

LIPIEC 2022

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Informacja o nowelizacji tzw. Specustawy

30 czerwca 2022 r. w Dzienniku Ustaw została opublikowana Ustawa z dnia 8 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw, w której, między innymi:



- Doprecyzowano, że w ramach powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy na podstawie art. 22 ust. 1 tzw. Specustawy, praca powinna być powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy. W związku z tym – w powiadomieniu podmiot powierzający pracę będzie musiał wskazać: wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu i miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia (poprzednio nie było takiego wymogu).
- W powiadomieniu pojawi się również nowy wymóg wskazania przez podmiot powierzający wykonywanie pracy liczby wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych według stanu na dzień 23 lutego 2022 r. i na dzień złożenia powiadomienia.
- Do powiadomień złożonych przed wejściem w życie nowelizacji Specustawy mają być stosowane dotychczasowe przepisy.
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który w okresie od 24 lutego 2022 r. do 14. dnia przed dniem wejścia w życie nowelizacji Specustawy, nie dopełnił obowiązku powiadomienia, będzie mógł dokonać tego powiadomienia w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie nowelizacji Specustawy. Uprawnienie to ma być przyznane tylko podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który zgłosił obywatela Ukrainy do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w związku z powierzeniem mu pracy.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2022/1383>

Najnowszy projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej

Na stronie Sejmu został opublikowany najnowszy projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości pracowników. Zgodnie z projektem ustawy, wchodzi ona w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Oto wybrane proponowane zmiany w zakresie pracy zdalnej:

- Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić: 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo 2) w trakcie zatrudnienia.
- Praca zdalna może być również wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.
- Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranim między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.
- Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



Więcej informacji:

<https://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>

Rządowa propozycja płacy minimalnej w 2023 r.

Rada Ministrów podjęła decyzję w przedmiocie propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2023 r. Rząd proponuje, by w 2023 roku:

- minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło od 1 stycznia 2023 r.: 3383 zł, od 1 lipca 2023 r.: 3450 zł (w 2022 r. wynosi 3010 zł);
- minimalna stawka godzinowa wynosiła od 1 stycznia 2023 r.: 22,10 zł, od 1 lipca 2023 r.: 22,50 zł (w 2022 r. wynosi 19,70 zł).

Obecnie wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej jest procedowana w Radzie Dialogu Społecznego. Poinformujemy Państwa o ostatecznie ustalonej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.

Więcej informacji:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/placa-minimalna-w-2023-roku-rzad-podjal-decyzje>

Nowa wersja projektu zmian do Kodeksu pracy wdrażających tzw. dyrektywę work-life balance oraz dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE

Na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji pojawił się projekt z 3 czerwca 2022 r., dotyczący wdrożenia do polskiego prawa przepisów unijnych dyrektyw: tzw. dyrektywy work-life balance oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE. Ostatni projekt zawiera liczne zmiany w porównaniu do projektu z dnia 4 lutego 2022 r. Jednak została w nim utrzymana istota dotychczasowych rozwiązań – poniżej wskazujemy na wybrane z nich.



- Obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony (obecnie – brak takiego wymogu). W związku z tym, pracodawca będzie musiał zawiadomić zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony, podając przyczynę wypowiedzenia. W projekcie utrzymana została pisemna forma zawiadomienia związków zawodowych.
- Możliwość złożenia przez pracownika wniosku o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi/bezpieczniejszymi warunkami pracy, na który pracodawca będzie musiał odpowiedzieć. W porównaniu do projektu z 4 lutego 2022 r. nastąpiło otwarcie katalogu możliwych żądań ze strony pracownika w tym zakresie (według poprzedniej wersji projektu pracownik mógł domagać się wyłącznie zmiany rodzaju pracy, zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy). Obecnie, poprzez użycie sformułowania „w tym”, wydaje się, że pracownik będzie mógł wnioskować np. o odejście od pracy zmianowej na rzecz pracy w stałych godzinach każdego dnia roboczego.
- Urlop opiekuńczy – pracownik będzie mógł złożyć wniosek o jego udzielenie w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (w poprzedniej wersji projektu – w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu).
- Przyznanie pracodawcy większej ilości czasu na przygotowanie się do rozpoczęcia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy przez pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia. Pracownik będzie musiał złożyć wniosek na co najmniej 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy (w poprzedniej wersji projektu – 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy).

