowników. Jednym z najistotniejszych problemów związanych z naruszeniami dóbr osobistych w Internecie jest trudność w identyfikacji sprawców. Odpowiedzią na te wyzwania staje się nowy rodzaj postępowania, który pozwoli pracodawcom skutecznie chronić się przed tego rodzaju szkodliwymi działaniami.



## Kluczowe elementy Projektu Ustawy

Projekt ma na celu wprowadzenie skuteczniejszych mechanizmów ochrony m.in. pracodawców przed szkodliwymi działaniami anonimowych użytkowników w Internecie. Oto najważniejsze założenia:

### 01 Procedura ustalenia tożsamości sprawcy:

Ustawa przewiduje nowe mechanizmy umożliwiające ustalenie tożsamości osób odpowiedzialnych za publikację wpisów, które naruszają dobra osobiste. Dzięki współpracy z platformami internetowymi i dostawcami usług internetowych możliwe będzie uzyskanie informacji o autorach takich treści, co jest kluczowe w procesie dochodzenia roszczeń w wyniku naruszenia dóbr osobistych. Pozwoliłoby to poszkodowanym na złożenie pozwu bez konieczności wcześniejszego ustalenia tożsamości sprawcy. Dzięki temu osoby dotknięte naruszeniami dóbr osobistych mogłyby skierować sprawę do sądu, gdzie to organy miałyby obowiązek ustalenia tożsamości sprawcy w toku postępowania. Instytucja tzw. ślepego pozwu może stanowić kluczowy krok w walce z anonimowymi atakami w Internecie

### 02 Obowiązki platform internetowych:

Platformy, na których publikowane są opinie i komentarze, zobowiązane będą do współpracy z organami ścigania i sądami w zakresie udostępniania danych dotyczących autorów wpisów. Ma to na celu szybsze i efektywniejsze identyfikowanie osób odpowiedzialnych za szkodliwe treści. Sąd po złożeniu pozwu przez powoda będzie ustalał dane pozwanego występując do usługodawcy o nadesłanie danych identyfikacyjnych autora wpisu oraz o wskazanie danych przedsiębiorcy telekomunikacyjnego. Kolejnym krokiem będzie wystąpienie przez sąd do przedsiębiorcy telekomunikacyjnego będącego dostawcą systemu teleinformatycznego dla pozwanego z zadaniem nadesłania danych pozwanego.

### 03 Ochrona dóbr osobistych pracodawców:

Regulacje mają na celu wzmocnienie ochrony dóbr osobistych, w tym reputacji pracodawców. Ustawa wprowadza mechanizmy umożliwiające szybkie reagowanie na fałszywe wpisy oraz skuteczne dochodzenie roszczeń za wyrządzone szkody. Wnosząc pozew o ochronę dóbr osobistych, jeżeli doszło do ich naruszenia drogą elektroniczną, powód w pozwie zamiast imienia i nazwiska albo nazwy lub adresu pozwanego wskazuje jako pozwanego „osobę nieznana”. Powód będzie musiał zawrzeć w pozwie wniosek o zobowiązanie osoby fizycznej, osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, które prowadząc działalność zarobkową, zawodową lub pożytku publicznego świadczą usługi drogą elektroniczną, w tym również oferując usługi pośrednictwa internetowego, za pośrednictwem, którego doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda, **do wskazania wszystkich posiadanych danych pozwanego.**

### Podsumowanie

Wprowadzenie instytucji tzw. „ślepego pozwu” umożliwi poszkodowanym pracodawcom sięgnięcie do mechanizmów odpowiedzialności cywilnoprawnej w celu zwalczania zniechęcających wpisów w Internecie. Projekt należy ocenić pozytywnie. Sam fakt istnienia instytucji umożliwiającej zidentyfikowanie osób dokonujących naruszenia dóbr osobistych w Internecie może spowodować ograniczenie ilości takich zjawisk, pełnić funkcję odstraszającą i prewencyjną. Z zacięciem będziemy obserwować proces legislacyjny i informować Państwa o postępie prac.

# Konfiskata pojazdów a pojazdy służbowe – czy podlegają przepadkowi?

## Masz pytania?



Jakub Durkiewicz  
prawnik

+48 61 8 527 529  
jakub.durkiewicz@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn

W marcu tego roku weszły w życie przepisy wprowadzające możliwość orzeczenia przez sąd przepadku pojazdu mechanicznego prowadzonego przez sprawcę określonych przestępstw – mowa tu m. in. o czynach polegających na spowodowaniu śmiertelnego wypadku, kiedy kierowca znajdował się w stanie nietrzeźwości bądź za samą jazdę pod wpływem alkoholu lub środka odurzającego.

