

Konstytucja sankcyjna

Na co powinni zwrócić uwagę przedsiębiorcy?



Trwają prace nad projektem ustawy o środkach ograniczających, która ma na celu usystematyzowanie wdrażania w Polsce sankcji unijnych oraz sankcji ONZ. W projekcie uzasadnienia wskazuje się, że ustawa ma stanowić swoistą „konstytucję sankcyjną”.

Projekt ustawy przewiduje **utworzenie listy** osób i podmiotów, wobec których w Polsce stosowane będą sankcje. Decyzję o wpisie na listę ma wydawać Szef KAS względem osób i podmiotów dysponujących środkami finansowymi, funduszami lub zasobami gospodarczymi, bezpośrednio lub pośrednio wspierających:

1. państwa objęte sankcjami unijnymi lub ONZ,
2. poważne naruszenia praw człowieka lub represje wobec społeczeństwa obywatelskiego i opozycji demokratycznej lub których działalność stanowi zagrożenie dla demokracji lub praworządności w państwach objętych sankcjami unijnymi lub ONZ,
3. obcą ingerencję i manipulację w środowisku informacyjnym wymierzoną w bezpieczeństwo, interesy i wizerunek Rzeczypospolitej Polskiej.

Wpisowi na listę podlegają nie tylko osoby i podmioty wspierające, **ale także osoby i podmioty bezpośrednio lub pośrednio z nimi współpracujące**.

Powyższe kryteria, podobnie jak w przypadku ustawy sankcyjnej wprowadzonej w związku z agresją Rosji na Ukrainę, nie są wyrażnie dookreślone. **W konkretnej sytuacji może się okazać, że pomiędzy „zwykłym przedsiębiorcą” a podmiotem wspierającym zaistnieje taki łańcuch powiązań gospodarczych, który może uzasadniać wpis na listę i w konsekwencji**

zastosowanie sankcji. Tym samym po stronie przedsiębiorcy powstanie kolejny obowiązek polegający na konieczności weryfikacji podmiotów znajdujących się na liście oraz konieczność bacznej weryfikacji swoich kontrahentów.

Ustawa dopuszcza:

1. **zamrożenie i nieudostępnianie** środków finansowych i funduszy lub zasobów gospodarczych,
2. **wpis do wykazu cudzoziemców niepożądanych w RP,**
3. **wykluczenie** z postępowań o zamówienie publiczne,
4. **ustanowienie tymczasowego zarządu przymusowego albo zarządu w celu przejęcia** na rzecz Skarbu Państwa lub innego podmiotu własności środków, funduszy lub zasobów.

Osobne sankcje mogą być także wprowadzone przez Radę Ministrów, która będzie mogła w drodze rozporządzenia **określić, że z konkretnym państwem zakazana jest lub co najmniej ograniczona zostaje współpraca gospodarcza.**

Autor artykułu:
 Jakub Durkiewicz, aplikant radcowski
 M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp.k.



Adwokat Jerzy Krotoski oraz adwokat Maciej Krotoski z poznańskiej Kancelarii M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp.k. są Członkami WKK

Zmiana nazwy stanowiska a wypowiedzenie zmieniające

Zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu pozostałych warunków pracy i płacy, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli jednak obie strony uznają zmianę nazwy stanowiska za istotną (np. ze względu na prestiż), to może ona wymagać wypowiedzenia warunków pracy. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30.01.2025 r. (III PSK 70/24).

Stan faktyczny:

Pracownik był zatrudniony jako starszy specjalista ds. technicznych. Wykonywał m.in. prace konserwacyjne i techniczne w laboratoriach oraz inne zadania zlecone przez przełożonych. Pracodawca zaproponował mu rozszerzenie obowiązków o funkcję administratora budynku, co wiązało się z koniecznością wykonywania drobnych prac gospodarczych, zgłaszania usterek czy nadzorowania czystości. Nieprzyjęcie nowych obowiązków przez pracownika doprowadziło do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ww. odmowę, jak również to, iż w czasie trwania zwolnienia lekarskiego pracownik kilkakrotnie pojawiał się na terenie uczelni, podejmując działania niezwiązane z leczeniem.

Pracownik wniósł odwołanie do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Argumentował, że proponowane nowe obowiązki istotnie różniły się od dotychczasowych i były poniżej jego kwalifikacji, co w rzeczywistości oznaczało nieuzasadnioną zmianę warunków pracy. W konsekwencji odmowa ich przyjęcia nie mogła stanowić podstawy do rozwiązania umowy. Zarzucał on również, iż pracodawca niewystarczająco precyzyjnie wskazał przyczyny wypowiedzenia.

Stanowisko sądów:

Sąd I instancji uznał, że zakres nowych obowiązków mieścił się w granicach dotychczasowego rodzaju pracy, a tym samym odmowa ich wykonywania przez pracownika uzasadniała wypowiedzenie mu umowy o pracę. Negatywnie ocenił także postępowanie pracownika w czasie niezdolności do pracy, które było niezgodne z celem zwolnienia lekarskiego. Sąd II instancji podtrzymał to stanowisko.

Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej pracownika do rozpoznania wskazując, że zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska (przy zachowaniu pozostałych warunków pracy), co do zasady nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej będzie wyłącznie w przypadku, w którym obie strony uznają nazwę za

element istotny stosunku pracy (np. ze względu na prestiż). Zdaniem Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie nie zaistniały jednak przesłanki uzasadniające takie stanowisko. Jednocześnie Sąd Najwyższy podkreślił, że nieprecyzyjne wskazanie przyczyn wypowiedzenia nie narusza przepisów kodeksu pracy, jeśli w świetle całokształtu okoliczności były one dostatecznie jasne i zrozumiałe dla pracownika.

Komentarz ekspercki:

Sąd Najwyższy potwierdził, że pracodawca może wprowadzać drobne zmiany w zakresie obowiązków pracownika, o ile nie zmienia to faktycznie rodzaju jego pracy. Sama zmiana nazwy stanowiska – jeśli nie pogarsza warunków zatrudnienia – nie wymaga więc formalnej zmiany umowy. Trzeba jednak pamiętać, że nazwa stanowiska czasem wpływa na pozycję lub prestiż pracownika – wtedy jej zmiana staje się już istotna i wymagać może wypowiedzenia zmieniającego.

Po raz kolejny w omawianym orzeczeniu wybrzmiała kwestia należytego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Kodeks pracy wymaga, aby wskazana przez pracodawcę przyczyna była prawdziwa, jasna, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Wyłącznie wyjątkowo, jeśli w wypowiedzeniu pojawiają się pewne braki w ww. zakresie, może być ono uznane za ważne, ale tylko wówczas, gdy pracownik został odpowiednio o nich poinformowany w inny sposób – np. ustnie podczas wręczenia mu wypowiedzenia. Nie rekomendujemy jednak takiego postępowania.

Autor artykułu:
 Wiktor Kaszubowski, asystent prawny
 SZUSZCZYŃSKI KAMIŃSKA Kancelaria Prawa Pracy



Michał Szuszczyński, radca prawny, wspólnik
 SZUSZCZYŃSKI KAMIŃSKA Kancelaria Prawa Pracy,
 jest Członkiem WKK - www.szuszczyński.pl