

Przewodnik po zmianach w prawie pracy i ZUS 2023

W 2023 r. pracodawców czekają duże zmiany w zakresie prawa pracy. Wejdą bowiem w życie ważne zmiany w Kodeksie pracy dotyczące pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników. W 2023 r. płaca minimalna wzrośnie 2 razy - w styczniu i w lipcu, a od 1 stycznia 2023 r. zmieniły się także zasady rozliczania wynagrodzeń w związku z nowymi przepisami dotyczącymi składania formularza PIT-2.

Poniżej przedstawiamy szczegółowe omówienie najważniejszych zmian kadrowo-płacowych, które wejdą w życie w 2023 r. Uwzględniamy również planowane zmiany w Kodeksie pracy, które dostosowują przepisy do postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019 r., str. 79).

I. Prawo pracy

Tabela. Przegląd zmian w zakresie prawa pracy - zestawienie

Lp. Czego dotyczy zmiana	Na czym polega zmiana
Od 23 stycznia 2023 r.	
1. Elektronizacja obsługi umów o pracę i umów zlecenia	Zmiana polega na wprowadzeniu systemu teleinformatycznego do obsługi niektórych umów, tj. umów o pracę, umów świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, oraz umów uaktywniających. Z systemu teleinformatycznego będą mogli korzystać mikroprzedsiębiorcy, podmioty niebędące mikroprzedsiębiorcami, zatrudnionych 9 osób, rolnicy oraz osoby fizyczne powierzające pracę.
Po upływie 14 dni od dnia publikacji w Dzienniku Ustaw	
2. Badanie trzeźwości pracowników	Nowelizacja stwarza podstawy dla pracodawców do wprowadzenia i przeprowadzania, gdy jest to niezbędne dla ochł...
Od 1 lutego 2023 r.	
3. Zmiany w urlopach rodzicielskich dla rodziców adopcyjnych	W wyniku nowelizacji granica wieku dziecka adopcyjnego, do jakiej można skorzystać z urlopu ojcowskiego, urlopu ro...
W 2023 r.	
4. Praca zdalna	Zmiana polega na wprowadzeniu do Kodeksu pracy przepisów o pracy zdalnej i usunięciu dotychczas obowiązujących...
5. Informacja o warunkach zatrudnienia	W wyniku nowelizacji przekazywana pracownikom informacja o warunkach zatrudnienia zostanie rozszerzona o now...
6. Umowy na okres próbny	Nowelizacja przewiduje nowe zasady zawierania umów na okres próbny.
7. Umowy na czas określony	Nowelizacja przewiduje w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony konieczność wskaza...
8. Urlop opiekuńczy	Zgodnie z projektowanymi przepisami pracownikowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w ro...
9. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej	Nowelizacja przewiduje przyznanie pracownikom zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych spr...
10. Urlop rodzicielski	Nowelizacja przewiduje wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (dotychczas 32 tygodnie) albo 43 t...

Zmiany od 23 stycznia 2023 r. - omówienie

+

1. Elektronizacja obsługi umów

PRZED ZMIANĄ

Jak dotąd zawieranie oraz rozliczanie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, oraz umów uaktywniających należy wyłącznie do osób zatrudniających. Nie istnieje żaden publiczny umożliwiający to system teleinformatyczny.

PO ZMIANIE

W wyniku zmiany przepisów ma powstać publiczny system teleinformatyczny, który umożliwi zawieranie i przechowywanie umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, oraz umów uaktywniających, a także udostępnianie dokumentacji pracowniczej za jego pomocą.

Dostęp do tego systemu ma być zapewniony po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego na indywidualnym koncie na portalu praca.gov.pl lub biznes.gov.pl. W systemie tym mają zostać udostępnione gotowe do wypełniania formularze umów. Z systemu teleinformatycznego będą mogli korzystać mikroprzedsiębiorcy, podmioty niebędące mikroprzedsiębiorcami, zatrudniające nie więcej niż 9 osób, rolnicy oraz osoby fizyczne powierzające pracę.

Omawiana ustawa zakłada rozszerzenie zastosowania podpisu zaufanego oraz podpisu osobistego do zawierania umów. Do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarczy złożenie oświadczenia woli w formie elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym pisemnie.

Podpisanie umowy będzie wymagało użycia przez każdą ze stron podpisu kwalifikowanego, podpisu osobistego albo podpisu zaufanego. Umowa zostanie zawarta po wprowadzeniu do systemu danych koniecznych do jej zawarcia i z chwilą opatrzenia jej ww. podpisami elektronicznymi (lub podpisem zaufanym) przez strony umowy. Zasada ta ma być stosowana także do zmiany i rozwiązania umowy o pracę oraz wydania świadectwa pracy.

Zgodnie z omawianą ustawą pracodawca zostanie zwolniony z obowiązków związanych z przechowywaniem dokumentacji w sprawach dotyczących stosunku pracy oraz akt osobowych pracowników. Czynności te będzie wykonywał za niego system teleinformatyczny.

System wspomże pracodawcę, zleceniodawcę albo rodziców w obliczaniu należności podatkowych pracownika, zleceniobiorcy czy niani oraz w przekazywaniu do urzędu skarbowego informacji o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy. Dodatkowo system teleinformatyczny umożliwi pracodawcy, zleceniodawcy albo rodzicom przekazanie do systemu teleinformatycznego ZUS danych ubezpieczeniowych związanych z ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem zdrowotnym zatrudnianych przez nich osób.

Wskazany system teleinformatyczny ma zostać uruchomiony w ciągu 3 lat od wejścia w życie ustawy.

KOMENTARZ

Zmiana bardzo ułatwi małym przedsiębiorcom zawieranie, rozliczanie i rozwiązywanie umów o pracę czy umów zlecenia. Obsługa takich umów przez państwowy system teleinformatyczny obniży też koszty prowadzenia działalności. Jest to zmiana korzystna dla przedsiębiorców.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1, art. 4-10, art. 23 ustawy z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów - Dz.U. z 2022 r. poz. 2754

+

2. Badanie trzeźwości pracowników

PRZED ZMIANĄ

Obecnie kwestia trzeźwości pracowników jest uregulowana w ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Jednak obejmuje ona jeden ogólny przepis (art. 17), który w zasadzie nie daje pracodawcom możliwości bezpośredniego kontrolowania swoich pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu oraz substancji odurzających.

Pracodawca ma bardzo ograniczone możliwości kontrolowania trzeźwości pracowników. Jest to możliwe jedynie na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Jedynym podmiotem uprawnionym do takiej kontroli trzeźwości jest organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja).

Co istotne, przepisy nie regulują kwestii kontroli pracowników pod kątem spożywania innych substancji działających jak alkohol, np. narkotyków czy dopalaczy.

PO ZMIANIE

Odpowiedzią na dotychczasowe braki w uprawnieniach pracodawców do kontroli trzeźwości pracowników jest nowelizacja Kodeksu pracy z 1 grudnia 2022 r. Tworzy ona podstawy do przeprowadzania prewencyjnych kontroli pracowników na obecność w ich organizmach nie tylko alkoholu, ale także środków działających podobnie jak alkohol.

2.1. Kontrola trzeźwości przeprowadzana przez pracodawcę

Według nowych przepisów prewencyjna kontrola trzeźwości pracownika będzie możliwa, jeżeli okaże się to niezbędne do zapewnienia:

- ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób,
- ochrony mienia.

Co istotne, kontrola będzie mogła obejmować badanie zawartości w organizmach pracowników zarówno alkoholu, jak i środków działających podobnie jak alkohol (np. narkotyków, dopalaczy). Stanowi to rewolucyjną zmianę w stosunku do dotychczasowych przepisów.

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza znacznie bardziej szczegółowe regulacje nie tylko wskazujące okoliczności, w jakich pracodawca może stosować tego typu kontrole czy nie dopuszczać do pracy zatrudnionych, ale także określające procedury postępowania, szczegóły techniczne badań i ich dokumentowania.

Nadrzędną zasadą obowiązującą w trakcie kontroli jest ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz poszanowanie jego intymności.

Pracodawca, chcąc przeprowadzać kontrole trzeźwości, będzie musiał ustalić ich zasady w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym, a jeśli w zakładzie pracy nie ma obowiązku tworzenia żadnego z tych dokumentów - trzeba będzie je przeprowadzać zgodnie z zasadami podanymi w obwieszczeniu. Ponadto pracodawca będzie musiał poinformować pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób u niego przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania. Nowym obowiązkiem pracodawców chcących kontrolować trzeźwość pracowników będzie przekazywanie informacji o kontrolach nowo zatrudnianym osobom, w formie papierowej lub elektronicznej, przed dopuszczeniem ich do pracy.

Kontrola trzeźwości przeprowadzana przez pracodawców ma się odbywać przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Nowe przepisy szczegółowo określają też, w jakich sytuacjach pracodawca będzie mógł nie dopuścić pracownika do pracy w związku z przeprowadzoną kontrolą trzeźwości, a także wprowadzają obowiązek przekazania zatrudnionemu informacji o podstawie niedopuszczenia go do pracy.

Okoliczności, w jakich można będzie nie dopuścić pracownika do pracy w związku z zawartością alkoholu lub innej substancji działającej podobnie jak alkohol w jego organizmie

Pracodawca będzie mógł nie dopuścić pracownika do pracy, jeżeli:

- kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości (w rozumieniu w wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi),
- zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol,
- kontrola trzeźwości wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie jak alkohol,
- zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie jak alkohol lub zażywał taki środek w czasie pracy.

2.2. Kontrola trzeźwości przeprowadzana przez organ powołany do ochrony porządku publicznego

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości takiej osoby (zarówno pod kątem alkoholu, jak i substancji działających podobnie jak alkohol) będzie mógł przeprowadzić uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, czyli np. policja.

Policja w pierwszej kolejności przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Natomiast zbadanie krwi, a w przypadku środków innych niż alkohol także zbadanie moczu, będzie możliwe, jeżeli:

- nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą nielaboratoryjną,
- pracownik niedopuszczony do pracy odmówi poddania się badaniu metodą nielaboratoryjną,
- pracownik niedopuszczony do pracy zażąda przeprowadzenia badania krwi pomimo zbadania metodą nielaboratoryjną,
- stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą nielaboratoryjną,
- nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Zabieg pobrania krwi może przeprowadzać osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Organ przeprowadzający badanie będzie miał obowiązek przekazać pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy, w formie pisemnej, informację o wynikach badania. Treść tej informacji została szczegółowo określona w nowych przepisach.

Zupełnie nowym rozwiązaniem jest wskazanie, jak zakwalifikować okres niedopuszczenia do pracy, gdy wynik badania nie wskaże na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika czy na zawartość w jego organizmie środków działających podobnie jak alkohol. Zgodnie z nowymi przepisami jest to czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Nowelizacja uzupełnia także katalog przesłanek uzasadniających nałożenie na pracownika kary porządkowej (upomnienia, nagany lub kary pieniężnej) o przypadki stawienia się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie jak alkohol bądź zażywania takiego środka w czasie pracy. Dotychczas Kodeks pracy przewidywał taką możliwość tylko w odniesieniu do alkoholu.

Co istotne, przepisy, które wprowadzają możliwość kontroli trzeźwości pracowników, będą mogły być stosowane także przez podmioty zatrudniające osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (B2B).

