

LUTY 2021

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Prezentujemy Państwu omówienie kwestii związanych z prawem pracy i ubezpieczeń społecznych, mających znaczenie dla pracodawców i pracowników. Zachęcamy Państwa do zapoznania się z nimi.

Zdalne lub hybrydowe kontrole PIP

Od dnia 25 stycznia 2021 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadza kontrole również w sposób zdalny lub hybrydowy. Kontrole zdalne są realizowane w całości za pośrednictwem operatora pocztowego lub środków komunikacji elektronicznej. Natomiast, w czasie kontroli hybrydowych niektóre czynności kontrolne prowadzone będą zdalnie, niektóre natomiast bezpośrednio (u kontrolowanego, w siedzibie jednostki organizacyjnej PIP lub w innych miejscach związanych z prowadzoną kontrolą, np. w miejscu przechowywania dokumentacji kadrowej czy finansowej kontrolowanego podmiotu).

Na stronie internetowej PIP zamieszczone zostały szczegółowe informacje odnośnie do zasad, według których takie kontrole będą przeprowadzane. Poniżej wskazujemy na najważniejsze z nich:

- przeprowadzenie kontroli w sposób zdalny będzie możliwe wyłącznie po uzyskaniu zgody kontrolowanego pracodawcy;
- kontrole zdalne mogą być przeprowadzane wyłącznie w sprawach, w których pełne ustalenie okoliczności stanu faktycznego nie wymaga obecności inspektora w siedzibie podmiotu kontrolowanego ani w innych miejscach związanych z prowadzoną kontrolą (np. w miejscu przechowywania dokumentacji);
- kopia protokołu kontroli zdalnej zostanie przekazana podmiotowi kontrolowanemu za pośrednictwem platformy e-PUAP lub za pośrednictwem operatora pocztowego;
- omówienie protokołu kontroli może nastąpić przy zastosowaniu środków komunikowania się na odległość



Więcej informacji:

<https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/wyjasnienia-i-wsparcie-pip/Kontrole-pip-covid/121496,zasady-prowadzenia-kontroli-zdalnych-przez-organy-panstwowej-inspekcji-pracy.html>

Pobyt w Polsce pracowników delegowanych z Wielkiej Brytanii po Brexicie



- Zgodnie z Ustawą z dnia 10 grudnia 2020 roku o zmianie ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 1 stycznia 2021 roku, **pobyt na terytorium Polski obywateli Zjednoczonego Królestwa, którzy do dnia 31 grudnia 2020 roku wykonywali na terytorium Polski pracę jako pracownicy delegowani przez pracodawcę zagranicznego uważa się za legalny w okresie od dnia 1 stycznia 2021 roku do dnia 31 grudnia 2021 roku.**
- Według uzasadnienia projektu ustawy, intencją ustawodawcy jest to, aby powyższe rozwiązanie umożliwiło brytyjskim pracownikom delegowanym do końca okresu przejściowego na terytorium Polski, którzy nie są objęci Umową Wystąpienia, kontynuowanie zamieszkiwania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w tym zmiany celu pobytu, po zakończeniu okresu przejściowego przewidzianego w Umowie Wystąpienia oraz wystąpienie z wnioskiem o udzielenie dedykowanego tym osobom zezwolenia na pobyt czasowy, na zasadach określonych w ustawie o cudzoziemcach.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2020/pozycja/2369>

Obowiązek publikowania sprawozdań o wynagrodzeniach przez spółki publiczne



- **Począwszy od 2021 roku spółki publiczne z siedzibą w Polsce, mają obowiązek corocznie publikować na swoich stronach internetowych sprawozdania, zawierające przegląd wynagrodzeń członków zarządu i członków rady nadzorczej.**
- Sprawozdania będzie opracowywać rada nadzorcza.
- W przypadku uporczywego uchylania się od publikowania sprawozdań, na spółkę będzie mogła zostać nałożona grzywna.
- Przypominamy, że do dnia 31 sierpnia 2020 roku, walne zgromadzenia spółek miały obowiązek podjąć uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej. Polityka wynagrodzeń powinna w szczególności zawierać opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2019/pozycja/2217>

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2020/pozycja/934>

Dodatkowy dzień wolny od pracy dla krwiodawców



- W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, **dodatkowy dzień wolny od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych przysługuje honorowemu dawcy krwi**, który oddał krew lub jej składniki, w tym osocze po chorobie COVID-19. Zwolnienie od pracy przysługuje w dniu oddania krwi oraz w dniu następnym po oddaniu krwi.
- Uprawnienia te przysługują w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.
- Przepis wszedł w życie w dniu 26 stycznia 2021 roku.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2021/pozycja/159>

Projekt zmian w ustawach z zakresu ubezpieczeń społecznych

Na stronach rządowych umieszczono projekt z 22 stycznia 2021 roku, przygotowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, zawierający liczne zmiany, między innymi, w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Poniżej omówienie wybranych propozycji.



