

### W NUMERZE

#### Podatki i księgowość

**PIT** Przygotowanie przez administrację podatkową zeznania z ulgą dla pracujących seniorów nie oznacza, że podatnik automatycznie ma do niej prawo – ostrzegło Ministerstwo Finansów

B2

#### Firma i prawo

**PRAWO TELEKOMUNIKACYJNE** Rząd twierdzi, że SMS-y od podmiotów publicznych, które telekomy mają wysyłać nieodpłatnie, są warte 10,8 mln zł rocznie. Branża przedstawia własne wyliczenia i mówi o 47 mln zł na rok

B4

#### Prawnik

**PRAWO CYWILNE** Coraz częściej dziedziczymy długi. Tymczasem skuteczne odrzucenie spadku nie zawsze jest proste. Problemowi mogłoby zaradzić nowelizacja kodeksu cywilnego

B5

#### Samorząd i administracja

**ODPADY** Co roku w Polsce likwiduje się ok. 10 tys. dzikich wysypisk. Trafia na nie 70 tys. t śmieci rocznie. Co zaskakujące, aż 80 proc. nielegalnych składowisk znajduje się w obrębie miast

B6

#### Kadry i płace

**EDUKACJA** Ponieważ tegoroczne matury mają być łatwiejsze, niektóre uczelnie zamierzają wprowadzić dodatkowe wymagania wobec kandydatów na studia

B7

# Na dodatkowe wolne i 9 tygodni urlopu dla ojca jeszcze poczekamy

**PRAWO PRACY** Nowelizacją kodeksu pracy Senat zajmie się dopiero 8–9 marca – ustalił DGP. Oznacza to dalsze opóźnienie implementacji prawa UE. Choć trzeba się liczyć ze skargą do TSUE na wzór tej dotyczącej przepisów o sygnalistach, ryzyko jest jednak dużo mniejsze

Karolina Topolska  
karolina.topolska@infor.pl

Na zakończonym wczoraj posiedzeniu wyższa izba parlamentu nie zajęła się nowelą k.p., która wyszła z Sejmu 9 lutego. Implementuje ona unijne dyrektywy: 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (work-life balance). DGP ustalił, że Senat zajmie się ustawą na kolejny powiedzeniu.

– Senacka komisja rodziny, polityki senioralnej i społecznej ma czas na rozpatrzenie ustawy do 3 marca. Razem z komisją ustawodawczą przymierzamy się do rozpatrzenia jej na posiedzeniu 2 marca. Taki termin został ustalony w porozumieniu z Biurem Legislacyjnym Senatu, które ze względu na obszerność ustawy poprosiło o czas na przygotowanie wszystkich opinii i analiz. To oznacza, że rozpatrzenie ustawy na posiedzeniu Senatu byłoby planowane na 8–9 marca – wskazuje senator Jan Filip Libicki, przewodniczący komisji rodziny, polityki senioralnej i społecznej Senatu RP.

To ostatni moment, gdy Senat może wprowadzić poprawki. Jeśli tego nie zrobi w ciągu 30 dni od przekazania ustawy przez Sejm (a termin mija 11 marca), uznaje się ją za uchwaloną w brzmieniu przyjętym przez izbę niższą.

#### Pośpiech nie służy jakości prawa

Prace nad nowelą przeciągały się już na etapie rządowym. Spowodowało to, że przekroczyliśmy termin implementacji obydwu dyrektyw (powinny być wdrożone do polskiego porządku prawnego odpowiednio do 1 i 2 sierpnia 2022 r.). Prace

nad projektem nowelizacji k.p. nabrały tempa w Sejmie – na plenum przyjęto je po zaledwie jednym posiedzeniu komisji.

W ocenie partnerów społecznych i ekspertów wykluczało to merytoryczną dyskusję. Dlatego cieszą się z obecnego spowolnienia prac nad nowelizacją.