KOMENTARZ

Omawiane zmiany stanowią wyjście naprzeciw potrzebom pracodawców, którzy oczekiwali jednoznacznej regulacji dającej im uprawnienie do weryfikowania stanu trzeźwości zatrudnionych. Pozytywnie należy również ocenić objęcie nowymi przepisami osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ważną zmianą jest też wprowadzenie możliwości kontroli nie tylko alkoholu, ale także innych substancji odurzających, których spożywanie przez pracowników stanowi realny problem dla pracodawców.

Również rozszerzenie katalogu okoliczności, w jakich pracodawca może podjąć decyzję o niedopuszczeniu do pracy osoby, której trzeźwość budzi wątpliwości, jest zmianą w pożądanym przez pracodawców kierunku.

Jednak pracodawcy muszą liczyć się z tym, że wprowadzenie w ich zakładach pracy możliwości tego typu kontroli będzie się wiązało z koniecznością wypełnienia dodatkowych formalności, np. wprowadzenia stosownych regulacji do aktów wewnętrznych oraz realizacją obowiązków informacyjnych wobec nowo zatrudnianych.

Pojawiają się także obawy pracodawców, czy nowe przepisy nie nasilą presji na zatrudniających, którzy nie chcą stosować tego rodzaju kontroli, aby je przeprowadzali w celu ochrony przed ewentualnymi zarzutami zaniedbania w razie wypadku przy pracy spowodowanego przez nietrzeźwego pracownika. Jednak pomimo nielicznych zgłaszanych obaw, także o nadmierną możliwość inwigilacji zatrudnionych, omawianą nowelizację należy ocenić jako korzystną dla pracodawców.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 17, art. 47 ust. 2 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi - j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1119; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2185
- art. 1 pkt 1, art. 13, art. 16-17, art. 20-21 ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - w dniu zakończenia prac nad przewodnikiem ustawa oczekiwała na rozpatrzenie poprawek Senatu przez Sejm

Zmiany od 1 lutego 2023 r. - omówienie

3. Uprawnienia rodzicielskie dla pracowników będących rodzicami adopcyjnymi

PRZED ZMIANĄ

Obecnie pracownik przysposabiający dziecko może korzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem (ojcowskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego) nie dłużej niż do ukończenia przez przysposobione dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Rozwiązanie to nie daje więc możliwości skorzystania z tego rodzaju urlopów w sytuacji, gdy pracownik przyjmował na wychowanie dziecko starsze.

PO ZMIANIE

Od 1 lutego 2023 r. zostanie wydłużony okres, w jakim pracownik w przypadku przysposobienia dziecka ma prawo do skorzystania z różnych rodzajów urlopów związanych z rodzicielstwem, zasadniczo do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

3.1. Urlop ojcowski

W przypadku urlopu ojcowskiego granica wieku dziecka, do jakiej można skorzystać z tego urlopu, zostanie przesunięta do ukończenia przez nie 14 roku życia. Niezmienna natomiast pozostanie zasada, że należy to zrobić do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka.

3.2. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

W przypadku urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego nowelizacja rozdziela sytuację, w której pracownik przyjmuje dziecko na wychowanie jako niezawodowa rodzina zastępcza, od sytuacji, w której oprócz przyjęcia na wychowanie pracownik złożył także wniosek o wszczęcie postępowania w sprawie o przysposobienie dziecka.

Limit wieku dziecka przysposobianego, do jakiego pracownik może skorzystać z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego po zmianach przepisów

Rodzaj i warunki uprawnienia	Przyjęcie dziecka na wychowanie do niezawodowej rodziny zastępczej	Przyjęcie dziecka wszczęcie postępowania przysposabiającego
1	2	3
Limit wieku dziecka, do którego rodzic może skorzystać z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego	do 7 roku życia dziecka, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku	do ukończenia przez dziecko 14 roku życia

	szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia	
Limit wieku dziecka, do którego rodzic może skorzystać z 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, jeśli dziecko zbliża się do granicy dozwolonego wieku uprawniającego do urlopu	do 7 roku życia dziecka, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia	do ukończenia przez nie 10 roku życia

Ponadto nowe przepisy dodają regulację dotyczącą urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy pracownik przyjął dziecko na wychowanie w ramach niezawodowej rodziny zastępczej i wykorzystał wówczas tego rodzaju urlop, a następnie postanowił wszcząć postępowanie przysposabiające. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwało uzupełnienie urlopu o niewykorzystane tygodnie z wyższego ich wymiaru po złożeniu wniosku o przysposobienie.

3.3. Urlop rodzicielski

W przypadku urlopu rodzicielskiego pracownik, który przyjął na wychowanie dziecko i wszczął postępowanie przysposabiające, będzie mógł skorzystać z tego rodzaju urlopu do ukończenia przez to dziecko 14 roku życia. Natomiast w odniesieniu do niezawodowych rodzin zastępczych regulacja dotycząca urlopu rodzicielskiego pozostaje bez zmian (do 7 roku życia lub przy odroczeniu obowiązku szkolnego - do 10 roku życia).

Pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będzie miał prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Długość tego urlopu będzie zależała od wykorzystanego już urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, ponieważ o te tygodnie ta uzupełniająca część będzie pomniejszona.

KOMENTARZ

Podniesienie limitu wieku dziecka, do którego pracownik może skorzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, nie powinno być dla pracodawców kłopotliwe. Procedury działania pozostają w większości bez zmian, zmianie ulega tylko limit wieku. Natomiast nowe rozwiązania, jak np. urlop uzupełniający w przypadku urlopu rodzicielskiego po złożeniu wniosku o przysposobienie dziecka wcześniej przyjętego na wychowanie w ramach niezawodowej rodziny zastępczej, to przypadki w praktyce występujące stosunkowo rzadko.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4, art. 6, art. 37-41 ustawy z 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw - Dz.U. z 2022 r. poz. 2140
- art. 182³, art. 182⁴, art. 183 § 1-8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2140

Zmiany w 2023 r. - omówienie

+/-

4. Praca zdalna

PRZED ZMIANĄ

Obecnie w Kodeksie pracy nie funkcjonuje pojęcie pracy zdalnej, a jej możliwość wykonywania nie jest w tej ustawie regulowana. Natomiast przepisy dopuszczają możliwość zatrudnienia w formie telepracy. Polega ona na wykonywaniu pracy regularnie poza zakładem, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, o ile pracownik przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Praca w tym trybie wymaga podpisania umowy o telepracę i podlega dosyć szczegółowej regulacji w Kodeksie pracy.

PO ZMIANIE

Do Kodeksu pracy ma zostać wprowadzona praca zdalna w miejsce funkcjonującej dotychczas telepracy, która będzie zlikwidowana. Na podstawie przepisów przejściowych zawartych w nowelizacji stosowanie telepracy i porozumień o jej wykonywaniu będzie możliwe nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji.

Projekt nowelizacji zawiera przede wszystkim definicję pracy zdalnej.

DEFINICJA

Praca zdalna - jest to praca, która może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

W praktyce oznacza to elastyczniejsze możliwości zastosowania tego trybu pracy. Pracownik będzie mógł bowiem łączyć pracę zdalną z pracą w zakładzie pracy, a także nie będzie musiał, jak w przypadku telepracy, przekazywać pracodawcy wyników pracy drogą elektroniczną. Wystarczy, że wykorzysta w pracy środki porozumiewania się na odległość. To zasadnicza zmiana w podejściu do zakresu prac, które mogą być wykonywane poza zakładem pracy.

Jednocześnie nowelizacja z uwagi na bhp wprowadza ograniczenia co do zakresu prac, które można wykonywać w tym trybie.

Prace zakazane w trybie zdalnym

Typy prac, których nie będzie mogła obejmować praca w trybie zdalnym

- szczególnie niebezpieczne,
- w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych,
- z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy,
- związane ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy,
- powodujące intensywne brudzenie.

Ponadto nowe przepisy szczegółowo regulują zasady pracy w trybie zdalnym.

4.1. Polecenie pracy zdalnej

Praca zdalna będzie mogła być uzgodniona przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia. W tym drugim przypadku do zmiany trybu pracy będzie mogło dojść z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w formie papierowej lub elektronicznej.

Przepisy dopuszczają także polecenie przez pracodawcę pracy zdalnej pracownikowi jednostronnie:

- w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

Ponadto pracownik będzie mógł z własnej inicjatywy wnioskować o taki tryb pracy, a we wskazanych w Kodeksie pracy przypadkach pracodawca będzie musiał uwzględnić taki wniosek. Dotyczy to:

- pracownic w ciąży;
- pracowników wychowujących dzieci do ukończenia przez nie 4 roku życia;

- pracowników sprawujących opiekę nad innymi członkami najbliższej rodziny lub innymi osobami pozostającymi we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;

- pracowników-rodziców dzieci posiadających:

- zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem",

- orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia),

- opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia),

- orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia).

Wskazanym pracownikom pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia takiego wniosku tylko wówczas, gdy wykonywanie pracy w trybie zdalnym nie będzie możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez daną osobę. Odmowę trzeba będzie uzasadnić w formie papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

Pracodawca bezpośrednio przed poleceniem pracy zdalnej będzie musiał uzyskać od pracownika oświadczenie o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie. Natomiast w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik będzie musiał poinformować o tym niezwłocznie pracodawcę, a pracodawca również niezwłocznie musi wycofać polecenie wykonywania pracy zdalnej.

4.2. Rezygnacja z pracy zdalnej

W przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia każda ze stron umowy o pracę będzie mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w formie papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków świadczenia pracy. Strony będą ustalały termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia do przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy dojdzie w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Jednak pracodawca nie będzie miał możliwości wystąpienia z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika należącego do grupy, dla której ma obowiązek uwzględnić wniosek o pracę zdalną (w tym pracownic w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia czy opiekujących się niepełnosprawnym członkiem rodziny). Cofnięcie pracy zdalnej przez pracodawcę w tych przypadkach będzie dopuszczalne tylko wówczas, gdy jej wykonywanie nie będzie możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy świadczonej przez pracownika.

4.3. Obowiązki pracodawcy polecającego pracę w trybie zdalnym

Nowelizacja wprowadza obowiązek określania zasad wykonywania pracy zdalnej w:

- porozumieniu zawierającym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi),

- regulaminie ustalonym przez pracodawcę - jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (regulamin jest wówczas ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Możliwie będzie także wykonywanie pracy zdalnej na wniosek pracownika, nawet jeśli pracodawca nie będzie miał zawartego porozumienia albo regulaminu. Wówczas pracodawca będzie musiał określić zasady wykonywania pracy zdalnej w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym bezpośrednio z pracownikiem.

Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie musiał określić procedury ochrony danych osobowych, z którymi pracownik będzie miał obowiązek się zapoznać, a następnie potwierdzić to w formie papierowej lub elektronicznej. W miarę potrzeby pracodawca będzie miał także obowiązek przeprowadzić instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

Ponadto pracodawca, u którego zostanie wprowadzona praca zdalna, będzie miał obowiązek wobec pracownika wykonującego pracę w tym trybie:

- zapewnić materiały i narzędzia pracy (w tym urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania pracy zdalnej),
- zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć konieczne ich koszty (dopuszczalna będzie forma ekwiwalentu lub ryczałtu),
- pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (dopuszczalna będzie forma ekwiwalentu lub ryczałtu),
- pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli ich zwrot został określony w porozumieniu z organizacjami związkowymi lub pracownikiem albo w regulaminie pracy zdalnej,
- zapewnić szkolenia i pomoc techniczną niezbędną do wykonywania tej pracy,
- ustalić zasady, w tym wysokość ekwiwalentu pieniężnego, wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę (np. prywatny laptop pracownika),
- umożliwić dostęp do zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej - na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Nowe przepisy precyzują także sposób ustalania ekwiwalentu lub ryczałtu pokrywającego wydatki pracownika ponoszone w związku z pracą zdalną. Pracodawca będzie musiał brać pod uwagę w szczególności:

- normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych i ich udokumentowane ceny rynkowe,
- normy zużycia energii elektrycznej,
- koszty usług telekomunikacyjnych.

