

STYCZEŃ 2023

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Ustawa dotycząca pracy zdalnej i kontroli trzeźwości

Praca zdalna - ustawa przewiduje m.in.:



- określanie zasad wykonywania pracy zdalnej w: (i) porozumieniu (u pracodawcy funkcjonują związki zawodowe) lub (ii) regulaminie (brak związków zawodowych u pracodawcy / są związki zawodowe, lecz nie doszło do zawarcia porozumienia); (iii) poleceniu wykonywania pracy zdalnej lub (iv) porozumieniu z pracownikiem;
- w porozumieniu lub regulaminie powinno się określić m.in. grupy pracowników mogących być objętych pracą zdalną; zasady pokrywania kosztów związanych z pracą zdalną; kwestie dotyczące kontroli;
- niektóre grupy pracowników będą mogły wystąpić z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej, którego uwzględnienie co do zasady będzie obowiązkiem pracodawcy, np. pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- konieczność dostosowania treści tzw. informacji o warunkach zatrudnienia z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, do wykonywania pracy zdalnej, jeśli praca zdalna będzie uzgadniana przy zawieraniu umowy o pracę.

Kontrola trzeźwości – ustawa przewiduje m.in.:

- wprowadzenie przepisów dotyczących kontroli trzeźwości (alkohol) i obecności w organizmie pracownika narkotyków: możliwość kontroli przez pracodawcę lub Policję;
- grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się: (i) w układzie zbiorowym pracy lub (ii) w regulaminie pracy albo (iii) w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca powinien przekazać mu informacje wskazane w poprzednim zdaniu, w postaci papierowej lub elektronicznej; o wprowadzeniu kontroli pracodawca powinien poinformować pracowników w sposób u niego przyjęty nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania;
- rozszerzenie przesłanek do zastosowania kary pieniężnej z art. 108 § 2 k.p. o przypadku stawienia się do pracy po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy.

- Również przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy (np. na podstawie umów o świadczenie usług) albo osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.
- **Ostatecznie Sejm odrzucił poprawki wprowadzone przez Senat przewidujące m.in. dłuższe *vacatio legis* oraz większą liczbę dni okazjonalnej pracy zdalnej w roku kalendarzowym. Ustawa oczekuje na podpis Prezydenta. Przepisy dotyczące pracy zdalnej mają wejść w życie po upływie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia, a przepisy dotyczące kontroli trzeźwości - 14 dni od dnia ogłoszenia.**

Więcej informacji



Ustawa związana z wdrożeniem dwóch dyrektyw: tzw. work-life balance i w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE

Ustawa przewiduje m.in.:



- obowiązek wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony (obecnie – brak takiego wymogu); pracodawca będzie musiał również przeprowadzić na piśmie tzw. konsultację związkową;
- zakaz dodatkowego zatrudnienia pracownika możliwy tylko w ramach umowy o zakazie konkurencji;
- szkolenia odbywane na podstawie polecenia przełożonego -> na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy;
- pracownik, który wykonywał pracę przez co najmniej 6 miesięcy będzie miał prawo wystąpić, raz w roku, o umowę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne warunki pracy. Pracodawca -> obowiązek odpowiedzi + informacja o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku – w przypadku odpowiedzi odmownej;
- wydłużenie urlopu rodzicielskiego z 32 do 41 tygodni + każdy z rodziców -> gwarancja 9 tygodni urlopu, który nie będzie mógł być przeniesiony na drugiego rodzica;
- udzielenie urlopu ojcowskiego będzie możliwe tylko do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia (obecnie – do ukończenia 24 miesięcy);
- 5 dni w roku kalendarzowym na opiekę nad osobą w rodzinie lub zamieszkującą we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych (czas bezpłatny);