- Zmiana dotychczasowej regulacji ustawy o świadczeniach pieniężnych..., zgodnie z którą: *do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni*. Projektowane zmiany przewidują więc nowe zasady zliczania okresów niezdolności do pracy do jednego okresu zasiłkowego. Będą do niego zaliczone zarówno okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niezdolności do pracy, które zaistniały przed/po przerwie, jeżeli przerwa ta jest nie dłuższa niż 60 dni i jeżeli niezdolność ta nie występuje w okresie ciąży. **Do okresu zasiłkowego mają być wliczane wszystkie okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni - niezależnie od tego, czy niezdolność do pracy została spowodowana tą samą czy inną chorobą.**

- **Ograniczenie czasu trwania okresu, przez który pracownik będzie zachowywał prawo do zasiłku chorobowego, po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, do maksymalnie 91 dni po ustaniu tytułu ubezpieczenia.** Obecnie prawo do zasiłku chorobowego może przysługiwać pracownikowi nawet przez 182 dni po ustaniu tytułu ubezpieczenia.
- **Doprecyzowanie, że prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie ustało w okresie ciąży wskutek śmierci pracodawcy.** Dotychczas przepis ustawy o świadczeniach pieniężnych... wspominał jedynie o sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (dotyczy jednostek organizacyjnych), pomijając fakt, że, zgodnie z kodeksem pracy, pracodawcą może być również osoba fizyczna (a ta w oczywisty sposób nie może podlegać procedurze likwidacji).

Ponadto, projekt zawiera liczne zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Zakłada się, między innymi, **elektronizację składania wniosków o wydanie przez ZUS zaświadczenia A1 i wydawanie zaświadczenia A1 w formie elektronicznej.**

Etap legislacyjny: przed wniesieniem do Sejmu.

Więcej informacji:

<https://archiwum.bip.kprm.gov.pl/kpr/form/r50416,Projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-systemie-ubezpieczen-spoecznych-oraz-niektory.html>

Skutki w PIT przy zwrocie kosztów sprzętu niezbędnego do pracy zdalnej

- W sytuacji zlecenia pracy zdalnej, na podstawie przepisów Tarczy antykryzysowej, zgodnie z którą obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi narzędzi i materiałów potrzebnych do pracy zdalnej, po stronie pracownika, na gruncie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie powstanie z tego tytułu przychód. Co istotne, bez znaczenia pozostaje sposób zapewnienia narzędzi i materiałów, tj. czy nastąpi w formie rzeczowej czy też poprzez wypłatę świadczenia za używanie własnych materiałów i narzędzi pracownika.
- Mając powyższe na uwadze, w przypadku pracowników, którzy wykonują pracę zdalną w związku z występowaniem zagrożenia epidemicznego, otrzymany zwrot kosztów zakupu niezbędnego do pracy sprzętu nie będzie skutkował powstaniem po ich stronie przychodów w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Równocześnie na pracodawcy jako na płatniku PIT, nie ciąży z tego tytułu obowiązki płatnika.



Więcej informacji:

<https://sip.mf.gov.pl/faces/views/szczegoly/szczegoly-interpretacji-indywidualnej.xhtml?dokumentId=599326&poziomDostepu=PUB&indexAccordionPanel=-1#tresc>

Opodatkowanie PIT należności wypłaconych pracownikom budowlanym wykonującym pracę na zagranicznych budowach

Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, **wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych są diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika, do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.**



- W sprawie rozpatrywanej przez Wojewódzki Sąd Administracyjny (WSA) w Gdańsku, ustalono, że zatrudniani przez skarżącego (pracodawcę) pracownicy wykonywali pracę wyłącznie poza granicami Polski. Do miejsca świadczenia pracy wyjeżdżali cyklicznie raz lub dwa razy w miesiącu na kilka lub kilkanaście dni, celem realizacji prac budowlanych. **W miejscach prowadzonej budowy nie świadczyli pracy incydentalnie, lecz realizowali swoje zwykłe obowiązki pracownicze**, do których wykonywania zobowiązali się wobec pracodawcy. Pracodawca **wypłacał na rzecz swoich pracowników należności, od których nie został odprowadzony podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT)**. Zdaniem pracodawcy, **wypłacone pracownikom świadczenia miały charakter diet z tytułu podróży służbowych, a więc nie podlegały opodatkowaniu PIT**. Praktyka ta została zakwestionowana w toku kontroli przeprowadzonej przez organ podatkowy, który uznał, że **wyjazdy pracowników nie mogą być uznane za podróże służbowe, stąd wypłacone im należności podlegają opodatkowaniu PIT**.
- WSA potwierdził, że organ podatkowy prawidłowo uznał, iż stałym miejscem pracy pracowników zatrudnionych przez skarżącego było każdorazowo miejsce położenia inwestycji, na której przez dłuższy czas, stale i systematycznie świadczyli pracę. W konsekwencji organ prawidłowo uznał, że **wypłacone pracownikom należności nie mogły korzystać ze zwolnienia od opodatkowania na podstawie przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a stanowiły one składnik wynagrodzenia ze stosunku pracy stanowiącego źródło uzyskania przychodu podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych (PIT)**.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 5 stycznia 2021 r., sygn. I SA/Gd 728/20

Więcej informacji:

<http://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/D3AA2042D3>

Autorzy

- ◆ Michał Bering
- ◆ Katarzyna Fiedeń
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Bartosz Retkowski
- ◆ Magdalena Solich

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek formy porady prawnej.

W przypadku pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji
pod adresem e-mail office@ksiazeklegal.pl
lub
pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31