Pracodawca w przypadku pracy zdalnej będzie musiał także realizować obowiązki przewidziane w przepisach dotyczących bhp. Od tej reguły nowe przepisy przewidują wyłączenia, które dotyczą m.in. braku konieczności udzielania pierwszej pomocy lub zapewniania napojów i posiłków profilaktycznych.

Pracodawca nie będzie miał obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z zasadami bhp czy dbałości o pomieszczenia pracy. To pracownik odpowiada za zorganizowanie stanowiska pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań ergonomii.

Różnice są także w kwestii szkoleń bhp. W przypadku nowo zatrudnianych pracowników, którzy od początku będą pracowali zdalnie, szkolenie wstępne bhp na stanowisko administracyjno-biurowe będzie można przeprowadzać w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (pracownik będzie musiał tylko potwierdzić, w postaci papierowej lub elektronicznej, ukończenie szkolenia).

Natomiast przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego pracodawca będzie musiał uwzględnić w szczególności wpływ tej pracy na wzrok i układ mięśniowo-szkieletowy, a także uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Ponadto na podstawie wyników oceny ryzyka dla pracy w trybie zdalnym pracodawca opracuje informację o zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej dla pracowników wykonujących zadania w tym trybie, która ma zawierać:

- zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
- zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej,

- określenie czynności do wykonania po zakończeniu pracy zdalnej,
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Dodatkowo przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie miał obowiązek pobrać od pracownika oświadczenia (w formie papierowej lub elektronicznej) o:

- zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego,
- zapoznaniu się z informacją o zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej i zobowiązaniu się do ich przestrzegania,
- zapewnieniu na stanowisku pracy zdalnej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W razie wypadku przy pracy zdalnej procedury działania nie różnią się od obowiązujących w przypadku pracy stacjonarnej. Jedyne odstępstwo dotyczy oględzin miejsca wypadku, których można dokonać w terminie uzgodnionym przez członków zespołu powypadkowego i pracownika albo jego domownika (gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie będzie w stanie uzgodnić tego terminu), ale także, gdy okoliczności wypadku nie wzbudzą wątpliwości, z nich zrezygnować.

Ponadto pracodawca będzie miał obowiązek dbać o równe traktowanie (zakaz dyskryminacji) pracowników pracujących w trybie zdalnym.

4.4. Kontrola pracy zdalnej

Pracodawca będzie uprawniony do skontrolowania pracownika pracującego w trybie zdalnym, w zakresie:

- wykonywania pracy zdalnej przez pracownika,
- bhp,
- przestrzegania wymogów bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym ochrony danych osobowych.

Kontrole będą musiały być przeprowadzane w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy, w sposób nienaruszający prywatności pracownika i innych osób. Kontrola nie będzie mogła też utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych pracownika, a jej zasady mają zostać określone w porozumieniu z organizacjami związkowymi lub pracownikiem albo w regulaminie pracy zdalnej.

Pracodawca, w przypadku stwierdzenia uchybień w przestrzeganiu wymogów bhp lub bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, będzie mógł zobowiązać pracownika do usunięcia tych uchybień albo cofnąć zgodę na wykonywanie przez niego pracy zdalnej.

4.5. Okazjonalna praca zdalna

Nowelizacja wprowadza też osobną kategorię - okazjonalną pracę zdalną. Jest to praca poza stałym miejscem wykonywania zadań, jednak niepodlegająca takim wymogom formalnym jak standardowa praca zdalna. Jest to opcja dla osób pracujących stacjonarnie, aby w razie potrzeby przez 24 dni w roku kalendarzowym wykonywały zadania w trybie zdalnym. Pracownik będzie musiał złożyć o taki dzień pracy zdalnej wniosek (w formie papierowej lub elektronicznej).

Do tej kategorii pracy zdalnej pracodawca nie będzie stosował zasad obowiązujących przy standardowej pracy zdalnej, np. nie będzie obowiązku wypłaty ekwiwalentu lub ryczałtu na pokrycie kosztów pracy w tej formie.

KOMENTARZ

Od pewnego czasu praca zdalna stała się nieodłącznym elementem polskiego rynku pracy, a kodeksowe regulacje dotyczące telepracy zdecydowanie odstawały od potrzeby elastycznego kształtowania formuły pracy w domu przez pracowników. Zatem przygotowanie nowelizacji, która zastępuje telepracę nowymi przepisami o pracy zdalnej, pozwalającymi na bardziej różnorodne funkcjonowanie pracownika, na pewno jest zmianą pozytywną. Nowe przepisy budzą jednak sporo obaw wśród pracodawców. Jak choćby kwestie praktycznego wdrożenia wewnątrzzakładowych regulacji, możliwości kontroli pracujących

poza zakładem pracy pracowników (np. w zakresie trzeźwości) czy metod wyliczania kosztów, które powinien pokrywać pracodawca.

PODSTAWA PRAWNA:

● art. 1 pkt 2, art. 15 pkt 1, art. 18, art. 21 ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - w dniu zakończenia prac nad przewodnikiem ustawa oczekiwała na rozpatrzenie poprawek Senatu przez Sejm

-

5. Informacja o warunkach zatrudnienia

PRZED ZMIANĄ

Obecnie pracodawca w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę powinien poinformować pracownika na piśmie o:

- obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego,
- obowiązującej go długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- układzie zbiorowym pracy, którym jest objęty pracownik.

Jeżeli pracodawca nie ma regulaminu pracy, dodatkowo informuje pracowników o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz o przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności (art. 29 § 3 Kodeksu pracy).

PO ZMIANIE

Nadal trwają prace nad nowelizacją przepisów Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie m.in. postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

W projekcie nowelizacji proponuje się, aby po zmianach przepisów pracodawca informował pracownika, w formie papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- w przypadku pracy zmianowej - zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy - zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,

- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym jest objęty pracownik, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje - nazwach takich organów lub instytucji,
- w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy - terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej, przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto proponuje się, aby pracodawca informował, w formie papierowej lub elektronicznej, pracownika, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia go do pracy, o nazwach instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy, oraz o ochronie związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę (nie dotyczy to przypadku, w którym to pracownik wybiera instytucję zabezpieczenia społecznego).

KOMENTARZ

Procedowane zmiany do Kodeksu pracy przewidują znaczne rozbudowanie przekazywanej pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia. Jej sporządzenie będzie zatem trudniejsze niż obecnie. Proponowana zmiana jest niekorzystna dla pracodawców. Natomiast dla pracowników będzie stanowiła pełniejszą informację o posiadanych uprawnieniach.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 6 projektu z 25 lipca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - projekt ustawy znajduje się obecnie na etapie opiniowania

+/-

6. Umowy na okres próbny

PRZED ZMIANĄ

Obecnie umowę na okres próbny zawiera się maksymalnie na 3 miesiące. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

PO ZMIANIE

Projektowana nowelizacja przepisów Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie m.in. postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, przewiduje zmiany w umowach na okres próbny. Umowy te nadal co do zasady będą zawierane na 3 miesiące. Projekt przewiduje jednak wyjątek od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny, polegający na tym, że strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Ponadto zgodnie z propozycją

zawartą w projekcie zmieniającym Kodeks pracy umowa o pracę na okres próbny będzie zawierana na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
- 2 miesięcy - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Dodatkowo strony będą mogły wydłużyć w umowie wskazane powyżej okresy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Omawiana nowelizacja przewiduje również, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko wtedy, gdy pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

KOMENTARZ

Projektowane zmiany przewidują korzystne dla pracodawców rozwiązania, ponieważ będzie można wydłużyć 3-miesięczny okres próbny o czas urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Pozwoli to na lepszą ocenę przydatności nowego pracownika, niż to jest obecnie, gdy okres próbny nie może przekraczać zasadniczo 3 miesięcy. Z drugiej strony projektowane przepisy ograniczają możliwość ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem (będzie to dopuszczalne tylko wówczas, gdy pracownik zostanie zatrudniony do pracy innego rodzaju), a także skracają długość okresu próbnego w przypadku zamiaru zawarcia po nim umowy na czas określony.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 3 projektu z 25 lipca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - projekt ustawy znajduje się obecnie na etapie opiniowania

-

7. Wypowiadanie umów na czas określony

PRZED ZMIANĄ

Obecnie pracodawca, który wypowiada umowę o pracę na czas określony, nie musi podawać przyczyny zwolnienia pracownika. Zamiaru wypowiedzenia umowy na czas określony nie trzeba też konsultować ze związkami zawodowymi, które reprezentują pracownika. Ponadto jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, pracownik może wnioskować jedynie o odszkodowanie. Nie ma możliwości wystąpienia o przywrócenie do pracy.

PO ZMIANIE

Projektowana nowelizacja przepisów Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie m.in. postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, przewiduje zmiany w wypowiedzaniu umów na czas określony. Zgodnie z projektowanymi przepisami w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Ponadto również w przypadku takich umów konieczne będzie zawiadomienie na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie tej umowy. Projekt przewiduje też, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

KOMENTARZ

Projektowana zmiana przepisów Kodeksu pracy przewiduje większą ochronę przed zwolnieniem z pracy dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. W przypadku składania im wypowiedzeń umów terminowych trzeba

będzie bowiem podać przyczynę wypowiedzenia i skonsultować zwolnienie ze związkami zawodowymi. Zmiana jest więc niekorzystna dla pracodawców.

PODSTAWA PRAWNA:

● art. 1 pkt 10-12, art. 23 projektu z 25 lipca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - projekt ustawy znajduje się obecnie na etapie opiniowania

+/-

8. Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego

PRZED ZMIANĄ

Obecnie nie ma przepisów, które przewidywałyby przyznanie pracownikom urlopu opiekuńczego.

PO ZMIANIE

Projektowana nowelizacja przepisów Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie m.in. postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019 r., str. 79) - dalej: dyrektywa 2019/1158, przewiduje przyznanie pracownikom urlopu opiekuńczego. Zgodnie z projektowanymi przepisami pracownikowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Za członka rodziny będą uważani syn, córka, matka, ojciec lub małżonek. Urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlop będzie udzielany na wniosek pracownika złożony w formie papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia. Okres korzystania z urlopu opiekuńczego będzie wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

KOMENTARZ

Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza nowy rodzaj urlopu dla pracowników, tj. urlop opiekuńczy. Jest to rozwiązanie dobre dla pracowników, którzy będą mogli skorzystać ze zwolnienia od pracy w razie konieczności sprawowania opieki nad członkiem rodziny. Należy jednak zwrócić uwagę, że za czas urlopu opiekuńczego nie będzie przysługiwało wynagrodzenie. Pracodawca nie będzie zatem ponosił kosztów takiego zwolnienia.

PODSTAWA PRAWNA:

● art. 1 pkt 20 projektu z 25 lipca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - projekt ustawy znajduje się obecnie na etapie opiniowania

+/-

9. Zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

PRZED ZMIANĄ

Obecne przepisy Kodeksu pracy nie przewidują przyznania pracownikom prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej.

