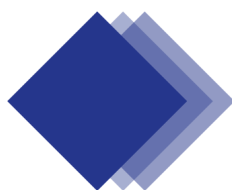


GRUDZIEŃ 2021

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BKB

**BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ**

**Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy**

TKP

I. Whistleblowing



Zgodnie z dyrektywą o ochronie sygnalistów Polska ma czas do 17 grudnia 2021 r. na wprowadzenie odpowiednich regulacji ustawowych. Choć projekt legislacyjny został już opublikowany, możemy się spodziewać, że wejdzie on w życie w przyszłym roku. Najprawdopodobniej więc początek 2022 r. będzie dla wielu pracodawców czasem na wdrożenie obowiązków przewidzianych w dyrektywie i ustawie o ochronie sygnalistów. Jednym z takich obowiązków jest wprowadzenie wewnętrznych procedur whistleblowingowych. Zgodnie z projektem, brak ustanowienia wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach i działań następczych zagrożony jest karą pozbawienia wolności do lat trzech oraz innymi sankcjami.

II. Czy można łączyć funkcję IOD z zadaniami związanymi z obsługą wniosków od sygnalistów?

Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) opublikował stanowisko, w którym określa przesłanki w zakresie możliwości łączenia funkcji Inspektora Ochrony Danych (IOD) z zadaniami związanymi z obsługą wniosków od sygnalistów.

Zdaniem UODO **ocena, czy w przypadku konkretnej osoby i wykonywanych przez nią zadań nie występuje konflikt interesów, powinna być dokonywana indywidualnie z uwzględnieniem konkretnych okoliczności**. Oznacza to, że możliwość zaistnienia konfliktu powinna być stale monitorowana, ponieważ przyczyny zaistnienia takiego konfliktu mogą występować również w późniejszym czasie, po rozpoczęciu pełnienia funkcji przez IOD.

Administrator powinien przy tym uwzględnić m.in. następujące kryteria:

- organizacyjne (IOD powinien podlegać bezpośrednio najwyższemu kierownictwu jednostki organizacyjnej),
- merytoryczne (inne obowiązki nie powinny negatywnie wpływać na niezależne wykonywanie zadań IOD),
- czasowe (IOD powinien dysponować czasem wystarczającym do wykonywania swoich zadań, przy uwzględnieniu m.in. liczby obowiązków czy stopnia ich skomplikowania).



Więcej informacji:

[https://uodo.gov.pl/pl/223/2201?](https://uodo.gov.pl/pl/223/2201?fbclid=IwAR3bnJrtTmT6Zj09Ylgqgz5Eq_mwHaO9MhiGaM_0woyKRgZZy1Rkg4nGoXw)

[fbclid=IwAR3bnJrtTmT6Zj09Ylgqgz5Eq_mwHaO9MhiGaM_0woyKRgZZy1Rkg4nGoXw](https://uodo.gov.pl/pl/223/2201?fbclid=IwAR3bnJrtTmT6Zj09Ylgqgz5Eq_mwHaO9MhiGaM_0woyKRgZZy1Rkg4nGoXw)

III. Geograficzne różnicowanie wysokości wynagrodzenia- stanowisko GIP

Na stronie internetowej Dziennika Gazety Prawnej umieszczono stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy (GIP) w sprawie dopuszczalności różnicowania wysokości wynagrodzeń pracowników tego samego pracodawcy (np. sieci handlowej mającej jednostki w różnych miejscowościach), zajmujących to samo stanowisko w zależności od lokalizacji.

GIP uznał, że:



- różnicując wynagrodzenie osób zajmujących to samo stanowisko (np. kasjerów) wyłącznie na podstawie miejsca wykonywania obowiązków (lokalizacji sklepu), pracodawca może narazić się na zarzut naruszenia nakazu równego traktowania w zatrudnieniu, bo „różnicowanie praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami” (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., sygn. II PK 14/07).

W tym zakresie zwracamy uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., I PK 171/02, w którym, Sąd Najwyższy, wydaje się, **dopuszczać różnicowanie wysokości wynagrodzenia ze względu na podaż danego rodzaju usług na lokalnym rynku pracy.**

Więcej informacji:

<http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia1/i%20pk%20171-02-1.pdf>

[http://orzeczenia.ms.gov.pl/details/\\$N/154000000001521_III_AUa_000840_2015_Uz_2015-11-25_001](http://orzeczenia.ms.gov.pl/details/$N/154000000001521_III_AUa_000840_2015_Uz_2015-11-25_001)

IV. Polski Ład

Jedną z kluczowych zmian proponowanych w ramach Polskiego Ładu jest podniesienie progu kwoty wolnej od podatku dochodowego do 30 000 zł dla wszystkich podatników, którzy obliczają swój podatek według skali podatkowej. Ponadto, w ramach Polskiego Ładu, drugi próg podatkowy zostanie podniesiony do 120 000 zł, po przekroczeniu którego obowiązywać będzie 32% stawka podatkowa.