Możliwe jest wystąpienie sytuacji, w której pracownik popełnia przestępstwo przemieszczając się pojazdem powierzonym przez pracodawcę – czy wtedy pracodawca ryzykuje utratą własnego pojazdu? Co do zasady przepisy stanowią, iż pojazd prowadzony przez sprawcę ulega przepadkowi, tj. w momencie uprawomocnienia się orzeczenia skazującego pojazd przechodzi na własność Skarbu Państwa. Jednak w określonych sytuacjach, m. in. gdy pojazd nie stanowi wyłącznej własności sprawcy, orzeka się wobec niego przepadek równowartości pojazdu. Za równowartość pojazdu przyjmuje się wtedy wartość pojazdu określoną w polisie ubezpieczeniowej.



Ustawodawca przewidział jednak wyjątek od orzekania przepadku pojazdu bądź jego równowartości – **jest to sytuacja, w której sprawca prowadził niestanowiący jego własności pojazd mechaniczny wykonując czynności zawodowe lub służbowe polegające na prowadzeniu pojazdu na rzecz pracodawcy**. Zamiast przepadku sąd orzeka nawiązkę w wysokości co najmniej 5.000,00 zł.



Przepisy prawa karnego podlegają ścisłej interpretacji, dlatego orzeczenie nawiązki zamiast przypadku możliwe jest jedynie pod łącznym spełnieniem kilku warunków:

1. **sprawca prowadzi pojazd mechaniczny nie-  
stanowiący jego własności** – nie dotyczy to więc sytuacji, w której pracownik wykorzystuje swój pojazd do wykonywania pracy,
2. **sprawca prowadzi pojazd wykonując czyn-  
ności zawodowe lub służbowe polegające na  
prowadzeniu pojazdu** – przepisy wykluczają w tym miejscu sytuację wykorzystywania służbowego pojazdu do celów prywatnych,
3. **sprawca wykonuje ww. czynności na rzecz  
pracodawcy** – użycie pojęcia „na rzecz pracodawcy” wskazuje, że osoba prowadząca pojazd musi pozostawać w stosunku pracy.

Wyłączenie w zakresie orzekania przypadku bądź jego równowartości **nie odnosi się m. in. do osoby spełniającej świadczenia w ramach stosunków cywilnoprawnych (zwłaszcza kontrakty B2B)**, choćby czyniła to z wykorzystaniem cudzego pojazdu mechanicznego, w tym pojazdu osoby, na rzecz której spełnia świadczenie polegające na jego prowadzeniu. W tej sytuacji sprawcy grozić będzie przypadek równowartości pojazdu.



Należy również zwrócić uwagę, że przypadek pojazdu, jego równowartości bądź nawiązka w przypadku pracowników – kierowców zawodowych – **grozi również trzechwemu kierowcy (!), który spowodował wypadek, jeśli zbiegnie on z miejsca zdarzenia.**

# Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

## Masz pytania?



**Jakub Durkiewicz**  
prawnik

+48 61 8 527 529  
jakub.durkiewicz@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



**Krzysztof Zięba**  
asystent prawny

+48 61 8 527 529  
krzysztof.zieba@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn



Niezależnie od branży i od stanowiska zajmowanego przez pracownika możliwe jest wystąpienie sytuacji, w której w ramach realizacji swoich obowiązków pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy. Kodeks Pracy przewiduje odpowiedzialność materialną pracowników za zawinione szkody wyrządzone wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Wskazuje się, że odpowiedzialność pracownika może przybrać zasadniczo trzy rodzaje: za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej, szkodę wyrządzoną z winy nieumyślnej oraz szkodę wyrządzoną wskutek niewyliczenia się przez pracownika z mienia powierzonego z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się.

Aby możliwe było dochodzenie przez pracodawcę odszkodowania od pracownika, konieczne jest wystąpienie kilku przesłanek. W szczególności musi wystąpić szkoda u pracodawcy, a ponadto bez-

prawność zachowania pracownika (naruszenie lub niewykonanie ciążących na nim obowiązków), wina pracownika (sytuacja, w której można zarzucić pracownikowi, że mógł postąpić zgodnie ze swoimi obowiązkami, a jednak tego nie zrobił) oraz normalny (tzw. adekwatny) związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pracownika a szkodą pracodawcy. Powyższe okoliczności wraz z wykazaniem wysokości szkody ma obowiązek udowodnić, w razie sporu, pracodawca.

