

STYCZEŃ 2022

# LEGAL ALERT

## PRAWO PRACY



**BKB** BARAN  
KSIĄŻEK  
BIGAJ

Trape  
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.

## Zmiany w prawie pracy w 2022 r.

Od 1 stycznia 2022 r.

- wzrosło **minimalne wynagrodzenie za pracę do kwoty 3.010,00 zł** (wzrost wpływa m.in. na limit wysokości odpraw wypłacanych na mocy tzw. Ustawy o zwolnieniach grupowych).
- Zmieniły się **zasady zliczania okresów niezdolności do pracy do jednego okresu zasiłkowego**. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeśli przerwa pomiędzy nimi nie przekracza 60 dni. Po zmianie zasad nie ma znaczenia rodzaj choroby. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się niezdolności do pracy powstałych w okresie krótszym niż 60 dni, jeśli niezdolność po przerwie powstała w trakcie ciąży.
- Zasiłek chorobowy za okres niezdolności do pracy przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego przysługuje nie dłużej niż 91 dni. Nie dotyczy to m.in. niezdolności do pracy w czasie ciąży.



Inne ważne zmiany w prawie pracy planowane w 2022 r. to wdrożenie **przepisów dotyczących ochrony sygnalistów, dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej** (*poniżej wzmianka*) czy wdrożenie **dyrektywy work – life balance**.

## Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

**Do 1 sierpnia 2022 r. Polska powinna implementować dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.**

- Dotyczy ona głównie rozszerzenia zakresu informacji o zatrudnieniu, które pracodawca będzie musiał przekazać pracownikowi w związku z podjęciem pracy. Zmiany dotyczą również rozszerzenia informacji jakie powinny być przekazane pracownikom delegowanym za granicę.
- Nowym rozwiązaniem jakie wprowadza dyrektywa jest możliwość złożenia przez pracownika wniosku o „formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi warunkami pracy”. Pracodawca będzie musiał odpowiedzieć na ten wniosek, uzasadniając swoją decyzję. Odpowiedź będzie musiała być przekazana pracownikowi na piśmie, co do zasady w terminie miesiąca od otrzymania wniosku.



Projekt zmian w polskim prawie implementujących dyrektywę nie jest obecnie znany.

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1152&from=PL>

## Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

W dniu 29 stycznia 2022 r. **zmianie ulegają zasady dotyczące zatrudniania cudzoziemców**.  
M.in.:



- cudzoziemcy będą mogli wykonywać pracę na podstawie oświadczenia przez 24 miesiące (dotychczas: 6 miesięcy).
- Zwiększy się liczba okoliczności, które nie będą wymagały zmiany lub wydania nowego jednolitego zezwolenia (na pobyt i pracę) lub wydania nowego zezwolenia na pracę.
- Zostaną wprowadzone szczególne terminy do załatwienia spraw dotyczących udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy – 60 dni w I instancji (termin liczony od złożenia kompletnego, prawidłowego wniosku) i 90 dni na rozpatrzenie odwołania.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2022/pozycja/91>

## Zawezwanie do próby ugodowej, mediacja pozasądowa – nowe zasady przedawnienia

Na mocy Ustawy z dnia 2 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, **złożenie wniosku o zawezwanie do próby ugodowej bądź wszczęcie postępowania mediacyjnego (prowadzonego bez zaangażowania sądu) będzie powodowało zawieszenie biegu przedawnienia wyłącznie na czas trwania postępowania pojednawczego bądź mediacji**. Zawieszenie biegu przedawnienia oznacza, że po ustaniu okoliczności uzasadniających zawieszenie, przedawnienie biegnie dalej od chwili, w której ustało zawieszenie.



- Obecnie zawezwanie do próby ugodowej, jak i wszczęcie mediacji nie powoduje zawieszenia, lecz przerwanie biegu przedawnienia (po każdym przerwaniu biegnie ono na nowo). Zdaniem ustawodawcy, rozwiązanie to wyeliminuje praktykę składania przez wierzycieli wniosku o zawezwanie do próby ugodowej wyłącznie w celu przerwania biegu przedawnienia (znaczna większość tych spraw nie kończy się zawarciem ugody).

- Zawezwanie do próby ugodowej, jak i mediacja jest często spotykana w sporach z zakresu prawa pracy, stąd należy pamiętać o zmianie obecnych zasad.

Powyższe **zmiany wchodzi w życie 30 czerwca 2022 r.**

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2021/pozycja/2459>

## Możliwe zmiany w zatrudnieniu socjalnym

W dniu 20 stycznia 2022 r., Senat przyjął bez poprawek nowelizację ustawy o zatrudnieniu socjalnym.



- **Skrócony ma zostać minimalny okres na jaki pracodawca zawierający umowę ze starostą zobowiązany jest do zatrudniania absolwenta lub uczestnika z 12 do 6 miesięcy.**
- Zmienione zostały również zasady refundacji wynagrodzenia. Starosta zobowiązany będzie do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 6 miesięcy w wysokości nieprzekraczającej 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne (obecnie 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką przez 3 miesiące, 80% kolejne 3 miesiące i 60% w następnych 6 miesiącach)

Ustawa została przekazana do podpisu Prezydenta.

Więcej informacji:

<https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=1834>

## Autorzy

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

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

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