



WGO LEGAL



# PRZEGLĄD PRAWNY

LIPIEC 2023

Przygotowany przez

WGO Legal  
Wiszniewski Gajlewicz Oryl  
Radcowie Prawni Spółka Partnerska

# STRESZCZENIE

## Czym jest Przegląd?

W naszym Przeglądzie prawnym przybliżamy te zmiany w systemie prawnym, które dotyczą przedsiębiorców. Omawiamy także zagadnienia, które choć wpisane w krajobraz prawny od dłuższego czasu, nabierają znaczenia w obecnym otoczeniu gospodarczym.

## Nasza misja

Pomagamy biznesowi nawigować w zmiennym, niepewnym, złożonym i niejednoznacznym otoczeniu prawnym.

## Jakie tematy można znaleźć w tym wydaniu?

Rok 2023 stoi pod znakiem dużej reformy prawa pracy. W aktualnym wydaniu Przeglądu omawiamy implementację do krajowego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw: dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz dyrektywy work-life balance. Poruszamy także niełatwe zagadnienie kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych. Kwestia ta, choć nienowa nadal wywołuje wątpliwości w praktyce, zaś otoczenie gospodarcze może zmusić niektórych pracodawców do istotnego zmniejszenia zatrudnienia. U progu ery sztucznej inteligencji zastanawiamy się także nad implikacjami rozpowszechniania użycia AI dla prawa pracy.

W drugiej części Przeglądu omawiamy zagadnienie waloryzacji wynagrodzenia kontraktowego. Zagadnienie to wzbudza zainteresowanie w kontekście wysokiej inflacji i rosnących kosztów produkcji i świadczenia usług. Wyjaśniamy również typowe klauzule umów o zachowaniu poufności (NDA), które wyłączają konkretne sytuacje spod obowiązku zachowania poufności.

Wreszcie prezentujemy Państwu nowe Ogólne Polskie Warunki Spedycyjne 2022 Polskiej Izby Spedycji i Logistyki. Warunki te są powszechnie używane przez branżę TSL i mają dla niej niebagatelne znaczenie.

## Dane kontaktowe

office@wgolegal.pl

+ 48 91 577 47 41

ul. Wacława Felczaka 16/1  
71-417 Szczecin

## Partnerzy



Krzysztof  
Wiszniewski



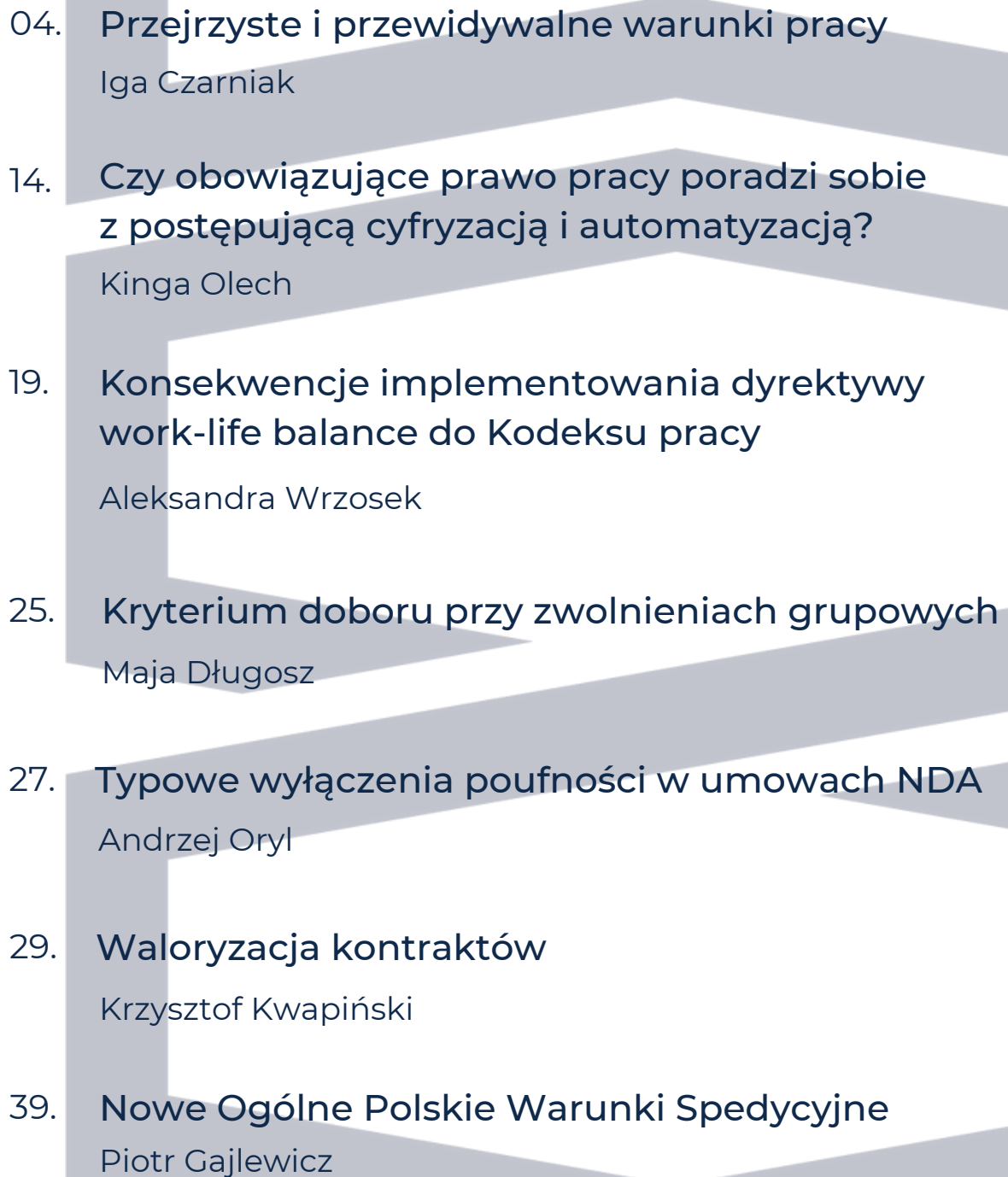
Piotr  
Gajlewicz



Andrzej  
Oryl



# SPIS TREŚCI

- 
- 04. **Przejrzyste i przewidywalne warunki pracy**  
Iga Czarniak
  - 14. **Czy obowiązujące prawo pracy poradzi sobie z postępującą cyfryzacją i automatyzacją?**  
Kinga Olech
  - 19. **Konsekwencje implementowania dyrektywy work-life balance do Kodeksu pracy**  
Aleksandra Wrzosek
  - 25. **Kryterium doboru przy zwolnieniach grupowych**  
Maja Długosz
  - 27. **Typowe wyłączenia poufności w umowach NDA**  
Andrzej Oryl
  - 29. **Waloryzacja kontraktów**  
Krzysztof Kwapiński
  - 39. **Nowe Ogólne Polskie Warunki Spedycyjne**  
Piotr Gajlewicz

# PRZEJRZyste I PRZEwidywalne WARUNKI PRACY

W dniu 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641), na mocy której wdrożono do polskiego porządku prawnego m.in. dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105), zwana dalej: **Dyrektywą**. Nadrzędnym celem Dyrektywy jest promowanie bezpieczniejszego i bardziej przewidywalnego zatrudnienia, przy równoczesnym zapewnieniu zdolności adaptacji rynku pracy.

Komisja Europejska uzasadniając potrzebę zmian wskazała na cztery szczegółowe cele Dyrektywy:

1. poprawa dostępu pracowników do informacji dotyczących ich warunków pracy;
2. poprawa warunków pracy dla wszystkich pracowników, zwłaszcza w nowych niestandardowych formach zatrudnienia, a równocześnie zachowanie zdolności adaptacji i innowacyjności rynku pracy;
3. poprawa zgodności z normami w zakresie warunków pracy przez lepsze egzekwowanie przepisów;
4. poprawa przejrzystości na rynku pracy.

Poniżej przedstawiono najważniejsze ze zmian służące realizacji celów Dyrektywy.





## **Większa ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych**

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika. W szczególności nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Powyższa zasada znajduje odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu ze wskazanych uprawnień.

Pracownik, który skorzystał z uprawnień pracowniczych lub udzielił wsparcia w tym zakresie innemu pracownikowi, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w przypadku naruszenia jego praw przez pracodawcę.

### **Umowa o pracę na okres próbny**

Zasadą pozostaje, iż umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający trzech miesięcy. Strony będą mogły jednak uzgodnić, że umowa o pracę na okres próbny ulegnie przedłużeniu o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Zgodnie z nowo dodanym art. 25 § 2<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, dalej: Kodeks pracy, umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;

- 2 miesiące - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Z powyższego wynika, że dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy, w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 12 miesięcy.

Dodatkowo, strony będą mogły wydłużyć okresy, o których mowa w pkt 1 i 2 powyżej, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, o ile będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Z Kodeksu wyeliminowano możliwość jednokrotnego ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W dalszym ciągu dopuszczalne pozostaje zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem, pod warunkiem że pracownik ma zostać zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

## **Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy**

W uzasadnieniu projektu ustawy zmieniającej Kodeks pracy wskazano, iż każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z zastrzeżeniem określonych ustawowo przypadków, nie można zabronić wykonywania zawodu. Zasada wolności pracy zapewnia swobodę wyboru zawodu, miejsca pracy i pracodawcy, a jej ograniczenie może wynikać jedynie z ustawy.

Z wyjątkiem przypadku zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji lub gdy przepisy szczególne stanowią inaczej, pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.