Więcej informacji:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855391#12855391>

Dyrektywa dotycząca równowagi płci we władzach spółek

7 czerwca 2022 r. Parlament Europejski i Rada osiągnęły zgodę w sprawie projektu dyrektywy dotyczącej poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków, zaproponowanego przez Komisję Europejską w 2012 r.

- Do połowy 2026 r., w spółkach giełdowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej udział niedostatecznie reprezentowanej płci ma wynosić co najmniej 40 procent miejsc w zarządach niewykonawczych lub 33 procent wszystkich stanowisk dyrektorów zarządów.

Więcej informacji:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3478

Zmiany w ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych

W dniu 4 czerwca 2022 roku weszły w życie zmiany ustawy o PPK, zgodnie z którymi m.in.:

- Status podmiotu zatrudniającego został nadany płatnikom składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku, w którym pracodawca lub zleceniodawca, nie posiada numeru identyfikacyjnego (NIP, REGON).
- Na wezwanie PFR mikroprzedsiębiorca oraz osoba fizyczna, będąca podmiotem zatrudniającym, będą zobowiązani do złożenia oświadczenia, czy spełniają warunki do wyłączenia ze stosowania ustawy o PPK.
- Został ograniczony zakres informacji przekazywanych przez instytucje finansowe podmiotom zatrudniającym, dotyczących dyspozycji składanych przez uczestników PPK.
- Zawarcie umowy o prowadzenie PPK będzie możliwe już po upływie 14 dni od zatrudnienia.
- Ujednolicone zostały terminy dokonywania pierwszych i kolejnych wpłat do PPK.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2022/pozycja/1079>

Zmiany podatkowe

Od 1 lipca 2022 r. weszły zmiany podatkowe. Główne zmiany wprowadzone przez nowe regulacje to:



- Obniżenie PIT z 17 % do 12 %,
- Podniesienie kwoty wolnej od podatku do 30 tys. zł,
- Podniesienie progu podatkowego do 120 tys. zł,
- Rozliczenie części składek zdrowotnych w podatku dochodowym dla przedsiębiorców na podatku liniowym, ryczałcie i karcie podatkowej,
- Likwidacja ulgi dla klasy średniej,
- Od 1 stycznia 2023 r. możliwość stosowania kwoty wolnej u trzech płatników (pracodawców, zleceniodawców, ZUS),
- Ujednolicenie terminów rocznego rozliczenia PIT dla wszystkich formularzy do 30 kwietnia.

Więcej informacji:

<https://www.podatki.gov.pl/niskiepodatki/>

Sukces w Rankingu Kancelarii Prawniczych Rzeczypospolitej

Nasza Kancelaria zajęła II miejsce w prestiżowym Rankingu Kancelarii Prawniczych Rzeczypospolita w dziedzinie Prawo pracy i ubezpieczenia społeczne, a dr hab. Daniel Książek znalazł się w gronie liderów (2. miejsce) w tej samej kategorii.

Serdecznie dziękujemy za kolejne wyróżnienie!

Więcej informacji:

<https://rankingi.rp.pl/kancelarie/baran-ksiazek-bigaj-kancelaria-prawna>

Kolejny sukces BKB przed sądem

Sąd Okręgowy w Warszawie utrzymał w mocy korzystny dla naszego Klienta wyrok oddalający roszczenie pracownika, który dochodził wypłaty premii regulaminowej.

Podstawowe fakty:

- Jedną z wprowadzonych przez pracodawcę przesłanek wypłacenia premii był warunek pozostawania w zatrudnieniu na dzień 31 grudnia w roku, za który miała zostać przyznana. W przypadku wcześniejszego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, zgodnie z regulaminem premia nie przysługiwała.
- Powód z własnej inicjatywy rozwiązał umowę z pracodawcą w trakcie roku, którego dotyczyło jego roszczenie o wypłatę premii.
- Powód żądał, aby premia została mu wypłacona proporcjonalnie za tą część roku, którą przepracował u naszego Klienta.

Sądy podzieliły argumentację Kancelarii wskazując, że:

- Pracodawcy mają dużą swobodę przy ustalaniu warunków przyznawania premii. Nie mogą oni jedynie naruszać powszechnie obowiązujących przepisów, np. dotyczących zakazu dyskryminacji oraz aktów prawa wewnętrznego.
- Pracodawcy mają możliwość wprowadzenia do regulaminów premiowania również negatywnych przesłanek, których spełnienie oznacza pozbawienie prawa do premii – pod warunkiem, że są one obiektywne i jasno określone.

Autorzy:

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

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
lub
pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31