- 2 dni / 16 godz. zwolnienia w roku kalendarzowym na pilne sprawy rodzinne (czas płatny: 50 %);
- możliwość wnioskowania o elastyczną organizację pracy, m.in. o ruchomy czas pracy lub obniżenie wymiaru czasu pracy, m.in. przez rodziców wychowujących dziecko do 8 lat. Odmowa uwzględnienia wniosku będzie wymagała uzasadnienia przez pracodawcę;
- podniesienie wieku dziecka z 4 do 8 lat umożliwiającego brak zgody pracownika, który się nim opiekuje, na: (i) delegowanie poza stałe miejsce pracy; (ii) zatrudnianie w nadgodzinach; (iii) zatrudnianie w porze nocnej; (iv) zatrudnianie w systemie przerywanego czasu pracy;
- konieczność aktualizacji treści tzw. informacji o warunkach zatrudnienia z art. 29 § 3 Kodeksu pracy (poszerzenie zakresu informacji przekazywanych pracownikom np. o termin, w jakim pracownik może odwołać się do sądu pracy); możliwe będzie również przekazanie tej informacji w „postaci elektronicznej” (obecnie – „na piśmie”); wprowadzenie nowego wykroczenia polegającego na nieinformowaniu pracownika w terminie o warunkach zatrudnienia;
- konieczność aktualizacji informacji przekazywanych pracownikom delegowanym za granicę.
- **Ustawa jest procedowana w Sejmie.**

Więcej informacji



Kolejny projekt polskiej ustawy dotyczącej sygnalistów

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji pojawił się nowy projekt ustawy o ochronie sygnalistów opisany jako „Tekst ostateczny 2”. Projekt ustawy nie został na ten moment wniesiony do Sejmu. Ustawa ma wejść w życie po upływie 2 miesięcy od dnia ogłoszenia. Poniżej wskazujemy najważniejsze zmiany w najnowszym projekcie w porównaniu do ostatniej propozycji:



- Sygnalista będzie podlegał ochronie pod warunkiem, że zgłaszana lub ujawniana przez niego informacja dotyczy interesu publicznego. Pozostałe przesłanki do uzyskania ochrony takie jak uzasadnione podstawy sądenia, iż informacja jest prawdziwa i że stanowi informacje o naruszeniu prawa pozostały bez zmian (art. 6).
- Zgłoszenia zewnętrznego, które może stanowić przestępstwo dokonuje się Policji. W poprzednim brzmieniu projekt stanowił o zgłoszeniu do właściwego komendanta wojewódzkiego Policji (art. 31 ust. 1).
- Zmiana dotyczy także procedury wydawania zaświadczenia potwierdzającego status sygnalisty. W nowym projekcie wskazano, że zaświadczenie wydaje organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych, po uprawdopodobnieniu zaistnienia naruszenia prawa (art. 36 ust. 2).

Więcej informacji



Podwyższenie tzw. kilometrówki

Od 17 stycznia 2023 r. wzrosły stawki tzw. kilometrówki za 1 km przebiegu pojazdu. Np. dla samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ jest to 0,89 (poprzednio – 0,5214) zł, powyżej tej pojemności – 1,15 (poprzednio – 0,8358) zł.

[Więcej informacji](#)



Maksymalna wysokość odpraw wypłacanych na mocy tzw. Ustawy o zwolnieniach grupowych

Obecnie limit odpraw wynikających z tzw. Ustawy o zwolnieniach grupowych wynosi 52,350 zł - na mocy art. 8 ust. 4 tej ustawy jest to piętnastokrotność płacy minimalnej, która wynosi 3490 zł.

Wartość współczynnika do ustalania ekwiwalentu urlopowego

Obecnie współczynnik służący do ustalania ekwiwalentu urlopowego wynosi **20,83**. Sposób jego obliczenia wynika z § 19 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

ZUS przypomina, że do 31 stycznia należy złożyć ZUS IWA za 2022 r.

Obowiązek złożenia informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (ZUS IWA) dotyczy płatników, którzy:



- od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. byli zgłoszeni nieprzerwanie w ZUS jako płatnicy składek na ubezpieczenie wypadkowe i byli zgłoszeni jako płatnicy tych składek co najmniej 1 dzień w styczniu 2023 r.;
- w 2022 r. zgłosili do ubezpieczenia co najmniej 10 ubezpieczonych;
- 31 grudnia 2022 r. byli wpisani do rejestru REGON.

