

Numer 2/2021

maj 2021 r.

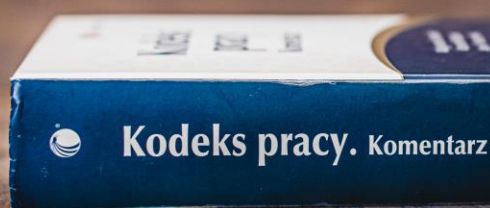


Business Centre **Club**
— LOŻA TORUŃSKA

BIULETYN PRAWA PRACY

Autorzy Biuletynu uwzględnili opublikowane w okresie od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2021 r. istotne w kontekście działalności członków BCC:

- akty prawne (Dz. U. poz. 588-814, M. P. poz. 308-414),
- orzeczenia Sądu Najwyższego i sądów powszechnych,
- planowane zmiany w prawie.



NOWE REGULACJE



Dz. U. poz. 713

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie **wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19**.

Przedsiębiorcy z określonych branż w ramach rozwiązań służących ochronie miejsc pracy mogą wystąpić m.in. o **zwolnienie z opłacania składek ZUS** (od 4 maja także za marzec i kwiecień 2021 r.). Nadal będzie można uzyskać zwolnienia za grudzień 2020 r., styczeń, a także za luty 2021 r. jeżeli będą spełnione nowe określone warunki. Rozporządzenie wprowadza także **zmiany w świadczeniu postojowym** - przedsiębiorcy z określonych branż będą mogli otrzymać świadczenie postojowe od jednego do maksymalnie pięciu razy, przy czym liczba możliwych do otrzymania świadczeń jest pomniejszana o już otrzymane na podstawie poprzednich rozporządzeń.

Wejście w życie: zasadniczo 26 kwietnia 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 720

Ustawa o zmianie ustawy - Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw.

Nowelizacja ma na celu uporządkowanie **ruchu hulajnog elektrycznych**, urządzeń transportu osobistego (takich jak np.: deskorolka elektryczna, elektryczne urządzenie samopoziomujące itp.) oraz urządzeń wspomagających ruch (takich jak np.: rolki, wrotki, deskorolka, hulajnoga – napędzanych siłą mięśni) na drogach publicznych, w strefach zamieszkania oraz w strefach ruchu. Zasadą ma być poruszanie się hulajnog elektrycznych drogą dla rowerów (ścieżką) z prędkością do 20 km/h, wyjątkowo po jezdni, na której ruch dozwolony jest z prędkością do 30 km/h, gdy nie ma drogi dla rowerów i wyjątkowo chodnikiem z prędkością pieszego, gdy nie ma ścieżki rowerowej, a na drodze obowiązuje prędkość powyżej 30 km/h. Ustawa wprowadza też nowe mandaty.

Wejście w życie: 20 maja 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 794

Ustawa z dnia 30 marca 2021 r. o zmianie ustawy o **działaczach opozycji antykomunistycznej oraz osobach represjonowanych** z powodów politycznych oraz niektórych innych ustaw.

Ustawa m.in. wprowadza **dotatkowy urlop wypoczynkowy** (5 dni w ciągu roku) dla osób uprawnionych.

Wejście w życie: 30 maja 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 814

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 kwietnia 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych **ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.**

Najnowsze rozporządzenie w tej sprawie. **Rozporządzenie przedłuża do 7 maja 2021 r. obowiązywanie dotychczasowych ograniczeń.** Dotyczy to także pracy zdalnej w jednostkach organizacyjnych wykonujących zadania o **charakterze publicznym.** Rozporządzenie znosi też część ograniczeń dla niektórych przedsiębiorców.

Wejście w życie: 3 maja 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

WAŻNE ORZECZENIA



Sąd
Najwyższy

Za czas pracy należy uznać również czas przejazdu w wyznaczonym geograficznie miejscu pracy. Jeżeli dochodzi do przekroczenia norm czasu pracy – konieczne jest wypłacenie dodatków.

Wyrok SN z 24.02.2021 r., sygn. akt III PSKP 4/21

Na tle opisywanej sprawy do obowiązków pracownika należała kontrola stanów obiektów położonych na określonym obszarze geograficznym. Według pracodawcy za czas pracy należało uznać wyłącznie czas faktycznego wykonywania kontroli, a nie zaś czas poświęcony na przejazdy pomiędzy obiektami w charakterze pasażera.