Ustawodawca ograniczył także dopuszczalność wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę precyzując, iż jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

## **Rozszerzenie zakresu informacji o stosunku pracy przekazywanych pracownikowi przez pracodawcę**

W pierwszej kolejności uregulowano nowe elementy jakie powinna zawierać umowa o pracę, wśród których znajdują się: adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adres zamieszkania, miejsca wykonywania pracy, jeżeli jest ich więcej niż jedno, dzień rozpoczęcia pracy (zamiast terminu rozpoczęcia pracy).

Ponadto, w przypadku umowy o pracę na okres próbny: czas jej trwania lub dzień jej zakończenia, a gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, a także w przypadku gdy strony zawrą umowę na okres próbny nieprzekraczający 1 lub 2 miesięcy - okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony oraz postanowienie o wydłużeniu umowy na okres próbny w przypadku, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy. Z kolei w przypadku umowy o pracę na czas określony - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.



Znacząco poszerzono także obowiązek pracodawcy informowania pracownika o warunkach zatrudnienia. Nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, co najmniej o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 2) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- 3) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- 4) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- 5) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- 6) w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- 7) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- 8) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- 9) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania;
- 10) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- 11) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
- 12) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje - nazwie takich organów lub instytucji;
- 13) w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy - terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Natomiast nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, pracodawca informuje pracownika o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę. Pracodawca zwolniony jest z powyższego obowiązku w przypadku, w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Pracodawca niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie wyżej wskazanych warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym. Nowy obowiązek pracodawcy dotyczy również poinformowania pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby - adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.

### **Dodatkowe informacje o warunkach zatrudnienia dla pracowników delegowanych do pracy do innego państwa**

Przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie pracodawca przekazuje pracownikowi dodatkowe informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o:

- 1) państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;
- 2) przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 3) walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;
- 4) świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;
- 5) zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;
- 6) warunkach powrotu pracownika do kraju - w przypadku jego zapewnienia.



## **Możliwość wystąpienia z wnioskiem o przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia**

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca biorąc pod uwagę potrzeby swoje i pracownika, powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek. Ponadto, pracodawcy zostali zobowiązani do udzielenia pracownikowi odpowiedzi w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku. W przypadku nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

Powyższe nie znajdzie zastosowania do pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę na okres próbny.

## **Ograniczenie przyczyn uzasadniających zwolnienie**

W nowo dodanym art. 29<sup>4</sup> kodeksu pracy zamieszczono katalog przyczyn, które nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy;

- 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie;
- 3) dochodzenie udzielenia informacji (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji) o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie;
- 4) skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek udowodnienia, iż rozwiązując umowę o pracę lub stosując działania mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, kierował się innymi powodami niż wyżej wskazane.

## **Nowe zasady rozwiązywania umów o pracę na okres próbny**

Pracownik, który uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia, lub skorzystanie z praw związanych z czasem odbywania i pokrywanie przez pracodawcę kosztów obowiązkowych szkoleń pracowników, może złożyć wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

Wniosek należy złożyć do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Wniosek może mieć postać papierową lub elektroniczną. Pracodawca zobligowany jest do udzielenia odpowiedzi w terminie 7 dni.



## **Dostosowanie przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas określony do wymagań prawa UE**

Zmiany w zakresie umowy o pracę na czas określony podyktowane były pismem Komisji Europejskiej o niezgodności przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z przepisami unijnymi oraz wyrokiem TSUE (C-38/13 Nierodzik). Komisja Europejska zwróciła uwagę na następujące aspekty nierówności w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony: brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony, brak obowiązku konsultacji związkowej oraz brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy.

W konsekwencji znowelizowanymi przepisami zobligowano pracodawcę do wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Natomiast o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca ma obowiązek zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Konsekwentnie w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę lub w sposób naruszający przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, zrównano sytuację pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas określony i nieokreślony w zakresie żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenia do pracy.

Niemniej, jeżeli przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

## **Rozszerzony obowiązek informacyjny pracowników**

Zmieniony przepis art. 94<sup>2</sup> Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek informowania pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o: możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy, co ma ułatwić utrzymywanie dobrowolnych kontaktów z pracodawcą, w szczególności podczas urlopów rodzicielskich. Dodano zatem obowiązek informacyjny dotyczący możliwości awansu.

## **Zasady przeprowadzania szkoleń pracowników**

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy. Ponadto, w miarę możliwości, powinny odbywać się w godzinach pracy pracownika. Natomiast czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wliczany jest do czasu pracy.

Reasumując, wdrożenie Dyrektywy pozwala zapewnić minimalne wymogi dotyczące informowania o zasadniczych aspektach stosunku pracy oraz warunków pracy, mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej oraz gwarantuje odpowiedni stopień przejrzystości i przewidywalności co do warunków zatrudnienia.

Niemniej nowelizacja oznacza również szereg nowych obowiązków dla pracodawców, przy jednoczesnym przyznaniu pracownikom nowych uprawnień i wzmocnieniu ich pozycji w ramach stosunku pracy.

*Iga Czarniak*

*WGO Legal*

# CZY OBOWIĄZUJĄCE PRAWO PRACY PORADZI SOBIE Z POSTĘPUJĄCĄ CYFRYZACJĄ I AUTOMATYZACJĄ?

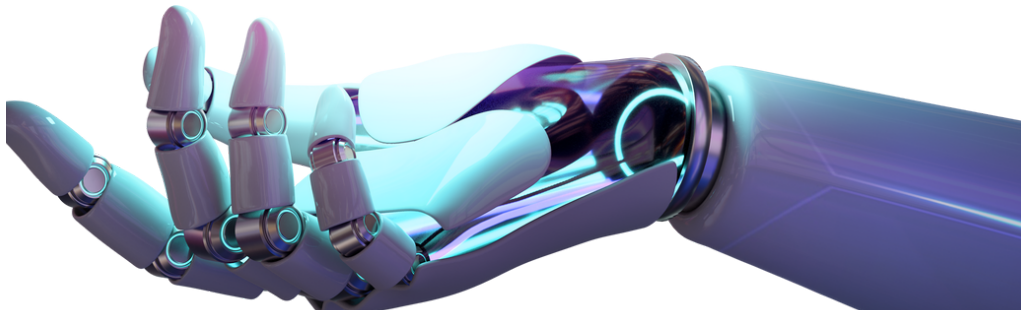
W ostatnim czasie informacje o sztucznej inteligencji (z ang. *Artificial Intelligence*, dalej: AI), w tym o ChacieGPT załwały Internet i prasę. Najbardziej palącymi problemami związanymi z cyfryzacją są kwestie RODO (co z danymi uzyskanymi przez ChatGPT, kto jest ich administratorem, co z danymi przekazywanymi poza EOG) oraz kwestie praw autorskich (kto jest autorem treści wytwarzanych przez ChatGPT, czy właściciel oprogramowania OpenAI czy też użytkownik ChatGPT, mimo że jego działanie w postaci wpisania określonego polecenia nie ma charakteru twórczego). Na te problemy nie ma jeszcze jednoznacznych odpowiedzi i wydaje się, że niezbędne będzie działanie ustawodawcy w tym zakresie i to nie tylko na poziomie krajowym, ale również międzynarodowym.

Złożoność problemów związanych ze sztuczną inteligencją, w tym ryzyka oraz korzyści płynące z ich stosowania dostrzegła Komisja Europejska, publikując w kwietniu 2021 roku projekt Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji.

A jak sytuacja wygląda w zakresie cyfryzacji stosunków pracy?

Komisja Europejska podnosi, że zjawisko to należy kwalifikować jako system wysokiego ryzyka. Zdaniem Komisji: „Systemy sztucznej inteligencji wykorzystywane w obszarze zatrudnienia, zarządzania pracownikami i dostępu do samozatrudnienia, w szczególności do rekrutacji i wyboru kandydatów, do podejmowania decyzji o awansie i rozwiązaniu stosunku pracy oraz do przydzielania zadań, monitorowania lub oceny osób pozostających





w umownych stosunkach pracy, należy również klasyfikować jako systemy wysokiego ryzyka, ponieważ systemy te mogą w znacznym stopniu wpływać na przyszłe perspektywy zawodowe i źródła utrzymania tych osób. (...) W całym procesie rekrutacji oraz w ramach oceny, awansu lub retencji osób pozostających w umownych stosunkach pracy systemy takie mogą utrwalać historyczne wzorce dyskryminacji, na przykład wobec kobiet, niektórych grup wiekowych, osób z niepełnosprawnościami lub osób o określonym pochodzeniu rasowym lub etnicznym bądź określonej orientacji seksualnej. Systemy sztucznej inteligencji wykorzystywane do monitorowania wydajności i zachowania tych osób mogą wpływać również na ich prawo do ochrony danych i prywatności”.

Komisja Europejska zwraca więc uwagę na podstawowe ryzyka związane z posługiwaniem się AI w szeroko pojętym prawie pracy.

Po pierwsze, AI jest już coraz częściej wykorzystywana w procesie rekrutacji kandydatów do pracy. Dzięki inteligentnemu systemowi, można odciążyć pracowników HR w wyborze najbardziej dopasowanych kandydatów do pracy, dzięki licznym algorytmom systemu.

Zwraca się jednak uwagę na to, że AI może zbierać również dodatkowe informacje o kandydacie do pracy i to takie, które nie zostały wyraźnie przez kandydata wskazane w CV. Możliwe jest to przez monitorowanie social mediów czy też internetu w poszukiwaniu informacji o kandydacie, między innymi o jego zainteresowaniach (czy wpisują się w profil pracodawcy), działaniach związanych z poprzednimi pracodawcami (czy publikował krytyczne uwagi na ich temat), dyskrecji (czy publikował treści, które mogłyby zostać uznane za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa). „Przesiewanie” CV przez roboty/oprogramowanie co prawda może znacznie zmniejszyć koszty rekrutacji, ale rodzi ryzyko zastosowania niedozwolonych kryteriów dyskryminujących, poprzez dokonanie oceny kandydata przez pryzmat informacji spoza CV i niezwiązanych z warunkami zatrudnienia na dane stanowisko pracy.