PO ZMIANIE

Projektowana nowelizacja przepisów Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie m.in. postanowień dyrektywy 2019/1158, przewiduje przyznanie pracownikom zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Ma ono przysługiwać w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Za czas zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik będzie miał prawo do połowy wynagrodzenia. Pracodawca będzie zobowiązany udzielić tego zwolnienia na żądanie i w terminie wskazanym przez pracownika, zgłoszonym najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia.

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy zostanie ustalony proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny.

KOMENTARZ

Projektowane wprowadzenie do Kodeksu pracy zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej jest rozwiązaniem dobrym dla pracowników. Nie będą musieli bowiem korzystać w takich przypadkach z urlopu wypoczynkowego czy zwolnienia lekarskiego. Dla pracodawców natomiast korzystne jest to, że nie będą musieli płacić pełnego wynagrodzenia za czas takiego zwolnienia od pracy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 19 projektu z 25 lipca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - projekt ustawy znajduje się obecnie na etapie opiniowania

-

10. Zmiana wymiaru urlopu rodzicielskiego i zasad jego udzielania

PRZED ZMIANĄ

Obecnie urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 32 tygodni na jedno dziecko lub 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego. Urlop rodzicielski ma charakter fakultatywny, a nie obowiązkowy, więc żaden z rodziców nie musi z niego korzystać. Nie ma też obowiązku wykorzystania jego części wyłącznie przez jednego z rodziców.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Udziela się go bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, składa pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu.

PO ZMIANIE

Projektowana nowelizacja przepisów Kodeksu pracy, która ma na celu wdrożenie m.in. postanowień dyrektywy 2019/1158, przewiduje wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego oraz zmianę zasad jego udzielania. W wyniku projektowanej zmiany przepisów w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie wymiar urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 41 tygodni albo w razie porodu mnogiego - 43 tygodnie. Ponadto w ramach urlopu rodzicielskiego każdemu z rodziców-pracowników będzie przysługiwało prawo do indywidualnego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni. Taki niewykorzystany urlop będzie przepadał. Nie będzie można go przenieść na drugiego z rodziców.

Nowelizacja przewiduje również zniesienie możliwości występowania przez pracownicę z wnioskiem o udzielenie urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, nie później niż w ciągu 21 dni od dnia porodu.

Ponadto zgodnie z projektowanymi przepisami urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Zniesione zostaną przepisy dotyczące możliwości wykorzystywania maksymalnie 16-tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie, co jest związane z uniezależnieniem urlopu rodzicielskiego od prawa do urlopu macierzyńskiego, oraz przepisy dotyczące minimalnej części urlopu rodzicielskiego. Po zmianach przepisów pracownicy będą mogli korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 rok życia, i nie więcej niż w 5 częściach.

KOMENTARZ

Projektowana zmiana przepisów wydłuża czas trwania urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni. Nie jest to rozwiązanie korzystne dla pracodawców, bo pracownik może być nieobecny w pracy z powodu przebywania na urlopie rodzicielskim dłużej niż obecnie. W wyniku nowelizacji zasady udzielania urlopu rodzicielskiego zmieniły się na bardziej elastyczne dla pracowników. Po zmianie przepisów pracownicy będą mogli łatwiej korzystać z tego urlopu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 25-28, art. 31-36 projektu z 25 lipca 2022 r. ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - projekt ustawy znajduje się obecnie na etapie opiniowania

II. WYNAGRODZENIA

Tabela. Przegląd zmian w zakresie wynagrodzeń - zestawienie

Lp.Czego dotyczy zmiana Od 1 stycznia 2023 r.	Na czym polega zmiana
1. Minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalna stawka godzinowa	W 2023 r. minimalna płaca wzrośnie w dwóch etapach. Od 1 stycznia 2023 r. z 3010 zł do 3490 zł, a od 1 lipca 2023 r. do 3600 zł. Spowoduje to wzrost również innych świadczeń uzależnionych od minimalnego wynagrodzenia. Kwoty 22,80 zł, a od 1 lipca 2023 r. do 23,50 zł ulegnie również minimalna stawka godzinowa przysługująca zleceniobiorcom i osobom świadczącym usługi.
2. Odpis na zfsś i świadczenie urlopowe	Podstawa wymiaru odpisu na zfsś na 2023 r. została ustalona na dotychczasowym poziomie. Stanowi ją wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. ogłoszone przez Prezesa Statystycznego, tj. 4434,58 zł. Od tej kwoty naliczane jest też świadczenie urlopowe wypłacane przez uprzedzających pracodawców.
3. Rezygnacja ze stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów	Pracownicy mogą zrezygnować nie tylko ze stosowania kosztów zwykłych (250 zł), ale też podwyższonych kosztów uzyskania przychodów. Jest zmniejszany przychód w przypadku, gdy miejscowość zamieszkania jest położona poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy.
4. Stosowanie miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek	Z kwoty zmniejszającej miesięczny podatek mogą skorzystać nie tylko pracownicy, ale też m.in. zleceniobiorcy i osoby świadczące usługi na podstawie umów o dzieło.
5. Zasady składania oświadczeń i wniosków wpływających na wysokość zaliczki podatkowej	Uregulowano i ujednolicono zasady składania oświadczeń i wniosków do celów ustalania wysokości zaliczki podatkowej wycofywania tych dokumentów przez podatników.
6. Dieta z tytułu podróży krajowej	Do kwoty 45 zł (z poprzednio obowiązujących 38 zł) wzrosła dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.
7. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych	Pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników, począwszy od wynagrodzenia za styczeń 2023 r., będą mogli ubiegać się o wyższe dofinansowanie z PFRON do tego wynagrodzenia.

Zmiany od 1 stycznia 2023 r. - omówienie

+/-

11. Minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalna stawka godzinowa

PRZED ZMIANĄ

Do 31 grudnia 2022 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 3010 zł brutto dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy i osoby świadczącej usługi - podmiotów, do których należy stosować przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - 19,70 zł.

PO ZMIANIE

W 2023 r. minimalne wynagrodzenie i minimalna stawka godzinowa zmieniają się dwa razy i wyniosą odpowiednio:

- od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł i 22,80 zł,
- od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł i 23,50 zł.

Wzrost minimalnej płacy brutto, który nastąpił od 1 stycznia 2023 r., w porównaniu z 2022 r. wyniósł 480 zł, a od 1 lipca 2023 r. dodatkowo o 110 zł. Ostatecznie kwota ta jest wyższa o 590 zł. Minimalna stawka godzinowa wzrosła o 3,10 zł, a następnie od 1 lipca 2023 r. dodatkowo wzrosła o 0,70 zł, co w 2023 r. stanowi łączną podwyżkę o 3,80 zł za każdą przepracowaną godzinę.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają prawo przynajmniej do proporcjonalnie ustalonej kwoty minimalnej płacy. Pracodawca ustalając, czy wynagrodzenie osiągnęło poziom minimalny, nie uwzględnia w tej kwocie (art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę):

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- dodatku za staż pracy.

Minimalne wynagrodzenie i minimalna stawka godzinowa w nowej wysokości przysługują za pracę wykonaną za styczeń i kolejne miesiące 2023 r. Zatem pracownik czy zleceniobiorca nie ma roszczenia o przyznanie wyższego wynagrodzenia tylko dlatego, że podmiot zatrudniający dokonał wypłaty wynagrodzenia w 2023 r. za miesiąc czy miesiące przypadające w 2022 r. czy wcześniejsze lata.

PRZYKŁAD

Pracodawca wypłaca wynagrodzenia 10 dnia następnego miesiąca ze względu na dodatkowe składniki, których wysokość może ustalić dopiero po zakończeniu miesiąca. Wynagrodzenia za grudzień 2022 r. wypłaci pracownikom 10 stycznia 2023 r. Niektórzy z nich uzyskali za ten miesiąc tylko minimalne wynagrodzenie, tj. w wysokości 3010 zł brutto. Oznacza to, że w styczniu 2023 r. pracodawca powinien wypłacić im wynagrodzenie w takiej wysokości po odliczeniu obowiązkowych i dobrowolnych obciążeń.

Konsekwencją podwyższenia wynagrodzenia minimalnego jest wzrost minimalnych należności uzależnionych od tego wynagrodzenia.

Wybrane należności uzależnione od minimalnego wynagrodzenia

Rodzaj należności/podstawy wymiaru*	Wysokość	Podstawa prawna
1	2	3
minimalne (100% minimalnego wynagrodzenia) odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu	• od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł,	art. 18 ^{3d} Kodeks
	• od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł	
minimalne (100%) wynagrodzenie za przestój niezawiniony przez pracownika	• od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł,	art. 81 § 2 Kodeks
	• od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł	
kwota wolna od potrąceń (100% minimalnego wynagrodzenia) po odliczeniu zobowiązań z tytułu składek, podatku, wpłat na PPK, innych dobrowolnych należności	• od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł,	art. 87 ¹ , art. 91
	• od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł	

minimalne (100% minimalnego wynagrodzenia) odszkodowanie dla pracownika, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł 	art. 94 ³ § 4 Kodeks
minimalne (100%) wynagrodzenie przysługujące pracownikowi ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, kiedy pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł 	art. 129 § 5 Kodeks
minimalny (20% minimalnego wynagrodzenia) dodatek za pracę w porze nocnej (za 1 godzinę)	<ul style="list-style-type: none"> ● za styczeń, maj i czerwiec: 4,15 zł, ● za luty: 4,36 zł, ● za marzec: 3,79 zł, ● za kwiecień: 4,59 zł, ● za lipiec i wrzesień: 4,29 zł, ● za sierpień: 4,09 zł, ● za październik: 4,09 zł, ● za listopad: 4,50 zł, ● za grudzień: 4,74 zł 	art. 151 ⁸ § 1 Kodeks
maksymalna (100% minimalnego wynagrodzenia) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne osób świadczących pracę na podstawie umowy uaktywniającej określonej w ustawie z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł 	art. 16 ust. 1c ustawy
minimalna (100% minimalnego wynagrodzenia) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne duchownych	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł 	art. 18 ust. 4 pkt systemowej
minimalna (100% minimalnego wynagrodzenia) podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne zleceniobiorców oraz ubezpieczonych podlegających dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, którzy nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3600 zł 	art. 18 ust. 7 ustawy
minimalna (75% minimalnego wynagrodzenia) podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 2617,50 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 2700 zł 	art. 18 ust. 14 ustawy
podstawa (30% minimalnego wynagrodzenia) wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla płatników korzystających ze składek preferencyjnych	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 1047 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 1080 zł 	art. 18a ustawy
minimalna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne opłacana przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą opodatkowaną na zasadach ogólnych (według skali i podatkiem liniowym), kartą podatkową	3490 zł	art. 79a, art. 81 2z ustawy zdrow
maksymalna (15-krotność minimalnego wynagrodzenia) odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 52 350 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 54 000 zł 	art. 8 ust. 4 ustawy grupowych
minimalna (100% minimalnego wynagrodzenia) podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego/zasiłku	<ul style="list-style-type: none"> ● od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. - 3011,52 zł, ● od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. - 3106,44 zł 	art. 45 ust. 1 ustawy

* W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego ogłoszonego z powodu COVID-19 (stan ten trwa do 31 marca 2023 r.), w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9 ustawy o COVID-19, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2 tej ustawy, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dotyczy to również odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego należnego w przypadku wypowiedzenia albo

rozwiązania umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej (art. 15gd ustawy o COVID-19).