Pracownicy będą również płacić 9% składkę zdrowotną liczoną od dochodu. Ponadto, nie będzie już możliwości odliczenia od podatku 7,75% podstawy wymiaru składki zdrowotnej. W przypadku niektórych pracowników efekt ten zostanie zrekompensowany podwyższeniem progu skali podatkowej (z 85 528 zł do 120 000 zł) oraz wprowadzeniem ulgi dla klasy średniej, przysługującej osobom o dochodach ze stosunku pracy do 133 692 zł rocznie.

W innej sytuacji znajdą się pracownicy, których poziom dochodów uniemożliwia skorzystanie z ulgi dla klasy średniej. Są to osoby zarabiające powyżej 11 141 zł brutto miesięcznie. W ich przypadku proponowane zmiany spowodują obniżenie poziomu ich wynagrodzeń netto. Może to spowodować wzrost kosztów pracy, gdyż pracownicy ci mogą domagać się podwyżek wynagrodzeń, które zrekompensują im dotychczas wypłacaną kwotę netto.

V. Praca zdalna



Prace nad nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej wciąż trwają. W ostatnich tygodniach pojawiły się informacje, zgodnie z którymi nowe przepisy miałyby zostać uchwalone jak najszybciej, tak aby mogły wejść w życie od 1 stycznia 2022 roku. W naszej ocenie wydaje się to mało prawdopodobne. Nie zmienia to jednak faktu, że przepisy dotyczące pracy zdalnej najprawdopodobniej zostaną uchwalone w 2022 roku. Konkretny kształt nadal pozostaje niejasny ze względu na spory w ramach konsultacji społecznych.

VI. Płaca minimalna



Zgodnie z nowymi przepisami, płaca minimalna w Polsce od 1 stycznia 2022 r. będzie wynosić 3010 zł brutto. Wzrośnie również stawka godzinowa i wyniesie 19,70 zł, czyli o 210 zł więcej niż obecnie obowiązująca płaca minimalna (2800 zł), co oznacza wzrost o 7,5% w stosunku do ubiegłego roku.

VII. Za czas obowiązkowego szkolenia przysługuje wynagrodzenie

Zgodnie ze stanowiskiem TSUE, okres w którym zatrudniony odbywa wymagane przez pracodawcę doksztalcenie, powinien być wliczany do czasu pracy, nawet jeśli nauka odbywa się w lokalu firmy szkoleniowej, a podwładny nie wykonuje w tym czasie swoich zwykłych obowiązków (wyrok TSUE z 28.10.2021 r., C-909/19).

VIII. Zmiany w zasiłkach od 2022 r.

Od nowego roku opóźnienie w opłacaniu składek przez przedsiębiorcę nie będzie już przeszkodą w uzyskaniu zasiłku chorobowego. Zmieni się także m.in. wysokość świadczenia za czas pobytu w szpitalu.

Również od nowego roku ubezpieczenie to nie ustanie z powodu nieterminowego opłacenia składek. Oznacza to, że przedsiębiorcy będą mogli otrzymać świadczenia z ubezpieczenia chorobowego również, gdy opłacą składki po terminie

Obecnie zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu wynosi co do zasady 70% podstawy wymiaru zasiłku. Od nowego roku miesięczny zasiłek chorobowy będzie przysługiwał w wysokości 80%.



Kolejna zmiana dotyczy ustalania podstawy wymiaru zasiłku. Nie trzeba będzie ustalać jej na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków (bez względu na ich rodzaj) nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż miesiąc kalendarzowy. Obecnie podstawę wymiaru oblicza się na nowo, jeżeli przerwa w pobieraniu zasiłków wynosi co najmniej 3 miesiące kalendarzowe.

Ponadto, obecnie, jeśli są przerwy w niezdolności do pracy, do okresu zasiłkowego wlicza się poprzednią niezdolność do pracy o ile jest ona spowodowana tą samą chorobą, a przerwa nie przekracza 60 dni. Od nowego roku nie będzie miała znaczenia przyczyna niezdolności do pracy przed i po przerwie. Jednak do okresu zasiłkowego nie będą wliczane okresy niezdolności do pracy przypadające przed przerwą wynoszącą do 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpi w trakcie ciąży.

Autorzy

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

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