Algorytmy AI zawierają kryteria wyboru pracownika ustalone przez jego autora, stąd widoczna jest dowolność w ich doborze. Jak wykazały badania, AI preferuje wybór pracownika z nazwiskiem w języku danego państwa, dyskryminując przy tym obcokrajowca. Ponadto, nie bierze pod uwagę przyczyn przerw w zatrudnieniu, które wynikają z konieczności wychowania dzieci, przez co kobiety wypadają gorzej niż mężczyźni. Przy rekrutacji dokonywanej przy pomocy sztucznej inteligencji należy zachować zdrowy rozsądek i zapewnić możliwość odwołania się lub przynajmniej skierowania z zapytaniem odnośnie przyczyn odmowy zatrudnienia do człowieka (zamiast maszyny). W tym zakresie należy pamiętać o art. 22 ust. 1 RODO, zgodnie z którym: „osoba, której dane dotyczą, ma prawo do tego, by nie podlegać decyzji, która opiera się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, i wywołuje wobec tej osoby skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na nią wpływa”.

Przy zastosowaniu niedozwolonych przez prawo pracy kryteriów wyboru przyszłego pracownika zwraca również uwagę trudność w ewentualnym udowodnieniu, że algorytm naruszył zakaz dyskryminacji, co może utrudniać kandydatom do pracy dochodzenie odszkodowania za naruszenie tego zakazu.


Kolejną kwestią związaną z prawem pracy, jest zmieniający się rynek pracy, z uwagi na zastosowanie sztucznej inteligencji przede wszystkim do czynności monotonicznych i powtarzalnych. Zastąpienie niektórych prac robotem wydaje się nieuniknione. Praca wykonana przez robota przyczyni się z pewnością do zwiększenia wydajności pracy, lepszych efektów pracy, wzrostu jakości i precyzji przy krótszym czasie wykonywania pracy, a co za tym idzie zwiększenia dochodów pracodawców posiadających inteligentne systemy. Przy pracy robota nie mamy do czynienia ze zmęczeniem, błędami ludzkimi, nieobecnościami w pracy wywołanymi chorobą czy też urlopem itp. W tym zakresie podnosi się konieczność podjęcia kroków systemowych w celu ochrony miejsc pracy lub umożliwienia pracownikom przekwalifikowania się do innego zawodu. Według badań, koniecznością przekwalifikowania się objęci zostaną pracownicy posiadający najniższe wykształcenie i to oni są najbardziej narażeni na zmieniający się - przez sztuczną inteligencję - rynek pracy.





Kolejnym ciekawym zagadnieniem jest rozwijająca się pręźnie automatyzacja. Monitoring pracy pracownika na komputerze czy też monitoring GPS jest już narzędziem wykorzystywanym przez pracodawców, jednak wydaje się, że aktualnie nie jest on nadużywany. Przy zwiększeniu stopnia automatyzacji, możliwe jest zwiększenie stopnia nadzoru nad pracownikiem. Nowe technologiczne narzędzia mogą również służyć do bardziej dogłębnych analiz pracy i wydajności pracowników. Również w tym zakresie zalecana jest ostrożność oraz branie pod uwagę zasad konieczności i proporcjonalności działań pracodawców. Jak wskazała Komisja Europejska „Systemy sztucznej inteligencji wykorzystywane do monitorowania wydajności i zachowania tych osób mogą wpływać również na ich prawo do ochrony danych i prywatności”.

Pytania rodzą się również w kontekście używania przez pracowników (bez zgody lub nawet bez wiedzy pracodawców) sztucznej inteligencji, w tym np. ChatGPT. Przedmiotowy Chat może wyręczać pracowników w proponowaniu kreatywnych rozwiązań, haseł reklamowych czy też nawet w tworzeniu gotowych artykułów lub odpowiedzi na pytania klientów. Pierwszą kwestią wartą uwagi jest wspomniana już kwestia praw autorskich do treści otrzymanej przez ChatGPT lub też utworzonej na bazie materiałów otrzymanych od sztucznej inteligencji. Kwestia ta nie została jeszcze ostatecznie rozstrzygnięta. Drugą kwestią jest problem przekazywania AI informacji, które mogą zostać w przyszłości wykorzystane wbrew woli lub nawet wiedzy pracownika. OpenAI w wydanych przez siebie warunkach korzystania z chatu zastrzegło sobie prawo do korzystania z otrzymanych informacji, w celu rozwijania swojej technologii. ChatGPT nie zobowiązuje się do zachowania poufności, wręcz przeciwnie – wyraźnie zastrzega, że może korzystać z otrzymanych w zapytaniach informacji a także z wyniku, który sam wytworzy w odpowiedzi na zapytanie. Używając zatem ChatGPT należy więc zachować szczególną ostrożność, aby zapytanie nie zawierało poufnych danych, które na przykład mogłyby ujawnić know-how przedsiębiorstwa lub plany biznesowe. W przypadku ujawnienia działania pracownika naruszającego zasadę poufności, działanie takie może stanowić podstawę do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.



Zagadnień związanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji w prawie pracy jest wiele. Można stwierdzić, że widoczne są zarówno zalety rozwiniętej technologii jak również ryzyka. Z perspektywy pracownika, można pokusić się o stwierdzenie, że ryzyka przewyższają ewentualne korzyści.

Nasze prawo krajowe, ale również prawo Unii Europejskiej wydaje się nie być gotowe na tak szybko rozwijające się zmiany na rynku pracy. Konieczna będzie ingerencja ustawodawcy przede wszystkim w zakresie ochrony miejsc pracy, szkoleń w celu przekwalifikowania się, przestrzegania zasady niedyskryminacji w rekrutacji oraz w procesie rozwiązywania stosunków pracy. Niewykluczona jest również ingerencja państwa w systemowym wymiarze, prowadząca do wyrównania szans korzystania z dobrodziejstw sztucznej inteligencji większej części społeczeństwa, aby przeciwdziałać koncentracji bogactwa w rękach niewielkiej grupy społeczeństwa posiadającej dostęp do AI.

*Kinga Olech*

*WGO Legal*

# KONSEKWENCJE IMPLEMENTOWANIA DYREKTYWY WORK – LIFE BALANCE DO KODEKSU PRACY

Dnia 26 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw [dalej: Ustawa], która dotyczy wdrożenia do polskiego porządku prawnego postanowień m.in. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE [Dyrektywa Work-Life Balance lub Dyrektywa]. Poniżej zamieszczamy najważniejsze zmiany wprowadzone Ustawą do Kodeksu pracy na skutek implementowania Dyrektywy Work-Life Balance.

## Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Do Kodeksu pracy wprowadzono nowy przepis, tj. art. 148<sup>1</sup>, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu **działania siły wyższej** w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędną natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z zachowaniem prawa do **połowy** wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania decyduje pracownik w pierwszym wniosku.

Pracodawca jest **obowiązany** udzielić tego zwolnienia **na wniosek pracownika** zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny.

Warto zaznaczyć, że wniosek w tym przypadku należy w istocie rozumieć jako uprzednie zgłoszenie nieobecności lub potrzeby opuszczenia pracy, przełożonemu (nie pracodawcy).



## Urlop rodzicielski

Po nowelizacji, wymiar urlopu wynosi do 41 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub w wymiarze do 43 tygodni - w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie.

Urlop rodzicielski udzielany jest na wniosek pracownika – rodzica dziecka składany w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; przed zmianami wprowadzonymi Ustawą mógł być złożony tylko pisemny wniosek.

Urlop rodzicielski udzielany jest jednorazowo albo w **nie więcej niż 5 częściach**, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy **6. rok życia**.

Rodzice dzieci posiadających zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w okresie rozwoju prenatalnego lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w szczególnym, podwyższonym wymiarze **do 65 tygodni** - w przypadku urodzenia jednego dziecka lub **67 tygodni** - przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Każdemu z pracowników – rodziców przysługuje **wyłączne prawo do 9 tygodni** urlopu rodzicielskiego, którego to prawa **nie można przenieść** na drugiego z rodziców.

Nowelizacja implementująca do polskiego porządku prawnego Dyrektywę wprowadziła także istotną zmianę uniezależniającą prawo do urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego i wcześniejszego wykorzystania urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.



W konsekwencji prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje pracownikom – rodzicom dziecka niezależnie od tego, czy matka nabyła prawo do urlopu macierzyńskiego, a nawet od tego, czy podlegała ubezpieczeniu w momencie urodzenia dziecka.

Po nowelizacji nie ma zatem przeszkód, aby ojciec dziecka rozpoczął korzystanie z urlopu rodzicielskiego jeszcze w okresie przebywania matki na urlopie macierzyńskim.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

## **Urlop opiekuńczy**

Do Kodeksu pracy wprowadzono również regulacje dotyczące zasad udzielania pracownikom urlopów opiekuńczych. W obowiązującym po nowelizacji stanie prawnym, każdy pracownik ma prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze **pięciu dni roboczych w roku**. Urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Celem tego urlopu jest zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub innej osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

W przypadku, gdy potrzeba zapewnienia opieki lub wsparcia dotyczy syna, córki, matki, ojca lub małżonka nie wymaga się spełnienia przez nich warunku wspólnego zamieszkiwania z pracownikiem. Warunek ten musi być natomiast spełniony jeżeli przyczyną korzystania przez pracownika z urlopu opiekuńczego jest konieczność zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia innej osobie wymagającej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. W obu przypadkach potrzeba opieki lub wsparcia ze strony pracownika musi wynikać z poważnych względów medycznych. Wbrew brzmieniu art. 3 lit. c dyrektywy 2019/1158 polski ustawodawca nie zdecydował się na określenie w prawie krajowym ważnych względów medycznych uzasadniających korzystanie z urlopu opiekuńczego. Oznacza to, że ocena, czy w danym konkretnym przypadku przesłanka ta jest spełniona należy do pracownika składającego wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz do pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

Urlop opiekuńczy należy do kategorii urlopów **bezpłatnych**, w trakcie których pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę oraz do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

We wniosku o urlop opiekuńczy wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby.