W praktyce najczęściej ma miejsce drugi z wymienionych na wstępie przypadków, tj. szkoda z winy nieumyślnej. Pod pojęciem winy nieumyślnej mieści się lekkomyślność oraz niedbalstwo, czyli – ogólnie ujmując – sytuacje, w których pracownik nieintencjonalnie, z powodu niedochowania należytej staranności, doprowadził do wystąpienia szkody. Zasadą jest ponoszenie odpowiedzialności przez pracownika do wysokości rzeczywistej szkody, natomiast w tym przypadku odszkodowanie za wyrządzoną szkodę nie może być wyższe niż trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika (nawet jeśli szkoda realnie jest w wyższej wysokości).

Pracownik jest zobowiązany naprawić szkodę w pełnej wysokości, niezależnie od jej rozmiarów, jeżeli wyrządził pracodawcy szkodę z winy umyślnej. Co do zasady, pracownik odpowiada także w pełnej wysokości za szkodę wyrządzoną w mieniu, które zostało mu powierzone przez pracodawcę z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia (np. auto służbowe). Aby jednak pracodawca mógł skutecznie żądać od pracownika naprawienia takiej szkody, konieczne jest, by mienie zostało mu przekazane w sposób prawidłowy oraz aby nie wystąpiły okoliczności wyłączające odpowiedzialność pracownika, czyli fakt, że szkoda wystąpiła z przyczyn od niego niezależnych.

Pracodawca może dochodzić odszkodowania od pracownika na drodze postępowania cywilnego poprzez wytoczenie powództwa przed sąd pracy, o ile wcześniej strony nie załatwią sprawy w sposób polubowny. Nawet jeśli pracodawca nie jest podmiotem posiadającym osobowość prawną albo zdolność prawną na podstawie przepisów szczególnych, może być stroną postępowania i wytoczyć powództwo przeciwko pracownikowi, jeśli spełnione są dwie przesłanki: istnienie wyodrębnienia o charakterze finansowo-organizacyjnym oraz możliwość samodzielnego zatrudnienia pracowników.



Jak już wskazano powyżej, pracodawca jest zobowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Wykazanie możliwe jest przy wykorzystaniu wszelkich środków dowodowych, w tym dokumentów czy zeznań świadków (np. naocznych świadków zdarzenia powodującego szkodę). W praktyce pomocnym środkiem dowodowym może okazać się dowód z opinii biegłego – może on pomóc w szczególności w określeniu wysokości powstałej szkody, której wartość w momencie wytoczenia powództwa nie da się precyzyjnie wyznaczyć.

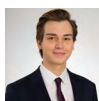
Może również zdarzyć się, że czyn pracownika będzie stanowił przestępstwo, za które będzie mógł on ponieść odpowiedzialność karną. Jeśli przestępstwo spowodowało bezpośrednie naruszenie lub zagrożenie dobra prawnego pracodawcy (np. jego mienia) to pracodawca może występować w postępowaniu karnym jako pokrzywdzony. Jednak, aby działać w tej roli pracodawca musi być osobą fizyczną, osobą prawną lub być wyposażony co najmniej w zdolność prawną na podstawie odrębnych przepisów albo być instytucją państwową lub samorządową.

Status pokrzywdzonego w postępowaniu karnym może być istotny dla pracodawcy w celu zgłoszenia w toku postępowania wniosku o orzeczenie względem pracownika środka karnego w postaci obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej przestępstwem.

Skazanie pracownika w postępowaniu karnym ma ten skutek, że rozstrzyga o winie pracownika. Z kolei ustalenie czy pracownik wyrządził szkodę umyślnie bądź nieumyślnie, ma wpływ na zakres jego odpowiedzialności cywilnej. Jeśli więc pracownik zostanie skazany za przestępstwo umyślne popełnione na szkodę pracodawcy, będzie to ułatwiać ewentualne dochodzenie odszkodowania w pełnej wysokości na drodze postępowania cywilnego.

# Samozatrudnienie i umowa zlecenia będą zaliczane do stażu pracy? Trwają konsultacje

## Masz pytania?



**Krzysztof Zięba**  
asystent prawny

+48 61 8 527 529  
krzysztof.zieba@krotoski-adwokaci.pl  
Profil LinkedIn

Na etapie opiniowania znajduje się obecnie projekt nowelizacji Kodeksu Pracy zaproponowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zakłada on, że do stażu pracy (okresu zatrudnienia), wyliczanego na potrzeby ustalenia wysokości określonych świadczeń i uprawnień pracowniczych, zaliczane będą między innymi okresy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, wykonywania umowy agencyjnej oraz wiele innych tytułów. Cały katalog nowych tytułów zawiera projektowany obecnie art. 302<sup>1</sup> Kodeksu Pracy. Zasadniczo, warunkiem zaliczenia okresów wykonywania powyższych umów do okresu zatrudnienia, zgodnie z projektem ustawy, ma być podleganie w ich trakcie ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. Potwierdzeniem owych okresów mają być stosowne zaświadczenia wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Dlaczego to ma znaczenie? Ponieważ od okresu zatrudnienia zależy przysługiwanie pracownikowi licznych świadczeń i uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Czasami są one specyfiką poszczególnych grup pracowników lub ustalane wewnętrznie w ramach danego zakładu pracy (np. nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe). Można również wskazać uprawnienia wynikające z ustawy, które uzależnione są od stażu pracy – liczba przysługujących w roku dni urlopu wypoczynkowego czy nabycie prawa do urlopu wychowawczego.

