



## OPIEKA PRAWNA

### Newsletter VII 2020

(06.07.2020)

#### **Przywrócony pracownik zachowuje prawo do urlopu wypoczynkowego**

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu, w sprawach połączonych C-762/18 QH/Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i C-37/19 CV/Iccrea Banca SpA stwierdził, że za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego albo - po rozwiązaniu stosunku pracy - do otrzymania świadczenia pieniężnego za urlop, którego nie wykorzystał.

Sprawa C-762/18 dotyczyła byłej pracownicy szkoły w Bułgarii, która została zwolniona, a następnie - po stwierdzeniu przez sąd niezgodności z prawem tego zwolnienia - przywrócona do pracy. Następnie została zwolniona po raz drugi. Pracownica ta wniosła powództwo przeciwko szkole. W pozwie domagała się wypłaty świadczenia pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy, z którego nie mogła skorzystać w okresie między jej niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy. Najwyższy sąd kasacyjny Bułgarii, orzekający w ostatniej instancji, oddalił jej powództwo. Pracownica wystąpiła więc do sądu rejonowego w Chaskowie, (Bułgaria) z powództwem przeciwko sądowi kasacyjnemu Bułgarii, domagając się naprawienia szkód, jakie miała ponieść wskutek naruszenia przez ten sąd prawa Unii.

Sprawa C-37/19 dotyczyła podobnych okoliczności faktycznych do rozpatrywanych w sprawie C-762/18. Była pracownica Iccrea Banca, włoskiej instytucji kredytowej, została przywrócona do pracy wskutek stwierdzenia niezgodności z prawem jej zwolnienia przez sąd. Umowa o pracę z tą pracownicą została następnie ponownie rozwiązana. Pracownica domagała się zasądzenia od Iccrea Banca świadczenia pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres między jej niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem jej do pracy.

Sądy bułgarski i włoski wystąpiły do Trybunału z wnioskami w trybie prejudycjalnym. Sąd bułgarski zwrócił się do Trybunału o wyjaśnienie, czy prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że w opisanych wyżej okolicznościach pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy, nawet wówczas, gdy w tym okresie

nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz swojego pracodawcy. Dodatkowo sądy zmierzały do ustalenia, czy prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że w opisanych wyżej okolicznościach pracownik ma prawo do świadczenia pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy, którego nie wykorzystał w okresie między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy.

W wyroku TSUE udzielił na oba te pytania odpowiedzi twierdzącej. Trybunał przypomniał swoje orzecznictwo, zgodnie z którym w sytuacji, w której pracownik nie jest w stanie wypełniać swoich obowiązków z powodów, których nie był w stanie przewidzieć i które są niezależne od jego woli, takich jak choroba, prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może być uzależnione od rzeczywistego świadczenia przez niego pracy. Trybunał zauważył, iż podobnie jak w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby, okoliczność, że pracownik został pozbawiony możliwości świadczenia pracy z powodu zwolnienia, które zostało następnie uznane za niezgodne z prawem, jest co do zasady nieprzewidywalna i niezależna od woli tego pracownika. Według TSUE, okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy powinien – do celów ustalenia wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego – być zrównany z okresem rzeczywistego świadczenia pracy. W konsekwencji pracownik zwolniony niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy, zgodnie z prawem krajowym, w następstwie unieważnienia jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, ma prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytego w tym okresie.

Trybunał stwierdził, że w razie ponownego zwolnienia przywróconego do pracy pracownika albo w razie ustania jego stosunku pracy po tym przywróceniu z jakichkolwiek powodów, wspomniany pracownik ma prawo do świadczenia pieniężnego za coroczny płatny urlop wypoczynkowy nabyty w okresie od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy. Trybunał uściślił jednak, że w sytuacji gdy w okresie pomiędzy niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pierwotnej pracy pracownik podjął nową pracę, może on dochodzić prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym wykonywał tę pracę, wyłącznie od nowego pracodawcy.

(Wyrok TSUE z 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C-762/18 QH/Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i C-37/19 CV/Iccrea Banca SpA; [www.prawo.pl](http://www.prawo.pl))

## **Projekt nowelizacji Kodeksu pracy – zmiana definicji mobbingu**

Projekt nowelizacji Kodeksu pracy, który znalazł się w wykazie projektów ustaw wniesionych do parlamentu, przewiduje że różnicowanie wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika ma być jednym z przejawów mobbingu.

W projekcie proponuje się zmianę definicji mobbingu (art. 94<sup>3</sup> par. 2 K.p.) poprzez rozszerzenie pojęcia mobbingu o różnicowanie wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika. W uzasadnieniu projektu wskazuje się na problem niższych wynagrodzeń kobiet względem mężczyzn za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości, stąd zdaniem projektodawców należy podjąć działania, które pozwolą

egzekwować zasadę jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości. Obecnie funkcjonujące instrumenty ochrony prawnej pracowników przed różnicowaniem przez pracodawców wynagrodzeń pracowników ze względu na płeć, zdaniem autorów nowelizacji, okazują się nieskuteczne.

Projekt ustawy nie ma jeszcze nadanego numeru druku sejmowego, a z zamieszczonej informacji wynika, że do Sejmu wpłynął 2 lipca, a w piątek, 3 lipca, został skierowany do Biura Legislacyjnego i Biura Analiz Sejmowych celem zaopiniowania.