## **Elastyczna organizacja pracy**

Dla pracowników wychowujących dziecko, do ukończenia przez nie **8 roku życia**, przewidziano możliwość złożenia wniosku w sprawie zastosowania wobec nich elastycznej organizacji pracy, przez co rozumie się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, jak również ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

To pracownik zdecyduje o jaki rodzaj elastycznej organizacji pracy będzie wnioskował do pracodawcy. Wniosek o zastosowania elastycznej organizacji pracy powinien być złożony przez zainteresowanego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie **nie krótszym niż 21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Co istotne, złożenie przez pracownika wniosku nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.



Samo złożenie wniosku o elastyczną organizację pracy nie obliguje pracodawcy do jej wdrożenia, a jedynie do zbadania sytuacji i oceny, czy przy całokształcie okoliczności wniosek pracownika zasługuje na uwzględnienie.

## **Urlop ojcowski**

Z aktualnego brzmienia przepisu art. 1823 k.p. wynika, że pracownik – ojciec może z urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni skorzystać w każdym czasie, aż do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia. Nowelizacja skróciła zatem ten okres z 24 do 12 miesięcy życia dziecka.

W przypadku przysposobienia dziecka, pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni nie dłużej jednak niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Tak jak dotychczas, urlop ojcowski może być wykorzystany albo jednorazowo, albo w dwóch równych, tygodniowych częściach. Części nie muszą przypadać bezpośrednio po sobie.

Zgodnie z przepisami przejściowymi, nowy okres dotyczyć będzie pracowników - ojców, niewychowujących dziecka w dniu wejścia w życie nowelizacji. Pracownicy będący ojcami dzieci urodzonych przed 26 kwietnia 2023 r., będą mogli korzystać zatem z urlopu na dotychczasowych zasadach czasowych, czyli do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo w przypadku przysposobienia - do ukończenia przez dziecko 14. roku życia, o ile nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.

## **Rozszerzenie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem**

Ochrona przewidziana w art. 177 § 1 k.p. dotychczas obejmująca pracownice w ciąży oraz pracownice na urlopie macierzyńskim, została rozszerzona również na inne podmioty.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 177 § 1 k.p. w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

## **Zakaz zatrudnienia w porze nocnej, przerywanym czasie pracy i delegowania**

Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowania pracowników poza stałe miejsce pracy został przedłużony do momentu ukończenia przez dziecko 8 roku życia (poprzednio 4 lata). Pracodawca może zlecić taką pracę jedynie za zgodą pracownika.

## **Podsumowanie**

Wprowadzenie zmian do Kodeksu pracy wzmocniło ochronę rodzicielską poprzez przyznanie pracownikom/rodzicom nowych uprawnień. Jednak to, czy rzeczywiście nowe przepisy zrewolucjonizują sposób pracy i pozwolą na osiągnięcie celów Dyrektywy Work-Life Balance, pokaże czas.

*Aleksandra Wrzosek*

*WGO Legal*



# KRYTERIA DOBORU PRACOWNIKÓW PRZY ZWOLNIENIACH GRUPOWYCH

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [dalej: UoZGr] dają pracodawcy pewien poziom swobody w zakresie wyboru tego, którzy pracownicy zostają objęci zwolnieniem. Pracodawca musi jednak wyjaśnić kryterium doboru pracowników do zwolnienia. W przypadku kiedy zwolnienie dotyczy tylko części pracowników spośród większej liczby osób zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku pracy wskazanie przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru stanowi uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

## Stosowanie Ustawy

Przepisy UoZGr stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy<sup>[1]</sup>, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Ponadto, UoZGr stosuje się również odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron,

[1] O ile wystąpiło przynajmniej 5 takich przypadków.

---

a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określone powyżej. A zatem UoZGr może mieć zastosowanie nawet w przypadku zakończenia stosunku pracy tylko z jednym pracownikiem, o ile spełnione zostaną ww. przesłanki.

## **Ustalenie kryteriów**

Wyjaśnienie kryterium doboru powinno stanowić element wypowiedzenia. Ustalając kryterium pracodawca powinien mieć na uwadze w szczególności zasadę niedyskryminacji pracowników oraz równego traktowania a typowanie osób do rozwiązania stosunku pracy nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pomimo operowania na gruncie UoZGr pracodawca nadal jest bowiem związany przepisami Kodeksu pracy w szczególności art. 94 pkt 9 K.p., art. 11<sup>3</sup> K.p. i art. 18<sup>3a</sup> K.p. nakazujących pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. Stosowane kryteria powinny mieć zatem możliwie obiektywny charakter.

Preferowane powinny być zatem kryteria w postaci:

- przydatności pracownika do pracy,
- kwalifikacji i umiejętności zawodowych,
- doświadczenia zawodowego, stażu i dotychczasowego przebiegu pracy,
- dyspozycyjności wobec pracodawcy,
- kosztów zatrudnienia.

Kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązki utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.

Nie są one jednak całkowicie pozbawione znaczenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2022 r., sygn. akt: I PSKP 77/21 wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją.

*Maja Długosz*

*WGO Legal*

# WYŁĄCZENIE SPOD RYGORU POUFNOŚCI

*Informacja jest tlenem współczesności. Przesącza się przez mury zwieńczone drutem kolczastym, przenika przez naelektryzowane granice. Zacytowany fragment wystąpienia Ronalda Regana oddaje wagę wiadomości w prowadzeniu działalności gospodarczej. Jest niezbędna do podejmowania trafnych decyzji - a przez to wartościowa - ma jednak tendencję do niekontrolowanego rozprzestrzeniania się.*

Rozumiejąc rolę informacji prawodawcy starają się ją chronić. Regulacje ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji[1] – stanowiące echo postanowień Porozumienia w sprawie Handlowych Aspektów Praw Własności Intelektualnej[2] uznają za czyn nieuczciwej konkurencji ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, rozumianą jako informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

Można powiedzieć, że tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi poufna informacja posiadająca wartość gospodarczą, a w szczególności informacja techniczna, technologiczna lub organizacyjna[3].

Przedsiębiorcy, których interes został zagrożony lub naruszony wspomnianym czynem nieuczciwej konkurencji, mają szeroki wachlarz możliwych roszczeń. Od żądania zaniechania szkodliwych działań przez usunięcie skutków naruszenia, aż po żądanie naprawienia wyrządzonej szkody czy wydanie bezpodstawnie uzyskanych korzyści[4]. Co więcej, pokrzywdzony może również złożyć wniosek o ściganie przestępstwa penalizującego ujawnienie lub wykorzystanie tajemnicy przedsiębiorstwa[5].

[1] Por. art. 11 ustawy z dnia z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233), dalej: „Uznk”.

[2] Por. Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights, TRIPS) Section 7 protection of undisclosed information article 39.

[3] A. Michalak [w:] Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz, wyd. II, red. M. Sieradzka, M. Zdyb, Warszawa 2016, art. 11.

[4] Por. art. 18 Uznk.

[5] Por. art. 23 Uznk.

To wszystko, pod warunkiem iż ich informacja uznana zostanie za należycie chronioną tajemnicę, a oni wykażą, że podjęli odpowiednie działania o naturze faktycznej: kontrola dostępu, zabezpieczenia cyfrowe i fizyczne, oraz organizacyjno-prawnej, w szczególności zawieranie umów o zachowaniu poufności, występujących często pod skrótem NDA - Non-disclosure agreements[6]. W świetle powyższego nie powinno dziwić, iż zawieranie umów o zachowaniu poufności jest stałym elementem poprzedzającym negocjacje lub merytoryczną współpracę. Naturalną tendencją strony proponującej zawarcie umowy jest możliwie szczelne uregulowanie zasad na jakich informacje mają być wykorzystywane w tym ujawniane osobom trzecim. Najczęściej spotykanym rozwiązaniem w tym zakresie jest zezwolenie na wspomniane działania jedynie w przypadkach kiedy służą one realizacji celu umowy np. ocenie czy podjęcie współpracy jest korzystne, przeprowadzeniu negocjacji lub określonej współpracy.

Równocześnie praktyka wypracowała zestaw standardowych – powszechnie akceptowanych wyłączeń spod rygoru zachowania poufności lub uznawania informacji za poufną.