KOMENTARZ

Coroczny wzrost minimalnego wynagrodzenia jest korzystny dla pracowników i zleceniobiorców. Natomiast dla pracodawców oznacza to podwyższenie kosztów związanych z jego wypłatą. Powstaje przy tym także konieczność aktualizacji przez pracodawców i inne podmioty zatrudniające wskaźników w użytkowanych przez nich programach kadrowo-płacowych. Wzrost kosztów determinowany przez podwyższenie minimalnej płacy obciąży też przedsiębiorców opłacających składki ZUS na własne ubezpieczenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 5 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207
- art. 18^{3d}, art. 81 § 2, art. 87¹, art. 91, art. 94³ § 4, art. 129 § 5, art. 1518 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2140
- art. 16 ust. 1c, art. 18 ust. 4 pkt 5a, art. 18 ust. 7, art. 18 ust. 14, art. 18a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2707
- art. 79a, art. 81 ust. 2a-2b, ust. 2d, ust. 2z ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 2561; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2770
- art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969
- art. 45 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - Dz.U. z 2022 r. poz. 1732; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2476
- art. 15gd ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 2095; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2678
- § 1-5 rozporządzenia Rady Ministrów z 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. - Dz.U. z 2022 r. poz. 1952

+/-

12. Odpis na zfs i świadczenie urlopowe

PRZED ZMIANĄ

Podstawą dokonywania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2022 r. była co do zasady kwota 4434,58 zł, tj. przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r. ogłoszone przez Prezesa GUS.

PO ZMIANIE

Podstawa wymiaru podstawowego odpisu rocznego na zfs w 2023 r. nie ulega zmianie. Zatem pracodawcy, którzy są zobowiązani lub chcą dokonywać odpisu w ustawowej wysokości (mimo że mogą postanowić o ustaleniu tej podstawy w niższej wysokości), w 2023 r. obliczają go od kwoty 4434,58 zł. Ta sama wartość jest podstawą do wyliczenia przez uprawnionych pracodawców świadczenia urlopowego w 2023 r.

Obowiązek utworzenia zfs w 2023 r. mają:

- jednostki budżetowe, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników,

- pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający na 1 stycznia przynajmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, a także - na wniosek organizacji związkowej - pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Wysokość odpisów na zfs w 2023 r.

Rodzaj odpisu	Wysokość
Podstawowy:	
• na jednego zatrudnionego (37,50%)	1662,97 zł (37,50%)
• na jednego zatrudnionego wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze - w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (50)	2217,29 zł (50%)
• na pracownika młodocianego:	• 221,73 zł (5%)
- w pierwszym roku nauki	• 266,07 zł (6%)
- w drugim roku nauki	• 310,42 zł (7%)
- w trzecim roku nauki	
Dodatkowy:	
zwiększający odpis	
• na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności	277,16 zł (6,25%)
zwiększający zfs	
• na każdego emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, nad którymi pracodawca sprawuje opiekę socjalną	277,16 zł (6,25%)
• pod warunkiem przeznaczenia przez pracodawcę na zakładowy żłobek lub klub dziecięcy 7,5% odpisu podstawowego	332,59 zł (7,50%)

Na poziomie z 2022 r. pozostawiono też odpis na zfs dla nauczycieli. Podstawą do jego ustalenia jest kwota bazowa obowiązująca 1 stycznia 2019 r., tj. 3045,21 zł.

KOMENTARZ

Zamrożenie odpisu na poziomie z 2022 r. jest korzystne dla pracodawców tworzących zfs. Natomiast z perspektywy osób uprawnionych do świadczeń z zfs zasoby finansowe funduszu pozostają ograniczone, a w związku z tym wsparcie może być niższe lub może nie przysługiwać niektórym osobom.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3-5, art. 5, art. 12 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 923; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2666
- art. 4, art. 42 ustawy z 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 - Dz.U. z 2022 r. poz. 2666
- art. 9 ust. 2 ustawy budżetowej na rok 2019 z 16 stycznia 2019 r. - Dz.U. z 2019 r. poz. 198
- obwieszczenie Prezesa GUS z 19 lutego 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2019 r. i w drugim półroczu 2019 r. - M.P. z 2020 r. poz. 195

+

13. Rezygnacja ze stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów

PRZED ZMIANĄ

Do końca 2022 r. pracownik uprawniony do podwyższonych kosztów uzyskania przychodów (300 zł miesięcznie/3600 zł rocznie) nie mógł zrezygnować z ich stosowania przez pracodawcę. Z takiego uprawnienia mógł skorzystać wyłącznie pracownik, któremu przysługują zwykłe koszty uzyskania przychodów (250 zł miesięcznie/3000 zł rocznie).

PO ZMIANIE

Od 1 stycznia 2023 r. zarówno pracownik, do którego przychodów mają zastosowanie zwykłe koszty uzyskania przychodów, jak i uprawniony do kosztów podwyższonych może zrezygnować z ich stosowania, składając pracodawcy wniosek w tym zakresie. Pracodawca uwzględni wniosek najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym go otrzymał. Jest to możliwość szczególnie istotna dla tych podatników, którzy osiągają przychody od więcej niż jednego pracodawcy. Koszty uzyskania przychodów są bowiem limitowane w danym roku i tego limitu nie wyznacza liczba pracodawców, lecz ustawowy próg wynoszący (art. 22 ust. 2 pkt 2 i 4 ustawy o pdof):

- 4500 zł za rok podatkowy - w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej;
- 5400 zł za rok podatkowy - w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę.

Stosowanie kosztów uzyskania do przychodów osiąganych z każdego stosunku pracy najczęściej powoduje konieczność dopłaty podatku w zeznaniu rocznym. Koszty te obniżają bowiem podstawę opodatkowania. Podatnik może w każdej chwili zrezygnować z niestosowania tych kosztów, składając płatnikowi wniosek.

KOMENTARZ

Zmiana jest korzystna dla pracowników. Minimalizuje ryzyko dopłaty podatku w rocznym zeznaniu podatkowym. Zmiana nie wpływa na koszty zatrudnienia ponoszone przez pracodawców.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 31a ust. 1-2, art. 32 ust. 6 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 2647; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2745

+

14. Stosowanie miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek

PRZED ZMIANĄ

Do 31 grudnia 2022 r. z miesięcznej kwoty zmniejszającej zaliczki na podatek (300 zł) mógł skorzystać zasadniczo pracownik i emeryt/rencista, składając w tym celu oświadczenie płatnikowi podatku (pracodawcy, organowi rentowemu). Nie było możliwości dzielenia tej kwoty na wybranych przez podatnika płatników podatku.

PO ZMIANIE

Od 1 stycznia 2023 r. z kwoty zmniejszającej podatek może skorzystać grupa podatników powiększona w szczególności o zleceniobiorców, osoby zatrudnione na podstawie kontraktów menedżerskich i wykonawców umów o dzieło. Ponadto od tej daty istnieje możliwość dzielenia miesięcznego pomniejszenia podatku na nie więcej niż 3 płatników podatku. Kwota zmniejszająca podatek stosowana przez płatnika podatku na podstawie oświadczenia (które podatnik może w każdej chwili wycofać lub zmienić) nie może być wyższa niż:

- 300 zł (w przypadku 1 płatnika podatku),
- 150 zł (w przypadku 2 płatników podatku),
- 100 zł (w przypadku 3 płatników podatku).

Podatnik, który zdecyduje o stosowaniu kwoty zmniejszającej (bez względu na liczbę płatników, których zobowiąże do jej uwzględnienia przy obliczaniu podatku), składa każdemu z płatników oświadczenie w tym zakresie.

PRZYKŁAD

Z wynagrodzenia zleceniobiorcy otrzymującego w 2022 r. wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto zleceniodawca pobierał zaliczkę na podatek w wysokości 414 zł. Na początku 2023 r. zleceniobiorca złożył płatnikowi podatku oświadczenie o stosowaniu pełnej kwoty zmniejszającej podatek, tj. 300 zł. Zaliczka na podatek od tego wynagrodzenia po obniżeniu o kwotę zmniejszającą wyniosła 114 zł.

KOMENTARZ

Zmiana jest korzystna dla podatników. Uprawnienie do zastosowania kwoty zmniejszającej obniża zobowiązanie podatnika z tytułu podatku, jaki płatnik odlicza z jego wynagrodzenia. Zatem nie tylko pracownik, ale i inne osoby zatrudnione otrzymają miesięczne wynagrodzenie co do zasady wyższe o kwotę zmniejszającą podatek.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 31b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 2647; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2745

+/-

15. Zasady składania oświadczeń i wniosków wpływających na wysokość zaliczki podatkowej

PRZED ZMIANĄ

Do 31 grudnia 2022 r. podatnik, który chciał skorzystać z określonej preferencji podatkowej wpływającej na wysokość podatku, składał wniosek lub oświadczenie. Przy czym podstawa prawna wynikająca z ustawy o pdof do złożenia danego dokumentu była niepełna, w tym nie określała formy ani nie regulowała procedury składania czy wycofywania wniosków/oświadczeń. W tym zakresie płatnicy powoływali się na interpretacje MF i orzecznictwo sądowe.

PO ZMIANIE

Od 1 stycznia 2023 r. w ustawie o pdof doprecyzowano formę, w jakiej oświadczenie czy wniosek, które wpływają na obliczenie zaliczki na podatek, mogą zostać złożone przez podatnika. Obecnie ustawa o pdof określa, że podatnik składa płatnikowi na piśmie albo w inny sposób przyjęty u danego płatnika oświadczenia i wnioski mające wpływ na obliczenie zaliczki. Zatem to płatnik określa obowiązujące w podmiocie zasady składania tych dokumentów przez podatników. Forma może być zarówno pisemna, jak i elektroniczna. Resort finansów udostępnił na stronie BIP nowy wzór PIT-2: *Oświadczenia/wnioski podatnika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych z objaśnieniami*. Zawiera on zestawienie rozwiązań podatkowych wpływających na wysokość zaliczki na podatek, z których może skorzystać podatnik:

- oświadczenie składane płatnikowi w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek,
- oświadczenie składane płatnikowi o zamiarze preferencyjnego opodatkowania dochodów (z małżonkiem/jako osoba samotnie wychowująca dziecko),
- oświadczenie składane zakładowi pracy w sprawie korzystania z podwyższonych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów,
- oświadczenie składane płatnikowi w sprawie zwolnień, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152-154 ustawy o pdof (tzw. ulga na powrót, ulga dla rodzin 4+, ulga dla pracujących seniorów),
- wniosek składany płatnikowi o niestosowanie ulgi dla młodych lub pracowniczych kosztów uzyskania przychodów,
- wniosek składany płatnikowi o rezygnację ze stosowania 50 kosztów uzyskania przychodów,
- wniosek składany płatnikowi w sprawie niepobierania zaliczek w roku podatkowym.

Jest to dokument pozwalający na złożenie wniosku/oświadczenia w celu zastosowania określonej preferencji, jak i wycofania się z jej stosowania przez podatnika. PIT-2 w nowej wersji ma charakter wzoru. Nie jest bezwzględnie obowiązujący.

Zatem oświadczenie czy wniosek składane przez podatnika będą skuteczne zarówno wtedy, gdy zostaną złożone na formularzu urzędowym, jak i opracowanym we własnym zakresie przez płatnika. Najważniejsza jest treść tego dokumentu wskazująca na preferencję, z jakiej podatnik będzie korzystał. Podatnicy, którzy złożyli określone oświadczenie lub wniosek, mają też związane z tym obowiązki informacyjne.