(źródło: [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl))

## **Rzecznik MŚP otrzymał wydane przez MRPiPS objaśnienia prawne w przedmiocie warunków skorzystania z dofinansowania do wynagrodzeń cudzoziemców na podstawie przepisów tzw. Tarczy antykryzysowej**

**W związku ze zgłaszanymi przez przedsiębiorców wątpliwościami Rzecznik MŚP wystąpił do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o wydanie objaśnień prawnych w zakresie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w formie wypłaty z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzeń tych pracowników oraz środków na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne przysługujących przedsiębiorcy zatrudniającemu cudzoziemców objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, o jakim mowa w art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19.**

W zakresie pomocy przysługującej przedsiębiorcom zatrudniającym cudzoziemców objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, o jakim mowa w art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19 w postaci świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Rzecznik otrzymał objaśnienia o następującej treści:

1. Czy cudzoziemcy wykonujący pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy mogą być objęci przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, o jakim mowa w art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19 bez potrzeby złożenia nowego oświadczenia i wpisu do ewidencji oświadczeń?
2. Czy cudzoziemcy wykonujący pracę na podstawie zezwolenia na pracę mogą być objęci przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, o jakim mowa w art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19 bez potrzeby zmiany dotychczasowego lub uzyskania nowego zezwolenia na pracę?

Odpowiedź:

Cudzoziemiec może wykonywać pracę na zmienionych warunkach bez potrzeby uzyskania kolejnego zezwolenia na pracę lub wpisu nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

3. Czy przedsiębiorcy zatrudniającemu cudzoziemców objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, o jakim mowa w art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19, przysługują świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy w formie wypłaty z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

na dofinansowanie wynagrodzeń tych pracowników oraz środki z tego Funduszu na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne?

Odpowiedź:

Podmiot, o którym mowa w art. 15g ust. 1 ustawy COVID-19, dla którego cudzoziemiec świadczy pracę w oparciu o umowę o pracę albo na innej podstawie określonej w art. 15 ust. 4 ustawy COVID-19, może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia takiego pracownika z FGŚP na podstawie art. 15g ustawy COVID-19, po spełnieniu innych przesłanek określonych w tym przepisie (objęcie cudzoziemca przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, zawarcie porozumienia, wykazanie spadku obrotów gospodarczych).

4. Jak należy rozumieć „łączny okres 3 miesięcy”, o jakim mowa w art. 15g ust. 16 ustawy COVID-19?

Odpowiedź:

Trzy miesiące to maksymalny okres, przez jaki przysługuje dofinansowanie, jednakże podmiot o którym mowa w art. 15g ust. 1 może wystąpić o pomoc na krótszy okres.

5. Czy przedsiębiorca może ubiegać się o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i środków na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, o jakich mowa w art. 15g ust. 1 i ust. 2 ustawy COVID-19 za okresy obejmujące:

- 30 następujących po sobie dni kalendarzowych,
- niepełne miesiące (np. jeden lub dwa tygodnie)?

Odpowiedź:

Dofinansowanie z FGŚP wypłacane jest za okresy, w których pracownicy są objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, wskazane w zawartym porozumieniu. Wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy albo przestoju ekonomicznego musi zostać zawarte w drodze porozumienia, wskazującego konkretne okresy. Możliwe jest składanie wniosków na okresy wyłącznie miesięczne, maksymalnie do 3 miesięcy. Nie można zawrzeć umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP za część miesiąca.

6. Czy w sytuacji gdy w czasie obowiązywania umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy z Funduszu Świadczeń Pracowniczych pracodawca skróci okres przestoju ekonomicznego w stosunku do jednego pracownika albo przywróci obowiązujący jednego pracownika wymiar czasu pracy, będzie zobowiązany do zwrotu całości otrzymanych środków, czy też części środków, którą otrzymał na dofinansowanie wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne tego pracownika? Czy w takiej sytuacji pracodawcy przysługują świadczenia za ten okres, w którym pracownik ten był objęty przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy?

Odpowiedź:

Dopuszczalne jest czasowe świadczenie pracy przez pracownika objętego przestojem ekonomicznym lub czasowe przywrócenie obowiązującego danego pracownika czasu pracy w danym miesiącu. W takim przypadku pracodawca (w terminie 30 dni od dnia

zakończenia okresu pobierania przez pracowników świadczeń) musi zwrócić dofinansowanie za okres świadczenia pracy przez pracownika objętego przestojem lub za okres, w którym pracownik świadczył pracę w niezmnieszonej wymiarze czasu pracy, na wynagrodzenie którego otrzymał dofinansowanie. Pracodawca nie ma obowiązku zwrotu świadczeń za okres, w którym pracownik był faktycznie objęty przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy.

**Objaśnienia prawne z MRPiPS w przedmiocie warunków skorzystanie przez mikro, małych i średnich przedsiębiorców z dofinansowania do wynagrodzeń cudzoziemców na podstawie tzw. tarczy antykryzysowej:**  
<https://rzecznikmsp.gov.pl/wp-content/uploads/2020/06/2020.06.19-WIP.621.2020.KKB-003.pdf>

(źródło: <https://rzecznikmsp.gov.pl>)