- Pierwszy przypadek to pozyskanie informacji przed ich uzyskaniem od strony ujawniającej lub pozyskanie informacji od strony trzeciej. Uzasadnienie takiego wyłączenia w obu przypadkach jest takie samo - kiedy informacja nie pochodzi od przedsiębiorcy ujawniającego to nie może on twierdzić, iż jest to „jego” tajemnica.
- Wariacją powyższego jest upublicznienie informacji, w skutek okoliczności za które nie ponosi odpowiedzialności strona otrzymująca informacje. Uzasadnienie jest podobne co powyżej. Wiadomość publiczna nie należy do nikogo. Przyjmuje się, że ujawnienie informacji musi dotyczyć bądź jej esencjalnej części, bądź najbardziej istotnych danych ze zbioru informacji. Jeżeli zatem dojdzie do ujawnienia jedynie fragmentu określonego rozwiązania, i to o drugorzędym znaczeniu, nie możemy powiedzieć, że informacja jest powszechnie znana[7].
- Kolejny przypadek to wytworzenie - uzyskanie informacji w sposób niezależny od wiadomości pochodzących od przedsiębiorcy. Uzasadnienie tego wyłączenia jest bardziej skomplikowane - informacje w stosunku do np. utworów lub wynalazków są walorami dużo mniej zindywidualizowanymi, można wręcz powiedzieć „obiektywnymi”. Skoro w teorii prawa dopuszcza się istnienie twórczości równoległej, tzn. niezależne stworzenie takiego samego dzieła lub wynalazku, to tym bardziej należy dopuścić równoległe wytworzenie takiej samej informacji, szczególnie kiedy jest ona logiczną konsekwencją powszechnie dostępnych danych.

[6] J. Szwaia (red.), Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2019.

[7] A. Michalak [w:] Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz, wyd. II, red. M. Sieradzka, M. Zdyb, Warszawa 2016, art. 11.

Wyłączenie to koresponduje z regulacjami Uznk, w myśl których pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa nie stanowi natomiast czynu nieuczciwej konkurencji, jeżeli nastąpiło w wyniku niezależnego odkrycia lub wytworzenia albo obserwacji, badania, rozłożenia na części.

- Najpowszechniej stosowane wyłączenie dotyczy ujawnienia informacji w następstwie prawnego nakazu skierowanego do osoby otrzymującej informację. Strony umownie nie mogą bowiem wyłączać zasad powszechnie obowiązującego prawa, a wszelkie regulacje umowne sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami są nieważne. Wyłączeniu często towarzyszy zobowiązanie do wyczerpania drogi odwoławczej od wydanego nakazu ujawnienia, a także zobowiązanie do poinformowania o nakazie „właściciela” informacji (o ile przepisy na to pozwalają).
- Wreszcie zdarza się, że strony regulują wyraźnie, iż nie stanowi naruszenia poufności ujawnienie informacji za zgodą podmiotu, którego tajemnicą jest informacja. Jest to rozwinięcie ogólnej zasady prawnej, iż podmiot władający danym dobrem może decydować o jego losie.

Wskazywanie wyłączeń spod rygorów poufności jest działaniem kontrintuicyjnym. Celem umów NDA jest bowiem uregulowanie zasad ograniczania, wykorzystania i rozpowszechniania informacji poufnych. Należy jednak pamiętać, iż zbyt rygorystyczne postanowienia NDA są w stanie uniemożliwić osiągnięcie celu, dla którego wiadomości przekazano. Co więcej, mogą one także doprowadzić do uznania części lub całości postanowień umowy za nieobowiązujące. Do NDA mają zastosowanie ogólne zasady wykładni, w myśl których oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

*Andrzej Oryl*

*WGO Legal*

# WALORYZACJA KONTRAKTÓW

Znacząca większość zawieranych kontraktów charakteryzuje się rozciągnięciem ich realizacji w czasie, a tym samym pomiędzy momentem przygotowania ofert, a faktycznym momentem rozpoczęcia oraz realizacji umów upływa zazwyczaj znaczny okres. Powoduje to zwiększenie prawdopodobieństwa zaistnienia pewnych zdarzeń, które bezpośrednio lub pośrednio powodują nieadekwatność w zakresie wzajemnych świadczeń stron. W okresie ostatnich kilku lat problem ten stał się bardziej zauważalny z uwagi na ogólną sytuację na rynku gospodarczym związaną z pandemią, wojny w Ukrainie, przerwaniu łańcuchów dostaw, braku zasobów ludzkich czy też galopującą inflacją. Okoliczności te wpływają na zachwianie stosunków umownych pomiędzy stronami, co rodzi pytanie o dalsze trwanie umowy, zmianę jej postanowień czy wreszcie jej rozwiązanie. Odpowiedź na nurtujące strony pytania wiąże się także z zakresem odpowiedzialności osób wchodzących w skład zarządów, które z racji pełnionych funkcji, ponoszą odpowiedzialność za efekty wynikające z realizowanych kontraktów a finalnie wynik finansowy spółki. Poniżej zostaną omówione najważniejsze kwestie dotyczące poruszonych powyżej zagadnień i związanych z nimi możliwościami waloryzacji kontraktów.

## Waloryzacja kontraktów zawartych w trybie PZP

Na gruncie kontraktów zawieranych w trybie przewidzianym w ustawie Prawo zamówień publicznych [dalej „PZP”] ustawodawca przewidział rozwiązania, które mają zapobiegać sytuacji nieadekwatności świadczeń w ramach ustalonych warunków umownych.

### 1) Obowiązek zawierania klauzul waloryzacyjnych (art. 439 ust. 1 PZP).

Zgodnie z art. 439 ust. 1 PZP:

„Umowa, której przedmiotem są roboty budowlane, dostawy lub usługi, zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy, zawiera postanowienia dotyczące zasad wprowadzania zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy w przypadku zmiany ceny materiałów lub kosztów związanych z realizacją zamówienia”.



Ustawodawca dostrzegając narastające problemy dotyczące realizacji umów wprowadził ustawowy obowiązek zawierania klauzul waloryzacyjnych w umowach. Obowiązek ten obejmuje umowy zawierane na okres dłużej niż 6 miesięcy. Strony umów spełniających przesłanki z art. 439 ust. 1 PZP muszą zatem zawierać klauzule waloryzacyjne. Dodać należy, że przepis ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że jego zastosowanie nie może być wolą stron wyłączone lub ograniczone. Przywołana regulacja w aktualnym kształcie obowiązuje od dnia 10 listopada 2022 r.

Przepisy PZP określają także obligatoryjne elementy klauzul waloryzacyjnych. W myśl art. 439 ust. 2 PZP:

„W umowie określa się:

- 1) poziom zmiany ceny materiałów lub kosztów, o których mowa w ust. 1, uprawniający strony umowy do żądania zmiany wynagrodzenia oraz początkowy termin ustalenia zmiany wynagrodzenia;
- 2) sposób ustalania zmiany wynagrodzenia:
  - a) z użyciem odesłania do wskaźnika zmiany ceny materiałów lub kosztów, w szczególności wskaźnika ogłaszanego w komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego lub
  - b) przez wskazanie innej podstawy, w szczególności wykazu rodzajów materiałów lub kosztów, w przypadku których zmiana ceny uprawnia strony umowy do żądania zmiany wynagrodzenia;
- 3) sposób określenia wpływu zmiany ceny materiałów lub kosztów na koszt wykonania zamówienia oraz określenie okresów, w których może następować zmiana wynagrodzenia wykonawcy;
- 4) maksymalną wartość zmiany wynagrodzenia, jaką dopuszcza zamawiający w efekcie zastosowania postanowień o zasadach wprowadzania zmian wysokości wynagrodzenia”.

Ustawodawca chcąc ułatwić stronom realizację długotrwałych stosunków umownych wprowadził obowiązkowe elementy, które powinny być określone w ramach klauzul waloryzacyjnych. W zamierzeniach ustawodawcy zamawiający wprowadzając do umowy odpowiednią klauzulę waloryzacyjną ma jednak pozostawioną pewną swobodę określenia jej elementów, mając na względzie w szczególności: specyfikę zamówienia (np. w zakresie jakie elementy materiałów i kosztów są kluczowe i w praktyce podlegają dużym wahaniom), dostępność wiarygodnych i aktualizowanych podstaw ustalenia zmiany ceny (np. odpowiednie wskaźniki Prezesa GUS), planowane możliwości finansowe zamawiającego co do przewidywanych zmian wynagrodzenia.

---

Podkreślenia wymaga, że zmiana ceny materiałów lub kosztów, o której mowa w art. 439 ust. 1 PZP dotyczy zarówno wzrostu odpowiednio cen lub kosztów, jak i ich obniżenia, względem ceny lub kosztu przyjętych w celu ustalenia wynagrodzenia wykonawcy zawartego w ofercie.

## **2) Możliwość zmiany umowy bez przeprowadzenia nowego postępowania (art. 455 ust. 1 pkt 4) PZP)**

Ustawodawca przewidział także rozwiązania ułatwiające stronom dokonanie zmian umowy bez konieczności przeprowadzenia nowego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Stosownie do treści art. 455 ust. 1 pkt 4) PZP:

„Dopuszczalna jest zmiana umowy bez przeprowadzenia nowego postępowania o udzielenie zamówienia:

4) jeżeli konieczność zmiany umowy, w tym w szczególności zmiany wysokości ceny, spowodowana jest okolicznościami, których zamawiający, działając z należytą starannością, nie mógł przewidzieć, o ile zmiana nie modyfikuje ogólnego charakteru umowy a wzrost ceny spowodowany każdą kolejną zmianą nie przekracza 50% wartości pierwotnej umowy.”.

Przepis ten wszedł w życie w dniu 10 listopada 2022 r. i stanowi implementację art. 72 ust. 1 lit. c dyrektywy 2014/24/UE oraz art. 89 ust. 1 lit. c dyrektywy 2014/25/UE. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Urząd Zamówień Publicznych pojęcie niemożliwych do przewidzenia okoliczności odnosi się do takich, których nie można było przewidzieć pomimo odpowiednio starannego przygotowania pierwotnego postępowania o udzielenie zamówienia, z uwzględnieniem dostępnych zamawiającemu środków, charakteru oraz cech konkretnego projektu, dobrych praktyk w danej dziedzinie, a także konieczności zagwarantowania odpowiedniej relacji pomiędzy zasobami wykorzystanymi na przygotowanie postępowania a jego przewidywaną wartością.