15.1. Odpowiedzialność podatnika

Podatnik ma ustawowy obowiązek wycofania lub zmiany uprzednio złożonego oświadczenia lub wniosku, jeżeli uległy zmianie okoliczności mające wpływ na wysokość zaliczki na podatek. Najczęściej jest nią utrata możliwości dalszego korzystania z preferencji, która obniżała podatek. Wycofanie lub zmiana złożonego uprzednio oświadczenia lub wniosku następują w drodze nowego dokumentu. Oświadczenie lub wniosek mające wpływ na obliczanie zaliczki płatnik uwzględni najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym je otrzymał. Jeżeli płatnikiem jest organ rentowy, oświadczenie lub wniosek uwzględni najpóźniej od drugiego miesiąca następującego po miesiącu, w którym je otrzymał. Ustawa o pdof wprowadziła nowe sankcje dla podatników, którzy złożyli nierzetelne oświadczenie lub wniosek. Jeżeli w wyniku tak złożonych dokumentów podatek nie został pobrany z winy podatnika, organ podatkowy wydaje decyzję o odpowiedzialności podatnika i może orzec ją w decyzji określającej wysokość zobowiązania podatkowego. Zatem w tym zakresie została wyłączona odpowiedzialność płatnika podatku (art. 31a ust. 10 ustawy o pdof).

Należy przypomnieć, że płatnik zobowiązany na podstawie przepisów prawa podatkowego do obliczenia i pobrania od podatnika podatku i wpłacenia go we właściwym terminie organowi podatkowemu, który tego obowiązku nie wykonał, odpowiada za podatek niepobrany lub podatek pobrany, a niewpłacony. Odpowiada w tym zakresie całym swoim majątkiem. W sytuacji gdy w postępowaniu podatkowym organ podatkowy stwierdza to zaniechanie, wydaje decyzję o odpowiedzialności podatkowej płatnika, określając wysokość należności z tytułu niepobranego lub pobranego, a niewpłaconego podatku.

15.2. Aktualizacja oświadczeń i wniosków

Wprowadzenie nowego PIT-2 nie oznacza dla płatników konieczności aktualizacji oświadczeń czy wniosków złożonych przed 1 stycznia 2023 r. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pojawią się dodatkowe, nałożone ustawą warunki, które podatnik będzie musiał spełnić, ubiegając się o daną preferencję. Ponadto w wyniku zmian wprowadzono przepisy, które określają postępowanie płatnika w przypadku ustania stosunku prawnego stanowiącego podstawę dokonywania przez płatnika świadczeń podatnikowi. W takim przypadku płatnik przy obliczaniu zaliczki pomija oświadczenia i wnioski złożone uprzednio przez podatnika. Natomiast uwzględnia, mimo ustania zatrudnienia, wniosek podatnika o:

- obliczanie zaliczek bez stosowania zwolnienia od podatku w ramach ulgi dla młodych podatników,
- obliczanie zaliczek bez stosowania miesięcznych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów,
- rezygnację ze stosowania 50 kosztów uzyskania przychodów.

KOMENTARZ

Uregulowanie kwestii oświadczeń i wniosków w ustawie o pdof jest korzystne dla płatników i podatników. Zmniejsza wątpliwości związane z ich składaniem przez podatników i stosowaniem przez płatników. Ministerstwo Finansów wydało szczegółowe objaśnienia do PIT-2. Płatnicy podatku, którzy chcą, aby podatnik mógł składać oświadczenia i wnioski elektronicznie, muszą przygotować do tego swoją infrastrukturę informatyczną, zadbać o taką możliwość w programie kadrowo-płacowym.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 31a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 2647; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2834

-

16. Dieta z tytułu podróży krajowej

PRZED ZMIANĄ

Do 31 grudnia 2022 r. dieta z tytułu podróży krajowej wynosiła 38 zł za dobę podróży.

PO ZMIANIE

Od 1 stycznia 2023 r. dieta za dobę podróży służbowej na obszarze Polski wynosi 45 zł (wzrost o 7 zł w porównaniu z poprzednio obowiązującą stawką - 38 zł).

Dieta za podróż na obszarze Polski od 1 stycznia 2023 r.

Czas trwania podróży	Wysokość diety
nie dłużej niż 1 dobę i wynosi:	22,50 zł
• mniej niż 8 godzin,	45 zł
• od 8 do 12 godzin,	45 zł
• ponad 12 godzin,	nie przysług
• jedną dobę	
dłużej niż 1 dobę i za każdą niepełną, ale rozpoczętą dobę wynosi:	22,50 zł
• do 8 godzin,	45 zł
• ponad 8 godzin	

Podwyższenie wysokości diety wpływa na inne uzależnione od niej należności, tj.:

- maksymalną kwotę zwrotu kosztów za nocleg w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie - 900 zł (poprzednio 760 zł),
- ryczałt za nocleg - 67,50 zł (poprzednio 57 zł),
- ryczałt na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej za każdą rozpoczętą dobę pobytu - 9 zł (poprzednio 7,60 zł).

Jeżeli podróż rozpoczęła się przed 1 stycznia 2023 r., ale nie zakończyła przed tą datą, pracodawca ustala należności z tytułu diet w następujący sposób:

- za czas podróży przypadający przed 1 stycznia 2023 r. - na podstawie przepisów obowiązujących przed zmianą,
- za czas podróży przypadający od 1 stycznia 2023 r. - na podstawie nowych przepisów.

Zatem rozporządzenie z 5 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej nakazuje liczyć dietę na przełomie zmiany stawki, biorąc pod uwagę dobę astronomiczną, która nie pokrywa się z dobą delegacyjną.

PRZYKŁAD

Marian P. rozpoczął podróż na obszarze Polski 19 grudnia 2022 r. o godz. 11.00 i zakończył ją 4 stycznia 2023 r. o godz. 10.00. Jego pracodawca wypłaca diety w wysokości wynikającej z rozporządzenia z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Dietę tego pracownika należy obliczyć w następujący sposób:

- od 19 grudnia 2022 r. od godz. 11.00 do 31 grudnia 2022 r. do godz. 23.59:

- 12 pełnych dób x 12 = 456 zł + 20,58 zł (doba przypadająca 31 grudnia 2022 r. od godz. 11.00 do godz. 23.59 - 38 zł : 24 godz. x 13 godz. = 20,58 zł),

● od 1 stycznia 2023 r. od godz. 24.00 do 4 stycznia 2023 r. do godz. 10.00:

- 20,63 zł (doba przypadająca 1 stycznia 2023 r. od godz. 24.00 do godz. 10.59

- 45 zł : 24 godz. x 11 godz. = 20,63 zł),

- 135 zł (doba przypadająca 1 stycznia 2023 r. od godz. 11.00 do 4 stycznia 2023 r. do godz. 10.00 - 2 pełne doby x 45 zł + 1 niepełna doba trwająca 23 godziny, za którą przysługuje pełna kwota diety).

Pracodawca powinien obniżyć diety o ewentualne posiłki, jeżeli w tym czasie pracownik miał je zapewnione.

KOMENTARZ

Wyższa stawka diety oznacza dla pracodawców wyższe koszty związane z podróżami służbowymi pracowników, a dla pracowników - wyższe należności z tego tytułu. Ponieważ należności delegacyjne są zwolnione ze składek i podatku, obciążeniem dla pracodawcy jest wyłącznie różnica w wysokości stawki obecnej i poprzednio obowiązującej. W związku z tą zmianą pracodawcy powinni zaktualizować programy wykorzystywane do rozliczania podróży służbowych.

PODSTAWA PRAWNA:

● § 1 pkt 1, § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 14 listopada 2022 r. zmieniającego rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, w zakresie stawek diety i limitu na nocleg z tytułu podróży zagranicznej - Dz.U. z 2022 r. poz. 2302

● § 7 ust. 1-2, ust. 4-5, § 8 ust. 1 i 3, § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej - Dz.U. z 2013 r. poz. 167; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2302

+

17. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

PRZED ZMIANĄ

Do 31 grudnia 2022 r. wysokość kwot miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych wynosiła:

- 1950 zł - w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 1200 zł - w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 450 zł - w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

PO ZMIANIE

W wyniku zmiany przepisów od 1 stycznia 2023 r. (ustawa z 14 grudnia 2022 r. zmieniająca ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w dniu zakończenia prac nad przewodnikiem oczekiwała na rozpatrzenie przez Senat) wzrosną kwoty maksymalnego miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Wyniosł one (na pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy):

- 2400 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności (wzrost o 450 zł),

- 1350 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (wzrost o 150 zł),
- 500 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności (wzrost o 50 zł).

Kwoty w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym zostają zwiększone o:

- 1200 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności (łącznie kwota dofinansowania wyniesie 3600 zł),
- 900 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (łącznie kwota dofinansowania wyniesie 2250 zł),
- 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności (łącznie kwota dofinansowania wyniesie 1100 zł).

Stwierdzenie dotyczące schorzenia szczególnego musi wynikać z sentencji, symbolu przyczyny niepełnosprawności, wskazań lub uzasadnienia podanego w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności.

Nowe kwoty miesięcznego dofinansowania będą przysługiwały do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych należnych począwszy od stycznia 2023 r.

Pracodawca, który otrzymał dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych przysługujące za styczeń lub luty 2023 r. w poprzednio obowiązującej kwocie, może złożyć do PFRON korektę przekazanych dokumentów, czyli wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc oraz miesięcznej informacji o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych i uwzględnić w nich nowe podwyższone kwoty dofinansowania.

PFRON wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu pracownika. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na część etatu, kwoty te należy przeliczyć proporcjonalnie do części etatu, jaką pracownik przepracował w danym miesiącu. W sytuacji gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze:

- nieprzekraczającym ogółem pełnego etatu - dofinansowanie jest przyznawane pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu tej osoby,
- przekraczającym ogółem pełny etat - dofinansowanie jest przyznawane na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty pomocy odpowiedniej dla pełnego etatu.

Dofinansowanie w pierwszej kolejności przyznawane jest pracodawcy, który wcześniej zatrudnił niepełnosprawnego pracownika i w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu tej osoby.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć:

- 75% poniesionych kosztów płacy - w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą,
- 90% poniesionych kosztów płacy - w przypadku pracodawcy, który nie prowadzi działalności gospodarczej.

KOMENTARZ

Zmiana jest korzystna dla pracodawców. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy nowelizującej podwyższenie kwot miesięcznego dofinansowania ma skuteczniej zachęcić pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 26a ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 573; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1812

- art. 1-3 ustawy z 14 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - w dniu zakończenia prac nad przewodnikiem ustawa oczekiwała na rozpatrzenie przez Senat

III. Ubezpieczenia społeczne

Tabela. Przegląd zmian w zakresie ubezpieczeń społecznych - zestawienie

Lp.Czego dotyczy zmiana	Na czym polega zmiana
Od 16 grudnia 2022 r.	
1. Przyznanie prawa do świadczeń chorobowych płatnikom spłacającym zadłużenie wobec ZUS w ratach	Przedsiębiorcy, którzy zawarli z ZUS układ ratalny lub umowę w sprawie odroczenia terminu płatności ubezpieczenia społecznego lub wypadkowego, tak jak osoby opłacające składki na bieżąco.
Od 1 stycznia 2023 r.	
2. Obowiązek posiadania PUE ZUS przez wszystkich przedsiębiorców	Obowiązek założenia profilu informacyjnego PUE ZUS został nałożony na wszystkich płatników składek na liczbę zatrudnionych osób. Zostali nim objęci zatem płatnicy zatrudniający do 5 osób, którzy musieli posiadać takiego profilu.
3. Obowiązek ubezpieczeń komplementariuszy spółek komandytowo-akcyjnych	Zmiana polega na objęciu komplementariuszy spółek komandytowo-akcyjnych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym i ubezpieczeniem zdrowotnym, na zasadach obowiązujących współników pozostałych
Od 1 lutego 2023 r.	
4. Ponowne dokonywanie wpłat na PPK	Do końca lutego 2023 r. podmiot zatrudniający informuje uczestnika PPK, który złożył deklarację uczestnictwa w programie, o ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika, chyba że znowu wpłat na PPK.