Jak zatem widać, projektowane zmiany mogą istotnie wpłynąć na sytuację pracowników, a co za tym idzie również i pracodawców. Warto zatem śledzić losy opisanego projektu z perspektywy obydwu powyższych grup. Planowany termin wejścia w życie zmian to 1 stycznia 2026 r. Ma to zapewnić pracodawcom odpowiedni czas na obliczenie na nowo stażu pracy pracowników, a pracownikom - czas na dostarczenie pracodawcom stosownych zaświadczeń.

# Minimalne wynagrodzenie za pracę od stycznia 2025 r.– jakie świadczenia wzrosną razem z nim?

Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. została ostatecznie ustanowiona wysokość tych świadczeń, która będzie obowiązywać od nowego roku. Należy jednak pamiętać, że wraz ze zmianą stawki minimalnego wynagrodzenia zmianie ulega także wysokość innych świadczeń, która uzależniona jest właśnie od tego wskaźnika.

Stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę jest wyznacznikiem niektórych świadczeń zdefiniowanych w Kodeksie Pracy oraz innych ustawach. Przykładowo, pracownikowi, wobec którego pracodawca

naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje odszkodowanie w kwocie nie niższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia. Taka sama jest minimalna wysokość odszkodowania dla pracownika, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Minimalne wynagrodzenie jest także elementem wzoru na ustalenie wysokości dodatku za pracę w nocy. Warto wskazać, że wzór ten prezentuje się następująco: minimalne wynagrodzenie/liczba godzin do przepracowania w danym miesiącu x 20%.

Nowe wysokości wybranych świadczeń przedstawia poniższe zestawienie w formie tabeli.

| Świadczenie                                                        | Dotychczasowa wysokość                                       | Wysokość od 01.01.2025 r.                      |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Minimalne wynagrodzenie za pracę                                   | 4.300,00 zł                                                  | 4.666,00 zł                                    |
| Minimalna stawka godzinowa                                         | 28,10 zł                                                     | 30,50 zł                                       |
| Dodatek za pracę w nocy                                            | 5,38 zł/h wyniesie dodatek za pracę w nocy w grudniu 2024 r. | 5,55 zł za każdą godzinę pracy w porze nocnej* |
| Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych | 64.500,00 zł                                                 | 69.990,00 zł                                   |
| Minimalne wynagrodzenie za przestój w pracy                        | 4.300,00 zł                                                  | 4.666,00 zł                                    |

\*Wskazana wysokość dodatku dotyczy miesiąca stycznia w 2025 r. przy założeniu pracy na pełen etat (w kolejnych miesiącach wysokość może się różnić w zależności od ilości godzin do przepracowania w danym miesiącu)

# KROTOSKI

ADWOKACI I RADCY PRAWNI

## M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp. k.

ul. Tyłne Chwaliszewo 27/1A  
61 - 103 Poznań

+48 61 8 527 529

[kancelaria@krotoski-adwokaci.pl](mailto:kancelaria@krotoski-adwokaci.pl)

[www.krotoski-adwokaci.pl](http://www.krotoski-adwokaci.pl)

Wszelkie zamieszczone w Niezbędniku treści mają charakter wyłącznie informacyjny i nie stanowią opinii prawnej ani porady prawnej. Ponadto informujemy, że treści te mogą nie uwzględniać wszystkich aspektów istotnych dla danego zagadnienia oraz mogą zawierać stanowiska nie podzielane przez sądy, organy administracji publicznej lub inne instytucje, bądź też mogły stać się nieaktualne z powodu zmiany prawa lub linii orzecznictwa. W przypadku pytań lub wątpliwości zachęcamy do kontaktu telefonicznie 61 8 527 529 lub mailowo [Kancelaria@krotoski-adwokaci.pl](mailto:Kancelaria@krotoski-adwokaci.pl)

Zawartość dokumentu jest chroniona prawami autorskimi. Zaznacza się, że kopiowanie, przetwarzanie, publikowanie oraz wykorzystywanie (w całości lub w części) treści zawartych w niniejszym dokumencie bez zgody ich autora/ów jest zabronione oraz niezgodne z przepisami prawa (Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych).

Stan prawny na dzień: 25 października 2024 roku