Co do zasady za okoliczności niemożliwe do przewidzenia mogą być uznane m.in. zjawiska gospodarcze zewnętrzne, jak np.: gwałtowna dekonstrukcja, ograniczenie dostępności surowców, czy też istotny wzrost cen materiałów. Okoliczności te muszą mieć jednak charakter na tyle nadzwyczajny, że zamawiający nie mógł obiektywnie przewidzieć ich zaistnienia lub skali ich zaistnienia. Jak wskazuje również Urząd Zamówień Publicznych także konflikt zbrojny w Ukrainie, jego zasięg oraz transgraniczne, gospodarcze skutki, także można zakwalifikować jako zewnętrzne zjawisko, którego nie można było przewidzieć, pomimo zachowania należytej staranności[1].

Dodać należy, że zmiana umowy w trybie art. 455 § 1 ust. 4) PZP jest możliwa wyłącznie w ramach dojścia do porozumienia obu stron kontraktu i, jako dwustronna czynność prawna, dochodzi do skutku przez złożenie zgodnych oświadczeń woli obu. Zmiana umowy w tym trybie nie może być dokonywana automatycznie, zaś w przypadku braku porozumienia stron pozostaje wystąpienie na drogę postępowania sądowego.

Strony kontraktów zawieranych w trybie PZP dysponują zatem umowną, jak i ustawową podstawą do domagania się zmiany treści stosunku umownego, który z przyczyn niezależnych od stron stał się nieadekwatny w stosunku do ich wzajemnych świadczeń.

## **Waloryzacja kontraktów na gruncie prawa cywilnego**

Prawo cywilne wytworzyło instrumenty, które w trakcie trwania danego stosunku umownego mogą likwidować ewentualną nieadekwatność świadczeń spełnianych przez strony. Jednym z nich jest klauzula nadzwyczajnej zmiany stosunków (tzw. *clausula rebus sic stantibus*), przewidziana w art. 357<sup>1</sup> Kodeksu cywilny [dalej: „K.c.”].

Zgodnie z treścią art. 357<sup>1</sup> K.c.:

„Jeżeli z powodu nadzwyczajnej zmiany stosunków spełnienie świadczenia byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami albo groziłoby jednej ze stron rażącą stratą, czego strony nie przewidywały przy zawarciu umowy, sąd może po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współżycia społecznego, oznaczyć sposób wykonania zobowiązania, wysokość świadczenia lub nawet orzec o rozwiązaniu umowy. Rozwiązując umowę sąd może w miarę potrzeby orzec o rozliczeniach stron, kierując się zasadami określonymi w zdaniu poprzedzającym”.

[1] por. Opinia UZP z dn. 24.03.2022 r. pt. „Dopuszczalność zmiany umowy w sprawie zamówienia publicznego na podstawie art. 455 ust. 1 pkt 1 i 4 oraz art. 455 ust. 2 ustawy Pzp”.



Instytucja dotycząca wskazanej klauzuli pozwala na sądowe skorygowanie nieadekwatnych warunków umowy. Instytucja ta pozwala wiążąco rozstrzygać o treści danej umowy. W przypadku nadzwyczajnej zmiany stosunków można dochodzić dostosowania umowy do nowych, zmienionych warunków, a gdyby to nie było możliwe – rozwiązania umowy. Ingerencja w treść wiążącego strony stosunku umownego dopuszczalna jest po łącznym spełnieniu objętych art. 357<sup>1</sup> K.c. następujących przesłanek:

- 1) wystąpienie nadzwyczajnej zmiany stosunków;
- 2) spełnienie świadczenia zgodnie z treścią umowy byłoby połączone z nadmiernymi trudnościami, albo groziłoby jednej ze stron rażącą stratą;
- 3) istnienie związku przyczynowego między tymi przesłankami;
- 4) faktu, że przy zawieraniu umowy strony nie przewidziały ryzyka związanego ze zmianą stosunków.

Jak wynika z orzecznictwa zmiana stosunków, której dotyczy art. 357<sup>1</sup> K.c., jest najbardziej dyskusyjną z przesłanek i co za tym idzie najtrudniejszą do wykazania. Zmiana taka powinna mieć charakter nadzwyczajny. Jak wskazuje się w orzecznictwie obejmuje ona zdarzenia ekstraordynaryjne, wyjątkowe, rzadkie, normalnie niespotykane, o charakterze powszechnym, niezależne od woli stron i wykraczające poza typowe ryzyko gospodarcze[2]. Należy mieć na uwadze, że w ramach każdego stosunku prawnego strony muszą kalkulować pewien stopień niebezpieczeństwa zmiany okoliczności wykonywania zobowiązania. Owa zmiana okoliczności musi zatem nosić cechę nadzwyczajności, gdyż nawet zmiana wykraczająca poza zakres zwykłego ryzyka finalnie może nie zostać zakwalifikowana jako zmiana nadzwyczajna.

Wśród przyczyn wpływających na zakwalifikowanie zmiany okoliczności jako zmianę nadzwyczajną najczęściej zalicza się:

- 1) zdarzenia naturalne związane z przyrodą (nieurodzaj, niezwykle surowa zima, powódź, huragan);
- 2) czynniki społeczno-ekonomiczne (epidemia, klęska żywiołowa, kryzys gospodarczy, gwałtowne zmiany poziomu cen na rynku, hiperinflacja, zasadnicze przekształcenia w strukturze krajowego i międzynarodowego rynku, strajk, rozruchy);

[2] Por. wyrok SN z 8.03.2018 r., II CSK 303/17, LEX nr 2508552; wyrok SN z 19.11.2014 r., II CSK 191/14, LEX nr 1628911.

3) zdarzenia polityczno-prawne mające charakter powszechny (gwałtowna zmiana ustroju politycznego, zmiana stanu prawnego, np. zaskakujące zmiany stawek podatkowych albo celnych, odstąpienie przez organy stosujące prawo od długotrwałej, stabilnej i jednolitej praktyki sądowej, na której strony przez dłuższy czas opierały swoje zachowanie).

Wyżej wymienione okoliczności nie stanowią oczywiście katalogu zamkniętego i nie sposób ich ujednoczyć oraz jednoznacznie wskazać, że określone zdarzenie nosi cechy nadzwyczajnej zmiany okoliczności. Celem przykładowo wskazać należy, że jak wskazano w orzecznictwie, samo zdarzenie, jakim jest ogłoszenie stanu epidemii (także w konsekwencji zmian legislacyjnych), jest nadzwyczajne, lecz nie oznacza *per se*, że taki stan skutkuje zmianą stosunków w rozumieniu art. 357<sup>1</sup>. Dla oceny możliwości zastosowania omawianej normy prawnej istotny jest nie tylko sam charakter zdarzenia, lecz również charakter jego faktycznych skutków w kontekście ustawowego pojęcia nadzwyczajnej zmiany stosunków[3]. Z powyższego wynika, że kwalifikacja danego zdarzenia jako nadzwyczajnej zmiany okoliczności zawsze jest oceniana z punktu widzenia konkretnego stanu faktycznego oraz jego wpływu na wykonanie stosunku umownego.

Podsumowując zaznaczyć należy, że w ramach omawianej regulacji strony mogą dokonać waloryzacji kontraktu, jednakże wymaga to porozumienia i współpracy z ich strony, zaś interesy obu stron są w tym zakresie odmienne. W przypadku braku porozumienia między stronami możliwa jest ingerencja ze strony sądu, przy czym z uwagi na wyjątkowy charakter omawianej instytucji wynik postępowania zawsze jest niepewny i uzależniony od konkretnego stanu faktycznego.

## **Umowna waloryzacja kontraktów**

Powyżej przedstawione zostały mechanizmy obligatoryjnej waloryzacji kontraktów zawieranych w oparciu o przepisy PZP. Zwrócić należy uwagę, że przepisy K.c. nie przewidują obowiązkowego wprowadzania klauzul waloryzacyjnych do umów zawieranych na podstawie przepisów K.c. Możliwość wprowadzenia tego rodzaju rozwiązań jest jednak jak najbardziej możliwa w ramach zasady swobody umów, wynikającej z art. 353<sup>1</sup> K.c., przy czym jest to uzależnione od woli obu stron.

[3] por. wyrok SA w Warszawie z 25.05.2022 r., VII AGa 1100/21.



Umowna waloryzacja wynagrodzenia stanowi narzędzie dostosowania treści stosunku prawnego łączącego strony do warunków rynkowych, w których umowa jest realizowana. Umowna waloryzacja ma na celu przywrócenie równowagi ekonomicznej, określonej przez strony w umowie w chwili jej zawierania, w przypadku jej naruszenia przez określone zdarzenia, zaistniałe w trakcie wykonywania umowy. Prawidłowo sformułowane i adekwatne do danego stanu faktycznego klauzule waloryzacyjne sprzyjają prawidłowej i efektywnej realizacji zawartej umowy. Nie ma przy tym żadnych przeciwwskazań, aby w przypadku umów realizowanych na gruncie K.c. kształtować stosunek prawny w oparciu o zbliżone rozwiązania przewidziane w PZP.

W obecnych realiach związanych z sytuacją na rynku gospodarczym związaną z pandemią, wojną w Ukrainie, przerwaniu łańcuchów dostaw, braku zasobów ludzkich czy też galopującą inflacją, prawidłowe ukształtowanie oraz stosowanie waloryzacji umownej nabiera szczególnego znaczenia i jest niezwykle istotne dla stron każdego kontraktu. Wprowadzenie umownej waloryzacji wynagrodzenia pozwala na uniknięcie wielu potencjalnych problemów i sporów, jakie mogą pojawić się w trakcie realizacji kontraktu, stąd też jest to rozwiązanie ze wszech miar rekomendowane i pożądane.