Innego zdania był jednak Sąd Najwyższy. We wskazanym wyroku stwierdził, że czasem pracy jest czas pozostawiania do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Skoro przemieszczanie się pomiędzy obiektami nie jest podróżą służbową, to jest wykonywaniem obowiązków pracowniczych, a tym samym – czasem pracy, który powinien być zrekompensowany finansowo.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Europejski
Trybunał Praw
Człowieka

Kwestionowanie zatrudnienia kobiety ciężarnej i odmówienie jej prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego z powodu rozpoczęcia pracy w trakcie ciąży stanowi dyskryminację.

Wyrok ETCP z 4.02.2021 r., sygn. akt 54711/15

Polski Zakład Ubezpieczeń Społecznych niemal nagminnie podważa prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w przypadku, w którym niedługo po rozpoczęciu pracy kobieta zajdzie w ciążę lub też gdy do zatrudnienia dojdzie już w trakcie ciąży. Sądy wielokrotnie wskazywały, że możliwe jest uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sytuacji, w której kobieta podejmie pracę po to, aby je uzyskać, o ile faktycznie wykonuje swoje pracownicze obowiązki.

Na tle podobnych okoliczności do ETCP została wniesiona skarga na działanie chorwackiego odpowiednika ZUS. Chorwacki rząd wskazywał na fikcyjność zatrudnienia pracownicy z uwagi na to, że ta nie powiadomiła pracodawcy o tym, że jest w trakcie procedury zapłodnienia *in vitro*. Jednakże ETCP stwierdził, że stan ciąży nie może oszustwem, zaś finansowe zobowiązania państwa względem ciężarnej kobiety nie mogą stanowić wystarczającej podstawy uzasadniającej odmienne traktowanie ze względu na płeć.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

KOMENTARZE PRAWNIKÓW



Agata
Kicińska

Odmowa poddania się szczepieniu na COVID-19 a konsekwencje dla pracownika

Z uwagi na coraz powszechniejszy dostęp do szczepionek na COVID-19 pracodawcy stają przed dylematem czy mogą wymagać zaszczepienia od swoich pracowników, a w konsekwencji – czy mogą pociągnąć do odpowiedzialności pracowników, którzy odmówili poddania się szczepieniu.

Głosy w tym zakresie niestety nie są jednolite. Niektórzy wskazują jednak na możliwość nawet wypowiedzenia umowy o pracę pracownika, który odmówi szczepionki w szczególnych przypadkach. Na możliwość wyciągnięcia konsekwencji miałyby wskazywać:

- obowiązek pracodawcy do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom,
- odpowiedzialność pracodawcy za zarażenie innego pracownika lub osoby trzeciej, co uzasadniałoby jego prawo do wymagania zaszczepienia,
- obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązku lojalności wobec pracodawcy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Karolina
Malinowska

Centralny Rejestr Beneficjentów Rzeczywistych

Prowadzenie Centralnego Rejestru Beneficjentów Rzeczywistych jest stosunkowo nowym obowiązkiem, nałożonym na przedsiębiorców w październiku 2019 r. Pomimo tego niebawem wejdzie w życie nowelizacja, która **rozszerza krąg podmiotów podlegających zgłoszeniu do CRBR**.

W związku z tym, że zgłoszenie do rejestru dla coraz większego grona podmiotów jest obowiązkiem, **warto sprawdzić, które podmioty są do tego zobligowane**. A obowiązek ten dotyczy m.in. fundacji zakładanych przez pracodawców w ramach tzw. społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).

Zgłoszenia do rejestru nowych podmiotów należy dokonać we wskazanym przez ustawę czasie, a zaniedbanie może się wiązać z **wysoką karą pieniężną**.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Karol
Sienkiewicz

Sądy pracy będą działać szybciej

Trwająca epidemia ogromnie spowolniła tempo działalności sądów, w tym także sądów pracy. Z tego względu nowelizacja specustawy covidowej, uchwalona przez Sejm 20 kwietnia, wprowadza radykalne zmiany w zasadach działalności sądów.

Trwająca epidemia ogromnie spowolniła tempo działalności sądów, w tym także sądów pracy. Z tego względu nowelizacja specustawy covidowej, uchwalona przez Sejm 20 kwietnia, wprowadza radykalne zmiany w zasadach działalności sądów. Zgodnie z nowelizacją w okresie epidemii i rok po jej odwołaniu podstawową regułą ma być odbywanie posiedzeń i rozpraw sądowych w **sposób zdalny, który ma uzyskać absolutny priorytet**. Odstępstwo od tej zasady będzie możliwe tylko gdy posiedzenie „tradycyjne” będzie konieczne, a jego przeprowadzenie w budynku sądu nie wywoła zagrożenia dla zdrowia osób w nich uczestniczących. Takie odstępstwo będzie wymagało aż zgody prezesa sądu. Regułą ma być także rozpoznawanie spraw w składzie jednego sędziego, również tych w drugiej instancji.