Zmiany od 16 grudnia 2022 r. - omówienie

+

18. Układ ratalny lub odroczenie terminu płatności składek a prawo do świadczeń chorobowych

PRZED ZMIANĄ

Ze względów gospodarczych lub innych przyczyn zasługujących na uwzględnienie ZUS może na wniosek dłużnika odroczyć termin płatności oraz rozłożyć należność z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na raty, uwzględniając możliwości płatnicze dłużnika oraz stan finansów ubezpieczeń społecznych (art. 29 ust. 1 ustawy systemowej). Rozłożenie na raty lub odroczenie terminu płatności następuje w formie umowy między ZUS a płatnikiem składek. W umowie określa się nowe terminy płatności poszczególnych rat lub płatności składek, co w konsekwencji powoduje zmianę również daty wymagalności tych należności.

Natomiast świadczenia chorobowe nie przysługują osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym w razie wystąpienia w dniu powstania prawa do świadczenia zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne. Dotyczy to zadłużenia na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę do czasu spłaty całości zadłużenia (art. 2a ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Dotychczas ZUS stał na stanowisku, że w sytuacji gdy przedsiębiorca spłaca terminowo w ustalonych ratach zaległości składkowe, to do czasu całkowitej spłaty pozostaje dłużnikiem wobec ZUS i nie może otrzymać świadczenia chorobowego. Żaden przepis nie regulował tej sytuacji.

PO ZMIANIE

W przypadku odroczenia terminu płatności należności z tytułu składek lub rozłożenia należności na raty uznaje się, że płatnik składek nie ma zadłużenia z tytułu należności składek, jeżeli:

- opłaca należności z tytułu składek w terminach i w wysokości ustalonych w umowie oraz
- nie ma zadłużenia z tytułu składek nieobjętych ww. umową.

Powyższe warunki muszą być spełnione łącznie (art. 29 ust. 5 ustawy systemowej).

Płatnicy składek, którzy wywiązują się z zawartej z ZUS umowy o rozłożeniu należności z tytułu składek na raty lub odroczeniu terminu płatności należności, od 16 grudnia 2022 r. traktowani są jako płatnicy składek, którzy nie mają zadłużenia wobec ZUS. W takiej sytuacji świadczeniobiorcy nabędą prawo do zasiłków.

KOMENTARZ

Jest to zmiana bardzo korzystna dla przedsiębiorców, którzy korzystają z ulg w opłacaniu składek. Dotychczas nie mogli oni otrzymywać świadczeń w razie choroby lub macierzyństwa, a także z ubezpieczenia wypadkowego, jeśli ich zobowiązanie wobec ZUS przekraczało 1% minimalnego wynagrodzenia. Obecnie taka osoba jest traktowana jak osoba niemająca zadłużenia składkowego wobec ZUS i ma prawo do świadczeń chorobowych, o ile wywiązuje się z umowy zawartej z ZUS i jednocześnie terminowo reguluje bieżące należności. Płatnicy składek, którzy od 1 stycznia 2022 r. otrzymali decyzje odmawiające wypłaty zasiłku, mogą złożyć do ZUS wnioski o ponowne ustalenie uprawnień do świadczenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 29 ust. 1 i 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2707
- art. 2a ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2476

Zmiany od 1 stycznia 2023 r. - omówienie

+

19. Obowiązek posiadania profilu na PUE ZUS dla wszystkich płatników składek

PRZED ZMIANĄ

Obowiązek posiadania profilu na PUE ZUS dotyczył tylko płatników składek rozliczających składki za więcej niż 5 osób.

Dotychczas płatnicy składek byli zobowiązani przekazywać zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, imienne raporty miesięczne, deklaracje rozliczeniowe, jak i inne dokumenty niezbędne do prowadzenia kont płatników składek i kont ubezpieczonych, a także korekty tych dokumentów (w tym korekty zgłoszenia płatnika składek), poprzez transmisję danych w formie dokumentu elektronicznego, w tym za pośrednictwem PUE ZUS.

Natomiast płatnicy składek rozliczający składki za nie więcej niż 5 osób mogli przekazywać tego typu dokumenty w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru albo w formie wydruku z oprogramowania.

PO ZMIANIE

Nowo zgłaszający się płatnicy składek mają obowiązek założyć profil informacyjny na PUE ZUS w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń osób zatrudnionych, jak i własnych w przypadku osób opłacających składki na własne ubezpieczenia oraz osób z nimi współpracujących (art. 47b ustawy systemowej). Jeśli nie dopełnią oni tego obowiązku, profil informacyjny założy im ZUS.

Płatnik składek jest zobowiązany do utrzymania aktywnego profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym ZUS w czasie prowadzenia z ZUS rozliczeń z tytułu składek.

W tym celu płatnik składek jest zobowiązany przekazać do ZUS adres elektroniczny.

Płatnicy składek, którzy nie posiadają profilu informacyjnego, byli zobowiązani do jego założenia do 30 grudnia 2022 r. Jeśli tego nie zrobili, ZUS w terminie do 31 stycznia 2023 r. założy profil informacyjny PUE ZUS "z urzędu" tym płatnikom składek, na kontach których 31 grudnia 2022 r. były prowadzone rozliczenia z tytułu składek zusowskich.

ZUS przedstawia liczne korzyści wynikające z założenia profilu na PUE ZUS. Przedsiębiorcy posiadający taki profil mają bowiem dostęp do wielu przydatnych informacji, m.in.:

- informacji o saldzie bieżącym oraz saldzie miesięcznym, które pokazują stan opłaconych składek do ZUS,
- informacji o należnych do opłacenia składkach oraz o dokonanych wpłatach,
- informacji rocznej dla płatnika składek,
- deklaracji rozliczeniowych, które płatnik wysłał do ZUS,
- listy osób zgłoszonych do ubezpieczeń,
- listy pracowników na zwolnieniu lekarskim.

Ponadto na PUE ZUS przedsiębiorcy mogą skorzystać z kilkudziesięciu różnych formularzy i wniosków, a także z kreatorów pomagających użytkownikowi w prawidłowym wypełnieniu formularza. Przedsiębiorcy mogą m.in. przekazać elektronicznie do ZUS wnioski o:

- wydanie zaświadczenia o niezaleganiu z opłacaniem składek,
- rozliczenie konta,
- kontrolę, czy zaświadczenie lekarskie dla pracownika zostało wystawione prawidłowo,
- potwierdzenie ubezpieczeń, związane z przepisami unijnymi dotyczącymi zabezpieczenia społecznego,
- udzielenie pełnomocnictwa.

Wiele instytucji (np. banki bądź firmy przyznające różnego typu dotacje) wymaga od firm potwierdzenia stanu faktycznego, m.in. w zakresie rozliczeń z zobowiązań dotyczących składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Na PUE ZUS można samodzielnie utworzyć elektroniczny dokument z danymi z ZUS i przekazać takie potwierdzenie do instytucji, która tego wymaga. Samodzielnie wygenerowany dokument jest potwierdzony kwalifikowaną pieczęcią ZUS. Można go zapisać w postaci elektronicznej (plik PDF, XML) lub wysłać na dowolny adres e-mail. Pracownik instytucji, do której zostanie przekazany dokument, może sprawdzić jego autentyczność w wyszukiwarce.

W taki sposób można utworzyć dokument z informacją o saldzie i rozliczeniu za ostatnie 12 miesięcy albo o liczbie ubezpieczonych we wskazanym okresie.

Na PUE ZUS płatnik składek ma także:

- dostęp do zaświadczeń lekarskich swoich pracowników,
- możliwość wystawienia zaświadczenia płatnika składek do celów zasiłkowych,
- możliwość zamawiania raportów dotyczących e-ZLA, w tym raportów cyklicznych i raportów przekazywanych do oprogramowania kadrowo-płacowego,
- możliwość otrzymywania powiadomienia o nowych zwolnieniach swoich pracowników w formie SMS lub e-mailowej.

Przez profil informacyjny PUE ZUS płatnik składek, który zleca wykonanie dzieła i zawiera z wykonawcą umowę, informuje ZUS o jej zawarciu na formularzu RUD.

Na PUE ZUS płatnik może zgłosić lub wprowadzić korektę dokumentu RUD za pomocą kreatora, który ułatwia wypełnienie i umożliwia import listy wykonawców oraz umów.

Jednorazowo w zgłoszeniu lub w korekcie można wykazać umowy dla 50 wykonawców.

Możliwa jest również korekta przekazanego wcześniej zgłoszenia lub jego wycofanie - jeśli zaszły ku temu przesłanki. Przekazane informacje są widoczne w rejestrze umów o dzieło.

Na PUE ZUS przedsiębiorcy mogą również korzystać z bezpłatnej aplikacji e-Płatnik przeznaczonej do obsługi dokumentów ubezpieczeniowych. Jest to narzędzie dla małych i średnich przedsiębiorców (do 100 ubezpieczonych), łatwe w obsłudze dzięki zastosowaniu kreatorów, które krok po kroku prowadzą użytkownika przez kolejne etapy wypełniania dokumentów ubezpieczeniowych. Główne funkcje e-Płatnika to:

- wypełnianie i przekazywanie dokumentów ubezpieczeniowych przez Internet,
- wypełnianie dokumentów z wykorzystaniem danych bezpośrednio z systemu ZUS,
- weryfikacja online i blokada wysłania do ZUS błędnych dokumentów.

KOMENTARZ

W uzasadnieniu projektu nowelizacji wskazano, że: (...) proponowane zmiany mają na celu stworzenie rozwiązań umożliwiających szerokie wykorzystanie Portalu Usług Elektronicznych ZUS jako wygodnego, taniego, szybkiego i niezawodnego narzędzia komunikacji dwustronnej z klientami Zakładu.

ZUS wyjaśnia, że PUE ZUS pozwala załatwić większość spraw związanych z ubezpieczeniami społecznymi w dowolnym miejscu i czasie. Płatnicy składek mogą składać wnioski do ZUS i korzystać z bezpłatnej aplikacji e-Płatnik, która jest przeznaczona do obsługi dokumentów ubezpieczeniowych. Mają też możliwość kontrolowania stanu swoich rozliczeń z ZUS, posiadają dostęp do zwolnień lekarskich swoich pracowników, mogą samodzielnie tworzyć elektroniczne dokumenty z danymi z ZUS i przekazywać je do innych instytucji (np. banku lub urzędu). Zmiana jest korzystna dla płatników składek.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 43 ust. 1, art. 47a-47c, art. 71ab ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2707

-

20. Obowiązek ubezpieczeń komplementariuszy spółek komandytowo-akcyjnych

PRZED ZMIANĄ

Dotychczas komplementariusze spółki komandytowo-akcyjnej nie podlegali ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu. Nie byli oni traktowani jak osoby prowadzące pozarolniczą działalność, która stanowi tytuł do ubezpieczeń.