## **Kwestia odpowiedzialności za realizację kontraktów**

Na kanwie powyższych rozważań warto zwrócić także uwagę na kwestie związane z odpowiedzialnością członków organów spółek kapitałowych. Zarząd każdej spółki kapitałowej jest rozliczany z efektów swoich działań. Ocena współpracy z danym kontrahentem oraz tego co spółka osiągnie z takiej współpracy jest istotna z punktu widzenia rentowności kontraktu. To zaś między innymi rzutuje na ocenę działalności zarządu oraz wykonywania obowiązków w granicach uzasadnionego ryzyka biznesowego.

Nowelizacja przepisów ustawy Kodeks spółek handlowych [dalej: „K.s.h.”], która weszła w życie w dniu 13 października 2022 r. wprowadziła do polskiego



porządku prawnego tzw. zasadę biznesowej oceny sytuacji (*business judgment rule*). Zasada ta w swoich założeniach ma stanowić gwarancję bezpieczeństwa dla członków organów i zapewnić brak odpowiedzialności wobec spółki.

Zgodnie z art. 293 § 3 K.s.h.:

„Członek zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej oraz likwidator nie narusza obowiązku dołożenia staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności, jeżeli postępując w sposób lojalny wobec spółki, działa w granicach uzasadnionego ryzyka gospodarczego, w tym na podstawie informacji, analiz i opinii, które powinny być w danych okolicznościach uwzględnione przy dokonywaniu starannej oceny.”.

Tożsame rozwiązania przewidziano w art. 483 § 3 K.s.h. w odniesieniu do spółki akcyjnej.

Mocą przywołanej regulacji sprecyzowane zostały okoliczności wymagające uwzględnienia przy dokonywaniu oceny dotyczącej naruszenia przez nich obowiązku dołożenia należytej staranności. Stwarza to osobom objętym omawianą regulacją tzw. bezpieczną przystań (ang. *safe harbour*). Ich odpowiedzialność za szkody poniesione przez spółkę na skutek nietrafionych decyzji biznesowych jest bowiem wyłączona, jeżeli przy ich podejmowaniu postępowali lojalnie wobec spółki oraz działali w granicach uzasadnionego ryzyka gospodarczego. Na działanie w ramach tych granic wskazuje w szczególności oparcie się przez członka organu na informacjach, analizach i opiniach, które powinny być w danych okolicznościach uwzględnione przy dokonywaniu starannej oceny. Przy czym ciężar dowodu w zakresie wykazania powyższych okoliczności spoczywa na pozwanym członku organu (art. 6 K.c.).[4]

Członkowie organów spółek kapitałowych, dostrzegając możliwość poniesienia straty w ramach realizacji kontraktu, podejmując decyzję odnośnie jego dalszej realizacji powinni każdorazowo wziąć pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych oraz prawnych. W danym stanie faktycznym odmiennie mogą bowiem kształtować się skutki poszczególnych działań i ich wpływu na ewentualną odpowiedzialność członków organów wobec spółki. Członkowie organów chcąc zminimalizować ryzyko związane z podjęciem określonych

[4] Por. Komentarz Dumkiewicz Małgorzata, Kidyba Andrzej, Komentarz aktualizowany do art. 1-300 Kodeksu spółek handlowych.

decyzji powinni zatem rozpatrywać dane zagadnienie w sposób globalny z punktu widzenia interesów spółki, którą reprezentują. Przed podjęciem strategicznych decyzji członkowie organów powinni przeprowadzić kompleksową analizę ryzyk oraz analizę w zakresie zysków i strat związanych z konsekwencjami podjęcia konkretnych decyzji, z uwzględnieniem aspektów prawnych oraz ekonomicznych. Tego rodzaju działania mogą bowiem uchronić ich od ewentualnej odpowiedzialności wobec spółki, w przypadku negatywnych konsekwencji wynikających z podjętej decyzji.

W kontekście powyższych rozważań celem zabezpieczenia rentowności kontraktu na cały okres jego obowiązywania istotne jest wprowadzanie mechanizmów waloryzacji kontraktów, zwłaszcza w tak niepewnych czasach w jakich obecnie funkcjonujemy. Wprowadzenie odpowiednich mechanizmów do kontraktu pozwala uchronić jego rentowność przy zmieniających się realiach, co jednocześnie pozwala zabezpieczyć interesy członków zarządu przy dokonywaniu oceny ich zachowania w granicach uzasadnionego ryzyka biznesowego. Stąd też warto bliżej przyjrzeć się zarówno ustawowym, jak i umownym mechanizmom waloryzacyjnym.

*Krzysztof Kwapiński*

*WGO Legal*

# NOWE OGÓLNE POLSKIE WARUNKI SPEDYCYJNE

Daleko idące zmiany uwarunkowań rynkowych, cyfryzacja, postęp technologiczny, sytuacja geopolityczna i jej wpływ na możliwości realizacji zleceń, nowe regulacje prawne i związane z tym wyzwania, te wszystkie okoliczności spowodowały, iż po dwunastu latach od opublikowania poprzedniej wersji, doczekaliśmy się nowej odsłony Ogólnych Polskich Warunków Spedycyjnych 2022 („OPWS”) Polskiej Izby Spedycji i Logistyki.

OPWS w wersji z 2010 roku odgrywały znaczącą rolę w kształtowaniu zasad współpracy uczestników sektora transportu, spedycji i logistyki, są zbiorem regulacji powszechnie stosowanych w bieżącej działalności w drodze indywidualnych uzgodnień stron.


Z tego też względu, istotne znaczenie ma przybliżenie „nowości” wprowadzonych do OPWS w stosunku do dotychczas obowiązującej wersji albowiem wpływać będą one bezpośrednio na sytuację prawną stron odwołujących się do OPWS jako wzorca umownego znajdującego zastosowanie w ich obustronnej relacji. Jak pokazuje praktyka, sukces każdej współpracy uwarunkowany jest jasnym określeniem oczekiwań stron i zasad realizacji wspólnego celu, w szczególności kluczowe znaczenie ma zawsze precyzyjne ustalenie wzajemnych ról i odpowiedzialności z tym związanej.

W § 1 nowego wydania OPWS rozbudowano słownik pojęć poprzez dodanie nowych definicji takich jak: „forma dokumentowa”, „czynności ładunkowe” „przeładunek”, „siła wyższa”, „rzeczy o szczególnych właściwościach”. Tego rodzaju zmiana ilustruje czym podyktowana była potrzeba aktualizacji OPWS. Tytułem przykładu, w 2016 r. wprowadzono do polskiego porządku prawnego definicję „formy dokumentowej”, która w praktyce funkcjonowania branży TSL ma olbrzymie znaczenie, albowiem znakomita część ustaleń stron znajduje odzwierciedlenie w drodze komunikacji elektronicznej (mieszczącej się w pojęciu formy dokumentowej).



Forma ta nie była przewidziana w dotychczasowej wersji OPWS. Inny przykład stanowi definicja „siły wyższej”, której wprowadzenie do OPWS podyktowane było dążeniem do jasnego określenia jak należy ją rozumieć i związanych z jej wystąpieniem konsekwencji. Pojęcie to zyskało bowiem szczególne znaczenie wobec wystąpienia w ostatnich latach nadzwyczajnych okoliczności, takich jak pandemia COVID-19 czy konflikt zbrojny w Ukrainie oraz ich następstw w wymiarze rynkowym (np. przerwane łańcuchy dostaw) i prawnym (m.in. obostrzenia epidemiczne, sankcje unijne). Praktyka pokazała, iż wpływ tego rodzaju zdarzeń na wzajemne prawa i obowiązki stron stanowił źródło sytuacji spornych.

Zważywszy, iż w branży TSL umowy zawierane są często w sposób dynamiczny i niesformalizowany, co w ocenie autorów OPWS wiąże się z istotnym ryzykiem kontraktowym dla spedytorów, w części ogólnej OPWS wprowadzono istotne zmiany odnoszące się do zasad zawierania umów. Kodeks cywilny zakłada, że pomiędzy stronami będącymi w stałych stosunkach gospodarczych brak niezwłocznej odpowiedzi na złożoną ofertę współpracy powinno się poczytywać za jej przyjęcie (tzw. „milczący akcept”), natomiast przyjęcie oferty dokonane z zastrzeżeniem zmiany lub uzupełnienia jej treści, poczytuje się za nową ofertę. OPWS, odmiennie od zasad kodeksowych, wyłącza milczący akcept i wymagają każdorazowo dla skutecznego związania postanowieniami oferty zgody spedytora, wyrażonej co najmniej we wspomnianej formie dokumentowej. Wprowadzone rozwiązania mają zapobiec praktykom narzucania warunków umownych na niekorzyść spedytora czy to w zakresie zasad odpowiedzialności, kar umownych, ich statusu prawnego przewoźnika umownego, czy jakichkolwiek innych niż wprost wynikających z oferty złożonej przez spedytora (np. gdy odpowiedź kontrahenta na złożoną przez spedytora ofertę zawiera odmienne postanowienia, a spedytor nie reagując przystąpił do realizacji umowy w przekonaniu, że ma to miejsce na warunkach jego oferty). W tym kontekście odnotowania także wymaga, iż według OPWS spedytor nie ponosi odpowiedzialności za wykonanie usług, które zlecono mu ustnie (jeśli nie zostały potwierdzone w formie dokumentowej lub pisemnie).



