

## 24 grudnia jako dodatkowy dzień wolny od pracy

Pod koniec października do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji ustawy o dniach wolnych od pracy oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie z propozycją posłów Lewicy, 24 grudnia ma zostać kolejnym ustawowym dniem wolnym od pracy.

Projekt ustawy ma wielu zwolenników, niewykluczone, że zmiany te wejdą w życie jeszcze przed tegoroczną Wigilią. W uzasadnieniu projektu wskazano, że dzień wolny ma obowiązywać dla wszystkich pracowników, również pracowników placówek handlowych, którzy pracują tego dnia do godz. 14.00. Jeśli ustawa faktycznie wejdzie w życie w najbliższych tygodniach, pracodawcy będą musieli uwzględnić nowy dzień wolny przy planowaniu grafików na grudzień 2024 r.

Ponadto, projekt nowelizacji zakłada wprowadzenie ograniczenia handlu w piątek poprzedzający Wielką Sobotę (pierwszy dzień Świąt Wielkanocnych) - w ten dzień handel po godzinie 14:00 ma zostać zakazany.

## Propozycja zmian w zakresie zwolnień lekarskich

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw modyfikujący zasady przyznawania zwolnień lekarskich. Jakich zmian możemy się spodziewać?

- 1. Nowa definicja pracy zarobkowej** - ministerstwo proponuje, aby pracę zarobkową zdefiniować jako każdą czynność o charakterze zarobkowym, niezależnie od stosunku prawnego będącego podstawą jej wykonania z wyłączeniem czynności incydentalnych, których podjęcia wymagają istotne okoliczności.

W praktyce może to oznaczać m.in. dopuszczenie możliwości podpisywania podczas zwolnienia lekarskiego dokumentów finansowych spółki, faktur, czy innych istotnych dokumentów.

- 2. Możliwość wykonywania pracy u innego pracodawcy podczas zwolnienia lekarskiego** – niezdolność do pracy pracownika zatrudnionego u kilku pracodawców będzie mogła być wyłączona w stosunku do zatrudnienia u jednego z tych pracodawców, jeśli lekarz wystawiający zwolnienie uzna, że rodzaj pracy nie uzasadnia orzekania o niezdolności. Możemy więc spotkać się z sytuacją, w której pracownik niezdolny do pracy fizycznej u jednego pracodawcy będzie mógł nadal wykonywać pracę umysłową u drugiego pracodawcy.
- 3. Miejsce pobytu podczas zwolnienia lekarskiego** – projekt dopuszcza wskazanie w zwolnieniu lekarskim miejsca pobytu pracownika również poza granicami Polski, gdy jest to uzasadnione zaleceniami lekarza lub innymi istotnymi okolicznościami.

## Strategia Migracyjna na lata 2025-2030

Znamy już szczegóły Strategii Migracyjnej dla Polski na lata 2025-2030, pracodawcy zatrudniający cudzoziemców muszą być gotowi na gruntowną reformę prawa imigracyjnego. Zapraszamy do zapoznania się z najważniejszymi zmianami z punktu widzenia HR, które opisaliśmy szczegółowo w naszym alercie [LINK](#).

Głównymi założeniami Strategii Migracyjnej są m.in.:

- Zmiany w systemie wizowym;
- Cyfryzacja usług pobytowych;
- Reforma funkcjonowania agencji zatrudnienia;
- Uszczelnienie systemu wydawania wiz studenckich.

## Uchwała SN w sprawie przywrócenia do pracy ciężarnej pracownicy

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17 października 2024 r. (sygn. III PZP 1/24) uznał, że pracownica, która zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia może żądać przywrócenia do pracy, nawet jeśli zgłosiła takie żądanie już w trakcie procesu sądowego po upływie kilkunastu miesięcy.

W omawianej sprawie, pracownica przy zachowaniu ustawowego terminu, odwołała się od wypowiedzenia wskazując niekonkretne i nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia. Następnie dopiero w toku postępowania, po upływie ponad 14 miesięcy od zwolnienia ujawniła, że w momencie otrzymania wypowiedzenia była w ciąży. Sąd rejonowy przywrócił kobietę do pracy, pracodawca odwołał się jednak od tego wyroku. Sąd okręgowy miał wątpliwości co do zasadności takiego przywrócenia do pracy i zwrócił się z pytaniem do Sądu Najwyższego, czy pracownica faktycznie miała możliwość zmiany podstawy żądania i rozszerzenia pozwu po upływie ustawowego terminu 21 dni.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ujawnienie w toku postępowania ciąży (jako nowej okoliczności) nie stanowi zmiany powództwa i nie jest ograniczone terminem. Pracownica może zatem domagać się również wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy liczony od momentu poinformowania pracodawcy o ciąży.

### Zapraszamy do kontaktu!



#### Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



#### Maja Górawska

Prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ [maja.gorawska@skslegal.pl](mailto:maja.gorawska@skslegal.pl)



#### Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

F +48 22 608 70 70

E [office@skslegal.pl](mailto:office@skslegal.pl)

#### Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

F +48 32 731 59 90

E [office.katowice@skslegal.pl](mailto:office.katowice@skslegal.pl)

#### Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

F +48 61 856 05 67

E [office.poznan@skslegal.pl](mailto:office.poznan@skslegal.pl)