[Więcej informacji](#)



Skutki udostępnienia mieszkania pracownikom na płaszczyźnie składek na ubezpieczenie społeczne

W interpretacji z dnia 13 stycznia 2023 r., WPI/200000/43/16/2023, Zakład Ubezpieczeń Społecznych **uznał za nieprawidłowe stanowisko przedsiębiorcy w przedmiocie nieuwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników wartości świadczenia polegającego na udostępnieniu pracownikowi lokalu mieszkalnego po cenie niższej niż rynkowa**. Zdaniem ZUS, wartość tego świadczenia należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek na te ubezpieczenia na mocy § 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

[Więcej informacji](#)



Miesiąc poniesienia kosztu z tytułu składek na ZUS

W interpretacji z dnia 11 stycznia 2023 r., 0111-KDIB1-2.4010.765.2022.1.EJ, Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej uznał za prawidłowe stanowisko przedsiębiorcy (opodatkowanego podatkiem dochodowym od osób prawnych - CIT), który wskazał, że **składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń należnych pracownikom od 1 stycznia 2023 r. stanowią koszty uzyskania przychodów w miesiącu, za który należne są te wynagrodzenia**, pod warunkiem, że składki zostaną opłacone w terminie wynikającym z odrębnych przepisów. Od 2023 r. dla ustalenia momentu zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów składek ZUS w części finansowanej przez płatnika, moment wypłaty wynagrodzenia nie ma znaczenia.

[Więcej informacji](#)



Możliwość zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów wartości diet z tytułu podróży służbowych jednoosobowego przedsiębiorcy

W interpretacji z dnia 12 stycznia 2023 r., 0113-KDIPT2-1.4011.900.2022.2.ID, Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, uznał za prawidłowe stanowisko przedsiębiorcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą, który wskazał, że ma on prawo zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów wartość diet z tytułu podróży służbowych, związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą, do wysokości określonej w odrębnych przepisach.

[Więcej informacji](#)



Uchylenie przepisów przedłużających legalny pobyt cudzoziemców w Polsce

Na mocy Ustawy z dnia 13 stycznia 2023 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw, **24 sierpnia 2023 r. mają zostać uchylone przepisy tzw. Tarczy antykryzysowej wprowadzone w okresie stanu epidemii, przedłużające ważność m.in. wiz krajowych i zezwoleń na pobyt czasowy w Polsce oraz kart pobytu**.

[Więcej informacji](#)



Czterodniowy tydzień pracy w Polsce?

W odpowiedzi na interpelację poselską nr 37191 dotyczącą ewentualnego wprowadzenia w Polsce czterodniowego tygodnia pracy, Minister Rodziny i Polityki Społecznej wskazała, że:

- **nie są planowane prace legislacyjne w tej kwestii**; ewentualne wprowadzenie przepisów ustanawiających zasadę czterodniowego tygodnia pracy/zmniejszenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy z 40 do np. 35 godzin wymagałoby szerokiej debaty i porozumienia z partnerami społecznymi w ramach współpracy z Radą Dialogu Społecznego;
- już obecnie Kodeks pracy przewiduje możliwość stosowania systemów czasu pracy umożliwiających pracę przez mniej niż 5 dni tygodniowo, np. system skróconego tygodnia pracy czy system równoważnego czasu pracy; istnieje również możliwość objęcia pracownika systemem zadaniowego czasu pracy, w ramach którego to pracownik decyduje w jakich dniach i w jakich godzinach wykona wyznaczone mu zadania;
- dodatkowo przepisy prawa pracy pozwalają na elastyczne dostosowanie rozkładu czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika, np. w ramach indywidualnego rozkładu czasu pracy, ustalanego na pisemny wniosek pracownika lub w ramach ruchomego czasu pracy;
- pracodawca i pracownik ustalając wymiar czasu pracy mogą np. ustalić w umowie o pracę, że pracownik będzie pracował przez cztery dni w tygodniu, w niepełnym etacie, przy zachowaniu wysokości wynagrodzenia jak dla pracownika zatrudnionego na pełen etat.

Więcej informacji



Autorzy:

- ◆ Michał Bering
- ◆ Magdalena Gołacka
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Anna Socha

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