Mając na uwadze liczne spory występujące na tle wzajemnych rozliczeń stron, w § 9 OPWS uregulowano szczegółowo zasady rozliczeń współpracy ze spedytorem. Wprowadzono regulacje przewidujące prawo spedytora do wynagrodzenia (w tym zwrotu kosztów i wydatków) za zrealizowane usługi, które nie były objęte umową, jednakże zostały wykonane przez spedytora w celu należytego wykonania zlecenia bądź dla dobra przesyłki lub zleceniodawcy, nawet bez uzgodnienia ze zleceniodawcą. OPWS przewidują przy tym prawo spedytora do domagania się wypłaty zaliczki na poczet ww. należności, jak również zwolnienia spedytora przez zleceniodawcę z odpowiedzialności z tego tytułu.

Celem zabezpieczenia roszczeń spedytora, w § 11 OPWS przewidziano prawo zatrzymania i dysponowania przesyłką objętą umową spedycji do czasu uregulowania należności przez drugą stronę. Co więcej zgodnie z treścią OPWS, zleceniodawca udzielając zlecenia spedycyjnego nieodwołalnie upoważnia spedytora do sprzedaży przesyłki celem zaspokojenia wierzytelności spedytora wynikających z zawartej umowy.

W dalszej kolejności istotnie zmodyfikowano zasady odpowiedzialności na korzyść spedytora. OPWS w § 12 przewidują, odmiennie aniżeli regulacja kodeksu cywilnego, iż odpowiedzialność na zasadzie „winy w wyborze” ma zastosowanie nie tylko do dalszych spedytorów i przewoźników, lecz także w stosunku do wszystkich podwykonawców, którymi spedytor posługuje się przy realizacji zlecenia spedycyjnego (np. terminale przeładunkowe, przedsiębiorstwa składowe, rzeczoznawcy). Tym samym, OPWS umożliwiają spedytorowi wyłączenie swojej odpowiedzialności przez wykazanie braku winy w wyborze w odniesieniu do wszystkich podwykonawców.

OPWS ustanawiają przy tym katalog sytuacji, w których wyłączeniu ulega odpowiedzialność spedytora, m.in.: przerwanie łańcucha chłodniczego, opóźnienie / zwłoka, powstanie ubytków naturalnych, dostęp osób trzecich do przesyłki, wykonanie wspomnianego prawa zatrzymania, niewykonania czy też nienależyte wykonanie umowy z przyczyn niezależnych od spedytora, opóźnienie w pracy terminala przeładunkowego. Katalog zawarto w § 13 OPWS, niemniej należy mieć na uwadze, że wyłączenia odpowiedzialności zawarte są także w innych postanowieniach OPWS.





W § 15 OPWS zmodyfikowano procedurę postępowania reklamacyjnego, która zakłada obecnie domniemanie, iż w przypadku braku zgłoszenia szkody lub prawdopodobieństwa jej wystąpienia w terminie 7 dni od wydania przesyłki, szkoda nie powstała w czasie realizacji zlecenia spedycyjnego, ani też w wyniku nienależytego wykonania zobowiązań przez spedytora. Odmienne od dotychczasowej wersji OPWS, nie przewiduje się obecnie określonego czasu w jakim spedytora powinien odpowiedzieć na złożoną reklamację. W § 8 OPWS wprost uregulowano prawo spedytora do wynagrodzenia za prowadzenie postępowania reklamacyjnego na rzecz zleceniodawcy.

W odrębnym rozdziale odnoszącym się do spedycji [§ 16 - § 23 OPWS], OPWS przewidują, m.in. rozwiązanie, iż przywołanie reguły Incoterms czy to w zleceniu, czy ofercie spedytora ma wyłącznie charakter informacyjny, a spedytora nie jest zobowiązany do wykonywania obowiązków wynikających z tejże reguły, spoczywających na zleceniodawcy w ramach kontraktu handlowego zawartego z podmiotem trzecim. Podstawowe znaczenie ma bowiem zakres obowiązków przyjęty wprost przez spedytora w relacji do swojego zleceniodawcy.

OPWS zawierają odrębne postanowienia odnoszące się wyłącznie do spedycji morskiej, regulując takie kwestie jak: (i) stronę obowiązaną do podania wagi brutto kontenera (VGM) wraz z wydaniem odpowiedniego zaświadczenia określając konsekwencje niewykonania tego obowiązku, (ii) ryzyka i konsekwencje zaginięcia konosamentów, (iii) zwolnienie spedytora z odpowiedzialności przez zleceniodawcę w przypadku zakwalifikowania spedytora jako „merchant” w myśl warunków konosamentowych i wypłatę odpowiedniej sumy pieniężnej celem zabezpieczenia roszczeń regresowych spedytora, (iv) obowiązek po stronie zleceniodawcy wykonania w dobrej wierze wszystkich czynności umożliwiających wykonanie przez spedytora obowiązków wynikających z warunków konosamentów lub innych dokumentów stosowanych przez przewoźników morskich [§ 20 - 23 OPWS].



OPWS wprowadzają nowy rozdział poświęcony kwestii „transportu intermodalnego” [§ 24-34 OPWS]. Wyodrębniony katalog definicji precyzuje, na potrzeby stosowania OPWS, takie pojęcia jak „Operator transportu intermodalnego” (OPI), „Transport intermodalny”, „Operacje terminalowe”, „Jednostka transportu intermodalnego” (UTI), „Zaświadczenie intermodalne”, „Intermodalny list przewozowy” czy też „Zasada sieci” [§ 25 OPWS].

Zgodnie z OPWS Operator transportu intermodalnego zawierając umowę z zleceniodawcą zobowiązuje się do wysyłki lub odbioru Jednostki transportu intermodalnego (próżnej lub zawierającej ładunek) z wykorzystaniem Transportu intermodalnego (polegającego na przemieszczeniu ładunku w tym samym Pojemniku transportowym klasyfikowanym jako Jednostka transportu intermodalnego przy użyciu co najmniej dwóch różnych gałęzi transportu) i do zorganizowania Operacji terminalowych lub innych usług związanych z jej przemieszczeniem. W związku z przyjęciem towaru, Operator transportu intermodalnego wystawia Zaświadczenie intermodalne [§ 25 – 26 OPWS].

Wśród rozwiązań właściwych dla transportu intermodalnego przewiduje się, m.in., iż Operator transportu intermodalnego w ramach umowy podejmuje się czynności mających na celu ustalenie na jakim etapie Transportu intermodalnego doszło do szkody wykonując czynności mające na celu zabezpieczenie praw zleceniodawcy [§ 27 OPWS].

W przypadku samodzielnego wykonywania przewozu na części lub całości trasy, Operator transportu intermodalnego przejmuje prawa i obowiązki przewoźnika, przy czym zgodnie z wspomnianą „zasadą sieci”, jego odpowiedzialność określają te przepisy, które znajdują zastosowanie do etapu Transportu intermodalnego, podczas którego szkoda powstała [§ 28 i § 33 OPWS]. W przypadku, w którym Operator transportu intermodalnego występuje jako przewoźnik umowny, powinien zostać wystawiony przez zleceniodawcę Intermodalny list przewozowy, według udostępnionego mu wzoru, opisujący, m.in. opis zaplanowanych odcinków przewozu i wykorzystywanych środków transportu.

OPWS wymienia w § 31 – 32 obowiązki zleceniodawcy w zakresie należytego zamknięcia i zabezpieczenia Jednostki transportu intermodalnego (UTI) wydawanej do transportu i konsekwencje naruszenia zobowiązań zleceniodawcy w tym zakresie.



Podsumowując, OPWS 2022 w stosunku do poprzedniej wersji w sposób istotnie modyfikujący i doprecyzowujący regulują szereg kluczowych kwestii odnoszących się do warunków realizacji zleceń w branży transportu, spedycji i logistyki. OPWS jako zbiór rekomendowanych rozwiązań i praktycznych regulacji, nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego prawa lecz wzorzec umowny, którego zastosowanie zależy od każdorazowych ustaleń stron. OPWS mogą być postrzegane jako istotny punkt referencyjny dla stron kształtujących wzajemne prawa i obowiązki w ramach prowadzonej współpracy. Ze względu na charakter rozwiązań zawartych w nowej odsłonie OPWS i skutki jakie poszczególne postanowienia mogą wywoływać dla każdej ze stron, należy czynić to w pełni świadomie, pamiętając o możliwości każdorazowego dostosowania postanowień OPWS do specyfiki danej współpracy oraz podejmowanych indywidualnie uzgodnień.

*Piotr Gajlewicz*

*WGO Legal*

# AUTORZY

Materiały, z którymi mieli Państwo okazję się zapoznać, zostały w pełni stworzone przez zespół specjalistów z naszej Kancelarii.

Andrzej Oryl  
Krzysztof Wiszniewski  
Piotr Gajlewicz  
Kinga Olech  
Krzysztof Kwapiński  
Aleksandra Wrzosek  
Iga Czarniak  
Maja Długosz

REDAKCJA I SKŁAD: MAJA DŁUGOSZ, ZUZANNA RIEGER





# PODSUMOWANIE

Szanowni Państwo,

mamy nadzieję, że wybrane przez nas zagadnienia spotkały się z Państwa zainteresowaniem, a poruszone zagadnienia są bliskie codzienny Państwa wyzwaniom.

Zachęcamy do kontaktu z nami, jeśli poruszone kwestie wymagają dokładniejszego wyjaśnienia lub podjęcia działań w Państwa organizacji.

Pozdrawiamy,  
Zespół WGO Legal

---

## DANE KONTAKTOWE

WGO LEGAL WISZNIEWSKI GAJLEWICZ ORYL  
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA

ul. Wacława Felczaka 16/1  
71-417 Szczecin

(+48) 91 577 47 41

[www.wgolegal.pl](http://www.wgolegal.pl)  
[office@wgolegal.pl](mailto:office@wgolegal.pl)