

NEWSLETTER PRAWNICZY FUNDACJI INTER VIVOS

nr 5/2024 (wrzesień– październik)

O NUMERZE:

W najnowszym numerze Newslettera Prawniczego prezentujemy Państwu, najważniejsze naszym zdaniem, zmiany wprowadzane do porządku prawnego w okresie od września do października 2024 r.

O FUNDACJI:

Fundacja Inter Vivos z siedzibą w Warszawie jest organizacją pozarządową ukierunkowaną na udzielanie darmowej pomocy prawnej i prowadzenie nieodpłatnej mediacji. Równocześnie prowadzimy punkty nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz nieodpłatnej mediacji działające w oparciu o ustawę z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (t.j.: Dz. U. z 2021 r. poz. 945). Informacja o lokalizacji prowadzonych przez nas punktów znajduje się pod adresem:

<https://www.fundacjaiv.pl/punkty-nieodplatnej-pomocy-prawnej>

KONTAKT Z NAMI:

Tel. 575-747-146

E-mail: biuro@fundacjaiv.pl

Listowny: ul. Ratuszowa 11

03-450 Warszawa

ZMIANY W PRAWIE PRACY:

Akt prawny: Ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka – „Aktywny rodzic” (Dz.U. 2024 poz. 858).

Wejście w życie: 1 października 2024 r.

Opis zmian: Ustawa wprowadza świadczenie „aktywnie w domu” oraz zastępuje dofinansowania do opłat za korzystanie ze żłobka świadczeniem „aktywnie w żłobku”, dodatkowo wprowadza nowe świadczenie „aktywni rodzice w pracy”.

Możliwość uzyskania poszczególnych świadczeń uzależniona jest od spełnienia kryteriów, w przypadku świadczenia „aktywni rodzice w pracy” (1500 zł miesięcznie) wymagane jest posiadanie statusu osoby aktywnej zawodowo, tj. podlegającej ubezpieczeniu emerytalnemu oraz by dziecko nie uczęszczało do żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego bądź było pod opieką dziennego opiekuna – świadczenie nazywane jest potocznie „babciowym”.

Jeżeli dziecko uczęszcza już do żłobka (lub analogicznej placówki) rodzice mogą skorzystać ze świadczenia „aktywnie w żłobku” (1500 zł miesięcznie). O świadczenie będą mogli starać się również obywatele Ukrainy.

W pozostałych przypadkach rodzice dzieci w wieku od 12 do 35 miesiąca życia, na wniosek jednego z rodziców lub opiekuna faktycznego dziecka będą mogli skorzystać ze świadczenia „Aktywnie w domu”, w kwocie 500 zł miesięcznie.

Akt prawny: Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. 2024 poz. 928).

Wejście w życie: 25 września 2024 r.

Opis zmian: Ustawa implementuje do polskiego porządku prawnego unijną dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Sygnalista to każda osoba zgłaszająca „sygnały” o nieprawidłowościach w ramach funkcjonowania jednostki publicznej lub przedsiębiorstwa – naruszeniach prawa Unii Europejskiej. Zgodnie z przepisami ustawy sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym pracownik, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz lub

wspólnik, członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, stażysta, wolontariusz, praktykant, funkcjonariusz oraz żołnierz

Naruszeniem prawa, które może być przedmiotem zgłoszenia dokonanego przez sygnalistę, jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, a także konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.

Ustawa nie będzie miała zastosowania do informacji objętych przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego, tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych, tajemnicą narady sędziowskiej oraz postępowaniem karnym – w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.

WAŻNE ORZECZENIA:

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2024 r., sygn. akt III PZP 1/24

Znaczenie orzeczenia: Kobieta w ciąży jest chroniona przed zwolnieniem z pracy, nawet gdy o ciąży powiadomi pracodawcę po ponad roku od wypowiedzenia umowy. To clue uchwały SN o sygn. III PZP 1/24. Sprawa dotyczyła pracownicy, która otrzymała wypowiedzenie ze względu na brak odpowiednich wyników w pracy. Kobieta odwołała się, a w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. Powiadomiła o tym dopiero tuż przed rozpoczęciem procesu sądowego, a miało to miejsce ponad 14 miesięcy po chwili, gdy sama się o tym dowiedziała. Zażądała więc przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Sąd I instancji uwzględnił powództwo w całości, natomiast sąd II instancji nabrał wątpliwości co do pewnych zagadnień prawnych. Zadał więc SN pytanie, czy zgłoszenie nowej okoliczności, jaką jest fakt bycia w ciąży w okresie wypowiedzenia, oznacza modyfikację powództwa oraz czy do jego zgłoszenia kobieta powinna zachować termin (21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę, ewentualnie od chwili dowiedzenia się o ciąży). Zapytał też, czy z uwagi na zawiadomienie pracodawcy o ciąży po ponad 14 miesiącach można nie stosować ochrony stosunku pracy przysługującej z powodu macierzyństwa, na podstawie art. 8 k.p., tj. ze względu na nadużycie prawa.

SN wskazał też, że w każdym momencie trwania procesu, gdy okaże się, że pracownica była w ciąży w okresie wypowiedzenia, sąd musi zastosować regulacje kodeksowe, które wykluczają zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. W ocenie SN nie można tu mówić również o nadużyciu prawa. Dowiadując się o ciąży, która miała miejsce w okresie wypowiedzenia, firma może – zdaniem składu orzekającego – od razu uwzględnić powództwo. Jeśli tego nie zrobi, naraża się na konieczność zapłaty wynagrodzenia za dłuższy czas pozostawiania pracownicy bez pracy

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2024 r., sygn. akt III CZP 5/24

Znaczenie orzeczenia: Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że postępowanie sądowe w sprawie o unieważnienie umowy kredytu frankowego wytoczone przeciwko Getin Bankowi powinno być kontynuowane z udziałem syndyka masy upadłości. Orzeczenie jednoznacznie wskazuje, że nie ma podstaw, aby sądy zawieszały te postępowania. Jeśli Twoje postępowanie sądowe o ustalenie nieważności umowy zostało zawieszona z powodu ogłoszenia upadłości banku, sąd powinien podjąć zawieszona postępowanie i kontynuować rozpatrywanie sprawy.