– Tempo na komisji sejmowej było ekspresowe, zwłaszcza w porównaniu z niedawnymi pracami dotyczącymi nowelizacji k.p. w zakresie pracy zdalnej i kontroli trzeźwości. Dłuższy czas procedowania pozwala lepiej przemyśleć nowe rozwiązania. Mamy nadzieję, że Senat wprowadzi poprawki dotyczące m.in. pełnej odpłatności urlopu opiekuńczego i zwolnienia z tytułu siły wyższej – mówi dr Anna Reda-Ciszewska, ekspert Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

– Wolę senackie spowolnienie i wnikliwe zajęcie się ustawą niż brak dyskusji w Sejmie. Mamy duże różnice między partnerami społecznymi co do rozwiązań zawartych w tej ustawie, tymczasem Sejm nie dał przestrzeni do dyskusji. Zabrakło refleksji intelektualnej. A przecież są to zmiany mające wpływ na każdego zatrudnionego – dodaje dr Liwiusz Laska, adwokat, ekspert OPZZ.

#### Szybciej czy lepiej

Anna Reda-Ciszewska przyznaje jednak, że dobrze byłoby, aby ta ustawa zaczęła obowiązywać jak najszybciej, bo pracownicy powinni korzystać z przewidzianych w niej uprawnień już od sierpnia ub.r.

– Choć to, czy faktycznie jest to korzyść, skoro pozostawiono tylko nieodpłatne uprawnienia, jest problematyczne – ubolewa.

– Mam nadzieję, że Senat popracuje nad poprawkami i posłucha pracodawców oraz stowarzyszeń reprezentujących pracowników, rodzi-

ców dzieci – mówi Marzena Okła-Drewnowicz, posłanka KO.

Przypomina, że z powodu opóźnienia w implementacji dyrektyw według obecnego brzmienia przepisów część rodziców nie mogłaby skorzystać z nowej części urlopu rodzicielskiego. Na etapie sejmowym wskazywano, że dotyczy to ok. 95 tys. polskich rodzin.

– Gdy przyjmowaliśmy przepisy dotyczące rocznych urlopów rodzicielskich, objęliśmy dłuższym urlopem rodzicielskim również matki, które urodziły dzieci przed wejściem w życie ustawy w marcu 2013 r. – stwierdza posłanka opozycji.

Wolniejsze tempo prac nad ustawą z zadowoleniem przyjmuje Robert Lisicki, radca prawny, dyrektor departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan. Daje to bowiem czas pracodawcom na przedstawienie swoich postulatów do dyskusji w Senacie.

– Mamy nadzieję, że Senat m.in. wydłuży termin vacatio legis ustawy do czterech miesięcy. Byłoby to wyjście naprzeciw pracodawcom, którzy już mierzą się z wdrożeniem nowych regulacji dotyczących kontroli trzeźwości, pracy zdalnej i z wyzwaniem związanym z ponownym autotestem do PPK. Czas jest też potrzebny do opracowania dokumentacji i dokonania odpowiednich zmian w programach kadrowo-płacowych – wyjaśnia.

#### Ryzyko skargi do TSUE

Spowolnienie prac nad nowelizacją sprawia, że zwiększa się opóźnienie Polski w implementacji unijnego prawa. Tymczasem Komisja Europejska uruchomiła już procedurę przeciwnaruzeniową w związku z brakiem implementacji tych przepisów.

21 września 2022 r. KE skierowała do Polski zarzuty formalne, tj. wezwanie do

usunięcia uchybienia (letter of formal notice) dotyczące zobowiązań państwa członkowskiego ze względu na brak powiadomienia o środkach podjętych w celu transpozycji dyrektyw do prawa krajowego. Kolejnym krokiem może być podjęcie przez KE decyzji o wydaniu tzw. uzasadnionej opinii (reasoned opinion). Jeśli te działania nie przyniosą skutku, Komisja może złożyć na Polskę skargę do Trybunału Sprawiedliwości UE.

Tak właśnie stało się w ubiegłym tygodniu w związku z brakiem wdrożenia przez nasz kraj regulacji UE dotyczących sygnalistów.

Powstaje więc pytanie, czy powinniśmy się obawiać takiego scenariusza również w kontekście nowelizacji kodeksu pracy.

– Takiego ryzyka nie można wykluczyć, ale najpierw KE będzie próbować rozwiązać sprawę w sposób nieformalny – uspokaja dr Katarzyna Styrna-Bartman LL.M., radca prawny, Partner w Kancelarii Prawnej BLU Law & Outsourcing z Wrocławia.

Zgadza się z nią dr hab. Beata Baran-Wesołowska, radca prawny, partner w BKB Baran Książek Bigaj. Ekspertka zauważa, że szanse na ewentualną skargę KE do TSUE są mniejsze także z uwagi na krajowy etap prac legislacyjnych. – W sprawie dyrektywy work-life balance prace implementacyjne są posunięte dużo dalej. Termin jej wdrożenia minął w połowie roku 2022 r., więc opóźnienie nie jest tak duże jak w przypadku dyrektywy o sygnalistach – tłumaczy ekspertka.

#### Co dalej z sygnalistami przed trybunałem

Skierowanie przez Komisję Europejską do TSUE sprawy przeciwko Polsce w związku z brakiem transpozycji do prawa krajowego dyrektywy w sprawie ochrony sygnalistów oznacza ryzyko nało-

#### Nowelizacja kodeksu pracy w Senacie

Przewiduje m.in.:

- wydłużenie urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni (część nieprzenoszalna),
- ustalenie wysokości zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70 proc. podstawy wymiaru (81,5 proc. w razie złożenia przez pracownicę wniosku o zasiłek obejmujący obydwa urlopy: macierzyński i rodzicielski),
- wprowadzenie 5 dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki bliskiej osobie,
- wprowadzenie 2 dni zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych – płatne w wysokości połowy wynagrodzenia,
- szersze stosowanie elastycznej organizacji pracy dla rodziców dzieci do 8 lat,
- wprowadzenie zakazu prowadzenia przygotowań do zwolnienia m.in. pracowników w okresie ciąży oraz urlopów dla rodziców,
- rozszerzenie informacji o warunkach zatrudnienia pracownika m.in. o prawie do szkoleń, o przerwach w pracy i o odpoczynku, o nadgodzinach i rekompensacie za nie,
- zmiany w umowach o pracę na okres próbny – byłby on maksymalnie trzymiesięczny i zależałby od przewidywanego czasu trwania późniejszej umowy na czas określony,
- zakaz zabraniań równoległego zatrudnienia,
- prawo do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę bezterminową lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy.

żenia na nasz kraj sankcji finansowych przez trybunał.

Jak wyjaśnia Beata Baran-Wesołowska, postępowanie przed TSUE składa się z dwóch etapów: obligatoryjnego pisemnego oraz bardzo często także etapu ustnego (ten drugi, tj. etap rozprawy, ma charakter jawny).

– W przypadku stwierdzenia przez trybunał uchybienia dane państwo członkowskie jest zobowiązane do bezwzględnego podjęcia działań w celu jego usunięcia. W przypadku kolejnej skargi Komisji TSUE, stwierdzając brak zastosowania się przez państwo członkowskie do pierwszego rozstrzygnięcia, może zdecydować o nałożeniu kary finansowej w postaci ryczałtu bądź w postaci okresowej kary pieniężnej – tłumaczy ekspertka.

Zauważa jednak, że w sytuacji, gdy trybunał rozstrzyga o kwestii nieprzekazania KE przez zobowiązane państwo członkowskie krajowych środków implementacji dyrektywy (a tak jest w przypadku sygnalistów), TSUE może na wniosek Komisji nałożyć

na Polskę karę pieniężną na etapie pierwszej decyzji stwierdzającej zaistnienie uchybienia. Może to zrobić jeszcze przed ostatecznym rozpatrzeniem sprawy.

Co więcej, pewne sankcje finansowe mogą nas dotknąć, nawet jeśli przyspieszymy przyjęcie krajowych przepisów na tyle, by zdążyć przed rozpatrzeniem sprawy przez TSUE.

– Trybunał może to wziąć pod uwagę i potraktować to jako okoliczność łagodzącą, ale nie musi. TSUE ocenia bowiem stan implementacji na ostatni dzień dwumiesięcznego okresu, w którym państwo członkowskie powinno zareagować na otrzymaną od KE uzasadnioną opinię. W takiej sytuacji TSUE może wymierzyć karę finansową, choć prawdopodobieństwo takiego orzeczenia jest mniejsze, bo państwo członkowskie niejako okazało skruchę. Ale nie jest to wykluczone – tłumaczy dr Marcin Kiełbasa, radca prawny, adiunkt na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, legal advisor Europejskiego Instytutu Mobilności Pracy. ©