PO ZMIANIE

Od 1 stycznia 2023 r. komplementariusze w spółkach komandytowo-akcyjnych zostali objęci obowiązkiem ubezpieczeń społecznych i ubezpieczeniem zdrowotnym.

Obowiązek ubezpieczeń trwa od dnia wpisania spółki do Krajowego Rejestru Sądowego albo od dnia nabycia ogółu praw i obowiązków w spółce do dnia wykreślenia spółki z Krajowego Rejestru Sądowego albo zbycia ogółu praw i obowiązków w spółce, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności przez spółkę zostało zawieszona.

W przypadku komplementariusza w spółce komandytowo-akcyjnej, która została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego przed 1 stycznia 2023 r., albo takiego, który nabył udziały w spółce przed tym dniem, obowiązek ubezpieczenia powstaje z dniem wejścia w życie niniejszego przepisu, tj. od 1 stycznia 2023 r.

Podobnie jak w przypadku wspólników innych spółek powstanie obowiązku ubezpieczeń nie zależy od tego, czy spółka komandytowo-akcyjna faktycznie prowadzi działalność. Tytułem do ubezpieczeń jest bowiem wyłącznie posiadanie statusu wspólnika - komplementariusza.

Komplementariusz spółki komandytowo-akcyjnej od 1 stycznia 2023 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Będzie mógł również przystąpić do ubezpieczenia chorobowego na zasadzie dobrowolności (art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 4 ustawy systemowej).

Obowiązkowe jest także ubezpieczenie zdrowotne, ponieważ zgodnie z art. 82 ust. 5 ustawy zdrowotnej rodzajem działalności jest także działalność gospodarcza prowadzona w formie spółki komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza.

W związku z tym komplementariusz spółki komandytowo-akcyjnej powinien dokonać zgłoszenia w ZUS jako płatnik składek na druku ZUS ZFA, a następnie powinien zgłosić się na odpowiednim druku ZUS ZUA (do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego) lub ZUS ZZA (wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego) z kodem tytułu ubezpieczenia 05 43 xx, z tą datą (tj. 1 stycznia 2023 r.).

Jeżeli dana osoba w trakcie 2023 r. przystąpi do spółki komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, powinna zgłosić się do ubezpieczeń w ciągu 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 3 i 4 ustawy systemowej).

PRZYKŁAD

Anna B. jest komplementariuszem w spółce komandytowo-akcyjnej SOLO, która powstała w grudniu 2022 r. Do 31 grudnia 2022 r. Anna B. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu z tego tytułu. Tymi ubezpieczeniami została objęta od 1 stycznia 2023 r. W związku z tym powinna zgłosić się na druku ZUS ZFA jako płatnik składek oraz na druku ZUS ZUA lub ZUS ZZA jako osoba ubezpieczona. Na zgłoszenie ma 7 dni od dnia objęcia obowiązkiem ubezpieczeń, a więc musi to zrobić do 9 stycznia 2023 r. (ustawowy termin 8 stycznia 2023 r. przypada na niedzielę, a zatem przesuwa się na kolejny dzień roboczy).

PRZYKŁAD

Wojciech P. przystąpi do spółki komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz w połowie stycznia 2023 r. W ciągu 7 dni od daty przystąpienia powinien dokonać zgłoszenia z tego tytułu jako płatnik oraz do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, jeżeli będzie to jego jedyny tytuł do ubezpieczeń.

KOMENTARZ

Wprowadzona zmiana ma na celu ujednoczenie zasad podlegania ubezpieczeniom przez wspólników spółek kapitałowych i osobowych. Dla komplementariuszy spółek komandytowo-akcyjnych nie jest to korzystna zmiana, ponieważ zostali obciążeni składkami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4 pkt 1 i 2, art. 10 pkt 7c, art. 29 ustawy z 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw - Dz.U. z 2022 r. poz. 1265; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1964
- art. 8 ust. 6, art. 9 ust. 1 i 1a, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 4, art. 18 ust. 8, art. 36 ust. 3 i 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2707
- art. 79, art. 81 ust. 2za, art. 82 ust. 1 i ust. 5 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych - j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 2561; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2770

Zmiany od 1 lutego 2023 r. - omówienie

-

21. "Autozapis" w PPK

PRZED ZMIANĄ

Do pracowniczych planów kapitałowych osoby uprawnione w wieku od 18 lat do ukończenia 54 lat zostały zapisane w momencie tworzenia PPK przez podmioty zatrudniające. Osoby, które nie chciały uczestniczyć w tym programie, składały deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Złożone deklaracje zachowują ważność tylko do 28 lutego 2023 r.

PO ZMIANIE

Co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku, podmiot zatrudniający informuje osobę zatrudnioną, która złożyła deklarację o rezygnacji z PPK, o ponownym dokonywaniu za nią wpłat. Wówczas ponownie staje się ona uczestnikiem PPK. Jest to tzw. autozapis.

Zatem co 4 lata, od 1 kwietnia danego roku, podmiot zatrudniający rozpocznie dokonywanie wpłat za uczestnika PPK, chyba że uczestnik ten ponownie zrezygnuje z wpłat do PPK, składając podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z PPK.

Po raz pierwszy "autozapis" do PPK odbędzie się w marcu 2023 r. Osoby, które wcześniej złożyły deklaracje o rezygnacji, ponownie staną się uczestnikami PPK, o ile w okresie od 1 do 31 marca 2023 r. nie złożą kolejnej deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat.

Wyjątkiem są osoby, które po złożeniu pierwotnej deklaracji, a przed 1 kwietnia 2023 r. ukończyły 70 rok życia. Za te osoby podmiot zatrudniający w ogóle nie dokonuje wpłat do PPK.

Natomiast w przypadku uczestnika PPK, który przed 1 kwietnia 2023 r. ukończy 55 rok życia, podmiot zatrudniający dokona wpłat do programu wyłącznie na jego wniosek złożony do ostatniego dnia lutego 2023 r.

Podmiot zatrudniający informuje podmiot zarządzający (tj. wybraną instytucję finansową) o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika PPK.

Taki "autozapis" będzie się odbywał co 4 lata, a więc w 2027 r., w 2031 r. itd.

PRZYKŁAD

Firma ABC Sp. z o.o. zawarła umowę o prowadzenie PPK dla zatrudnionych osób (100 pracowników i 20 zleceniobiorców) w czerwcu 2021 r. Z tej grupy 30 pracowników w październiku 2021 r. złożyło deklaracje rezygnacji z PPK. Deklaracje te są ważne do końca lutego 2023 r., jeśli do tego czasu nie zostaną odwołane. Firma powinna poinformować tych pracowników do końca lutego 2023 r. o tym, że począwszy od 1 kwietnia 2023 r. ponownie będzie dokonywała za nich wpłat na PPK, o ile znów nie zrezygnują z udziału w PPK.

KOMENTARZ

Przepisy ustawy o pracowniczych planach kapitałowych obowiązujące od 1 stycznia 2023 r. są niekorzystne dla pracodawców (podmiotów zatrudniających). Na podmioty zatrudniające, które obsługują PPK, nałożono bowiem dodatkowe obowiązki polegające na:

- poinformowaniu osób zatrudnionych o ponownym "autozapisie" do programu (do 28 lutego 2023 r.);
- zebraniu podpisanych deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat od osób rezygnujących z uczestnictwa w PPK (w terminie od 1 do 31 marca 2023 r.);
- powiadomieniu instytucji zarządzającej o złożeniu deklaracji o rezygnacji z udziału w PPK przez dotychczasowych uczestników PPK (podmiot zatrudniający ma na to powiadomienie 7 dni od daty złożenia deklaracji). Informacji w tym zakresie nie należy przekazywać za osoby, które dotychczas nie były uczestnikami PPK i nadal nie chcą nimi być;
- naliczeniu i potrąceniu wpłat do PPK od przychodów nowych uczestników PPK (po raz pierwszy od wynagrodzeń postawionych im do dyspozycji w marcu 2023 r.), a także od dotychczasowych uczestników programu;
- przekazaniu wpłat za dotychczasowych, nowych oraz dobrowolnie zgłoszonych uczestników PPK (w terminie od 1 do 14 kwietnia 2023 r.).

Powyższe obowiązki będą obciążały pracodawców co 4 lata.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 23 ust. 5-9 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych - j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1079

IV. ZASIŁKI

Tabela. Przegląd zmian w zakresie zasiłków - zestawienie

Lp.Czego dotyczy zmiana Od 1 lutego 2023 r.	Na czym polega zmiana
1. Prawo do zasiłku macierzyńskiego na dzieci przyjęte na wychowanie w wieku do 14 lat	O zasiłek macierzyński będzie mogła ubiegać się ubezpieczona, która przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 14 lat i wystąpiła do sądu w sprawie jego przysposobienia.

Zmiany od 1 lutego 2023 r. - omówienie

+

22. Prawo do zasiłku macierzyńskiego na dzieci przyjęte na wychowanie w wieku do 14 lat

PRZED ZMIANĄ

Do 31 stycznia 2023 r. zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego m.in. przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 lat, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - do 10 lat, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia.

PO ZMIANIE

Od 1 lutego 2023 r. zasiłek macierzyński (za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego) będzie przysługiwał ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 lat i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia. Zasiłek macierzyński przysługiwał też osobie, która przed tą datą przysposobiła dziecko w wieku do ukończenia 14 lat.

W ww. przypadkach prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługiwało do dnia upływu:

- 52 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka lub przysposobienia jednego dziecka,
- 65 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie dwojga dzieci lub przysposobienia dwojga dzieci,
- 67 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie trojga dzieci lub przysposobienia trojga dzieci,
- 69 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie czworga dzieci lub przysposobienia czworga dzieci,
- 71 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie pięciorga i więcej dzieci lub przysposobienia pięciorga i więcej dzieci

- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14 lat.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego będzie ustalane:

- z urzędu - w przypadku osób, które 1 lutego 2023 r. będą pobierały na dotychczasowych zasadach zasiłek macierzyński przez okres krótszy niż od 52 tygodni do 71 tygodni (w zależności od liczby dzieci przyjętych na wychowanie lub przysposobionych), w związku z ukończeniem przez dziecko 7 lat, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o

odroczeniu obowiązku szkolnego - w związku z ukończeniem przez dziecko 10 lat; decyzja przyznająca zasiłek macierzyński zostanie zmieniona w taki sposób, że zasiłek ten zostanie przyznany do dnia upływu ww. okresu, za który przysługuje zasiłek;

- na wniosek - w przypadku osób, które 1 lutego 2023 r. nie będą pobierały zasiłku macierzyńskiego na dziecko przyjęte na wychowanie lub przysposobione w wieku do 14 lat. W takiej sytuacji zasiłek macierzyński zostanie przyznany, począwszy od:

- 1 lutego 2023 r. - jeżeli wniosek o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego zostanie złożony do 30 kwietnia 2023 r. i nie później niż do dnia upływu okresu, za który przysługuje ten zasiłek (od 52 do 71 tygodni);

- złożenia wniosku - jeżeli wniosek o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego zostanie złożony po 30 kwietnia 2023 r. i nie później niż do dnia upływu okresu, za który przysługuje zasiłek macierzyński, tj. od 52 do 71 tygodni.

KOMENTARZ

Zmiana jest korzystna dla rodziców ubezpieczonych (zarówno w ZUS, jak i w KRUS), wychowujących starsze dzieci, którzy wystąpili do sądu opiekuńczego w sprawie ich przysposobienia. Umożliwia bowiem korzystanie przez dłuższy okres z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego, a także z innych urlopów związanych z rodzicielstwem.