Nowelizacja powinna znacznie przyspieszyć rozpoznawanie spraw, także tych pracowniczych. Zmiana ta, w połączeniu z możliwością częstszego rozpoznawania spraw na posiedzeniach niejawnych oraz m.in. możliwością złożenia zeznań świadków na piśmie, skróci czas oczekiwania na wyrok sądu. Pojawiają się jednak głosy co do zgodności tych rozwiązań z Konstytucją.

Etap prac legislacyjnych: ustawa została skierowana do Senatu.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Agata
Kicińska

Przerwa w pracy wynikająca z obowiązkowej służby wojskowej nie musi wpływać negatywnie na staż pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.

Okres zasadniczej służby wojskowej zostanie wliczony do stażu pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, o ile po odbyciu służby, pracownik podejmie zatrudnienie w tym zakładzie pracy, w którym zatrudniony był przed powołaniem do odbycia służby wojskowej.

Dla uzyskania emerytury wcześniejszej pracownik musi legitymować się **co najmniej 15-letnim stażem pracy** w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze. Często jednak zatrudnienie pracowników było przerywane przez okres zasadniczej służby wojskowej.

Po zakończeniu służby pracownik miał 30 dni na zgłoszenie gotowości do pracy, zaś zakład pracy musiał go przyjąć. Jeżeli do tego doszło – również okres zasadniczej służby wojskowej będziemy uznawać za staż pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

PLANOWANE ZMIANY

Różnice w
wynagrodzeniach

Zjednoczeni posłowie opozycyjni (KO, Lewica, KP, Polska2050) wnieśli do Sejmu projekt ustawy, którego celem miałyby być ograniczenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Zgodnie z projektowanymi rozwiązaniami na wszystkich pracodawców zatrudniających ponad 20 pracowników zostałyby nałożony obowiązek monitoringu i corocznego informowania ministra właściwego do spraw pracy o procentowej różnicy w poziomie płac kobiet i mężczyzn.

Co więcej, wskaźniki procentowych różnic w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w danym przedsiębiorstwie bądź instytucji za ubiegły rok kalendarzowy miałyby być również do publikowane na stronie internetowej przedsiębiorstwa bądź instytucji.

Informacje nie obejmowałyby wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, ale miałyby dotyczyć również wynagrodzeń z umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług czy kontraktów menadżerskich.

W przypadku różnic w poziomie wynagrodzeń na rzecz którejkolwiek płci, pracodawca miałby być zobowiązany przygotować i przedstawić w sprawozdaniu wyjaśnienia i wnioski wraz z planem naprawczym, w którym określi sposoby i termin likwidacji różnic w wynagrodzeniach.

Planowany termin wejścia w życie: 1 stycznia 2022 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

Senacki projekt zmian w ustawie – Prawo przedsiębiorców miałyby zapewnić częściowy urlop od opłacania składek na ubezpieczenie społeczne osób samozatrudnionych.

Urlop od składek miałyby dotyczyć osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które nie zatrudniają pracowników, w przypadku wykonywania tej działalności przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Taki samozatrudniony miałby raz w roku „**prawo do wypoczynku**” polegające na tym, że mógłby opłacić **obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości 50%**. Druga część zobowiązania miałaby być finansowana przez budżet państwa. „Prawo do wypoczynku” miałyby obejmować tych samozatrudnionych, których przychód w okresie 6 miesięcy nie przekracza 60.000 zł.

Planowany termin wejścia w życie: 6 miesięcy od dnia ogłoszenia

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

Grupa posłów Lewicy wniosła projekt ustawy, który miałyby znacząco rozszerzyć kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ustalania stosunku pracy.

Zgodnie z projektem inspektorzy pracy mieliby zyskać uprawnienia do ustalania **w drodze decyzji istnienia stosunku pracy** w razie stwierdzenia, że stosunek prawny łączący strony ma - wbrew zawartej między nimi umowie - cechy stosunku pracy. Od decyzji inspektora pracy pracodawcy miałyby przysługiwać odwołanie do sądu pracy.

Planowany termin wejścia w życie: 90 dni od dnia ogłoszenia

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

Biuletyn został przygotowany na zlecenie
Business Centre Club Loża Toruńska
przez kancelarię **Sienkiewicz i Zamroch.**
Radcowie prawni sp. p.

www.radcowie.biz

Autorzy: mec. Karol Sienkiewicz, mec. Agata Kicińska, mec. Wojciech Jeliński, apl. radc. Oliwia Radlak, apl. radc. Karolina Malinowska



SIENKIEWICZ I ZAMROCH
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA