

Numer 7/2021

grudzień 2021 r.

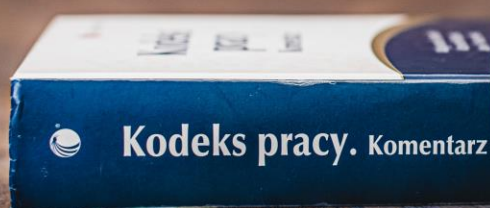


Business Centre **Club**
— LOŻA TORUŃSKA

BIULETYN PRAWA PRACY

Autorzy Biuletynu uwzględnili opublikowane w okresie od 1 października – 30 listopada 2021 r. istotne w kontekście działalności członków ZPC:

- akty prawne (Dz. U. poz. 1761-2161, M. P. poz. 887-1085),
- orzeczenia Sądu Najwyższego i sądów powszechnych,
- planowane zmiany w prawie.



NOWE REGULACJE

 Dz. U. poz. 1777

Ustawa z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Ustawa wprowadza możliwość wezwania pracodawcy do utworzenia PPK poprzez profil informacyjny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ze skutkiem doręczenia w razie nieodebrania). Wejście w życie: 15 października 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 Dz. U. poz. 1873

Ustawa z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o odnawialnych źródłach energii oraz niektórych innych ustaw.

Ustawa ogranicza obowiązki koncesyjnych dla przedsiębiorców wykonujących działalność gospodarczą w zakresie **małych instalacji** (podniesiono górny próg łącznej mocy zainstalowanej elektrycznej lub mocy osiągalnej cieplnej w skojarzeniu). Ponadto wprowadza ograniczenie obowiązków dla podmiotów chcących wytwarzać energię w małych instalacjach i przenosi ich do rejestru wytwórców energii w małej instalacji. Wejście w życie: 30 października 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 Dz. U. poz. 1938

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 października 2021 r. w sprawie opłaty koncesyjnej.

Wydane na podstawie art. 34 ust. 6 Prawa energetycznego, zastępuje analogiczne rozporządzenie z 2018 r. Wejście w życie: 3 listopada 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 Dz. U. poz. 1965

Rozporządzenie Ministra Klimatu i Środowiska 24 października 2021 r. w sprawie wartości referencyjnych dla nowych i znacznie zmodernizowanych jednostek kogeneracji w roku 2022.

Np. wartość referencyjna dla nowej jednostki kogeneracji opalanej paliwami gazowymi, wyniesie 320,27 zł/ MWh. Wejście w życie: 12 listopada 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 1966

Rozporządzenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 24 października 2021 r. w sprawie maksymalnej ilości i wartości energii elektrycznej z wysokosprawnej kogeneracji objętej wsparciem oraz jednostkowych wysokości premii gwarantowanej w roku 2022.

Ilość e.e., której sprzedaż może zostać objęta premią kogeneracyjną, w 2022 r. wyniesie 18 000 000 MWh, maksymalna wartość premii wyniesie 4 272 297 814 zł, zaś maksymalna moc zainstalowana elektryczna nowych małych jednostek kogeneracji lub znacznie zmodernizowanych małych jednostek kogeneracji, dla których wytwórca może uzyskać premię gwarantowaną wyniesie 50 MW. Wejście w życie: 12 listopada 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 1997

Ustawa z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw.

Nowelizacja m.in. ustanowienia nowy dokument w postaci karty kwalifikacji kierowcy oraz procedurę postępowania z tym związaną (profil kierowcy zawodowego, badania lekarskie i psychologiczne), rozszerza instytucję zawieszenia uprawnień do kierowania pojazdami i ogranicza przypadki stosowania skierowań kierowców na badania lub kursy. Wejście w życie: 5 grudnia 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 2088

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nowelizacja zmienia zasady recyrkulacji powietrza w pomieszczeniach, uaktualnia terminologię w zakresie ryzyk, wprowadza **nowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej**. Wejście w życie: 20 listopada 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Dz. U. poz. 2106

Ustawa z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o rachunkowości oraz niektórych innych ustaw.

Nowelizacja porządkuje zasady podpisywania sprawozdań finansowych w przypadku odmowy złożenia podpisu oraz postępowania z dokumentem zawierającym odmowę podpisu. Wejście w życie: co do zasady 8 grudnia 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 Dz. U. poz. 2127

Ustawa z dnia 1 października 2021 r. o zmianie ustawy - Prawo ochrony środowiska oraz ustawy o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji.

Nowelizacja wprowadza min. zmianę polegającą na podziale danych niezbędnych do tworzenia Krajowego Rejestru Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń oraz niektóre zasady przekazywania danych do tego rejestru. Do sprawozdań i danych przekazywanych przez prowadzących instalacje za rok sprawozdawczy 2021 stosuje się niektóre nowe przepisy. Wejście w życie: 25 lutego 2022 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 Dz. U. poz. 2151

Ustawa z dnia 17 listopada 2021 r. o zmianie ustawy o odpadach oraz niektórych innych ustaw.

Nowelizacja ma na celu całkowitą transpozycję przepisów dyrektyw tzw. pakietu odpadowego (część przepisów dyrektyw pakietu odpadowego została już transponowana do przepisów krajowych) i nie zawiera przepisów wychodzących ponad materię dyrektyw pakietu odpadowego. Ustawa nie wprowadza znaczących systemowych zmian w zakresie funkcjonowania rynku gospodarowania odpadami, a jedynie rozwiązania porządkujące oraz nowe definicje; wyłącza odpady rozbiórkowe z katalogu odpadów komunalnych. Wejście w życie: 1 stycznia 2022 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 Dz. U. poz. 2177

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

Rozporządzenie wprowadza ograniczenia poruszania się w związku z nową odmianą koronawirusa; zmniejsza dopuszczalną ilość osób w miejscach publicznych (w zależności od rodzaju miejsca, np. jedna osoba na 15m² w siłowni); do limitów tych nie wlicza się osób zaszczepionych przeciwko COVID-19. Wejście w życie: 1 grudnia 2021 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 M. P. poz. 953

Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 października 2021 r. w sprawie **wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie**. Od dnia 7 października 2021 r. wysokość odsetek ustawowych za opóźnienie wynosi 6% w stosunku rocznym (nie dotyczy transakcji pomiędzy przedsiębiorcami).

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

 M. P. poz. 960

Obwieszczenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 11 października 2021 r. w sprawie wysokości stawek opłat za korzystanie ze środowiska na rok 2022. Obejmuje górne jednostkowe stawki opłat za korzystanie ze środowiska oraz jednostkowe stawki opłat za korzystanie ze środowiska za gazy lub pyły wprowadzane do powietrza i umieszczenie odpadów na składowisku. Wejście w życie: 1 stycznia 2022 r.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

WAŻNE ORZECZENIA



SO Warszawa-Praga w Warszawie

Nie poinformowanie o nielegalnym poborze energii uprawnia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 23 września 2021 r., sygn. akt VII Pa 43/21 – pełnomocnikiem pozwanego pracodawcy była mec. Agata Kicińska

- Pracownik był zatrudniony w spółce na stanowisku elektromontera urządzeń pomiarowych, a do jego zadań należało m.in. wykrywanie nielegalnego poboru i nadużyć taryfowych.
- Pracownik **nie powiadomił pracodawcy o wykryciu nielegalnego poboru energii**, a ponadto od osoby, u której nielegalny pobór wykrył zażądał zapłaty w zamian za odstąpienie od nałożenia kary.
- Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ naraził on pracodawcę na szkodę. Jako przyczynę wskazano niepoinformowanie pracodawcy o nielegalnym poborze energii.
- Pracownik uważał, że nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych, a już na pewno nie w sposób ciężki. Nie doszło bowiem do wykrycia nielegalnego poboru energii w rozumieniu Prawa energetycznego (nie było weryfikacji czy prąd dochodzi do urządzeń końcowych).
- Sąd Okręgowy uznał, iż w sprawie pracowniczej nielegalny pobór energii nie musi być rozumiany w kontekście Prawa energetycznego, a więc nie była wymagana dokładna weryfikacja czy w dniu kontroli pracownika dochodziła e.e. do urządzeń końcowych. **Wystarczyły przesłanki, które na to wskazywały** (np. skręcone kable).

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Sąd Najwyższy

W przypadku likwidacji stanowiska w oddziale należy wskazać kryteria doboru pracownika do zwolnienia spośród wszystkich pracowników, jeżeli oddział nie stanowi odrębnego pracodawcy

Wyrok SN z dnia 20 października 2021 r., sygn. akt I NSNc 3/21

- Pracownik był zatrudniony w oddziale spółki akcyjnej w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych (było to jedyne tego typu stanowisko w oddziale, ale nie w całej firmie). Oddziały nie stanowiły oddzielnych pracodawców.
- Nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji finansowej spółki i podjęto decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych.
- Pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi, ale nie wskazał przyczyny II stopnia, czyli tego jakimi kryteriami kierował się typując pracownika do zwolnienia spośród innych specjalistów ds. administracyjnych.
- SN uznał, że pracodawca powinien podać pracownikowi kryteria według których został zwolniony, ponieważ likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy. **Pod uwagę trzeba brać cały zakład, a nie tylko oddział.**

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

KOMENTARZE PRAWNIKÓW



Agata
Kicińska

Planowane ułatwienia przy zatrudnieniu cudzoziemców

Rząd przyjął projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw.

- Najistotniejsze zmiany w nowelizacji ustawy to m.in.:
 - a) zniesienie wymogu posiadania przez cudzoziemca zapewnionego miejsca zamieszkania i posiadania źródła dochodu do uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.
 - b) wydłużenie okresu dopuszczalnej pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy **do 24 miesięcy**.
 - c) cudzoziemiec będzie musiał zarabiać **co najmniej minimalne wynagrodzenie, bez względu na wymiar etatu**, na jakim będzie zatrudniony.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Karol
Sienkiewicz

Zmiany w zasiłkach w razie choroby i macierzyństwa

Od 1 stycznia 2022 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy dotyczące zasiłków.

- Zwiększeniu ulegnie wysokość zasiłku w przypadku **pobytu w szpitalu**. Od nowego roku miesięczny zasiłek chorobowy w tym przypadku będzie przysługiwał w wysokości **80% podstawy wymiaru zasiłku**, a nie tak jak dotychczas - 70% podstawy wymiaru.
- Zwiększy się również krąg uprawnionych do zasiłku macierzyńskiego. Prawo do tego zasiłku uzyskają w końcu kobiety w przypadku, w którym urodzą dziecko po ustaniu ubezpieczenia w sytuacji, w której **ubezpieczenie to ustanie z powodu śmierci pracodawcy**. Do tej pory wygaśnięcie umowy o pracę w przypadku śmierci pracodawcy skutkowało brakiem takiego świadczenia.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Oliwia
Radlak

Zmiany w Radach Nadzorczych

Projekt nowelizacji KSH wprowadzający prawo holdingowe przewiduje również szereg nowych przepisów dotyczących funkcjonowania i organizacji organów spółek kapitałowych.

- Ustawodawca dąży do zwiększenia kompetencji Rad Nadzorczych, np. poprzez nałożenie dodatkowych **obowiązków informacyjnych** na zarządy w tym zakresie.
- Zmiany zakładają również możliwość powoływania komitetów do sprawowania nadzoru oraz doradców (specjalistów) do oceny zagadnień branżowych.
- **Zwiększy się również formalizm** dotyczący organizacji posiedzeń oraz sposobu podejmowania uchwał.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)



Agata
Kicińska

Ochrona sygnalistów, czyli osób zgłaszających naruszenia prawa

W ostatnim Biuletynie specjalnym w sposób szczegółowy opisywaliśmy kwestie dotyczące sygnalistów. Oto krótkie przypomnienie.

- Pracodawcy zatrudniający **od 250 pracowników** zobowiązani są do wdrożenia odpowiednich rozwiązań w okresie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia ustawy. Możliwe, że nastąpi to jeszcze w grudniu.
- W tym samym terminie wdrożenie obejmować pracodawców wykonujących działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, **bez względu na liczbę zatrudnionych**.
- W ramach wdrożenia trzeba:
 - a) przygotować odpowiednie kanały zgłoszenia (np. korzystając z usług zewnętrznych),
 - b) stworzyć regulamin zgłoszeń przy udziale związków zawodowych lub załogi,
 - c) wprowadzić rejestr zgłoszeń.
- Brak regulaminu zgłoszeń lub jego nieprawidłowa treść może prowadzić do odpowiedzialności karnej, która przewiduje nawet karę pozbawienia wolności do lat 3.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

PLANOWANE ZMIANY

Urlop rodzinny

Do 12 miesięcy wolnego w celu opieki nad najbliższymi członkami rodziny

- Projekt zakłada wprowadzenie możliwości skorzystania z dodatkowej formy urlopu pracowniczego bądź możliwości czasowego zawieszenia działalności gospodarczej, pod nazwą urlopu rodzinnego.
- Urlop ma mieć wymiar do 12 miesięcy i będzie go mógł wykorzystać **pracownik lub przedsiębiorca** prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą.
- Urlop rodzinny ma przysługiwać na opiekę nad najbliższym członkiem rodziny.
- Możliwość uzyskania urlopu zależna będzie od stażu pracowniczego oraz od stażu prowadzenia działalności gospodarczej. Według projektu z urlopu będą mogły skorzystać osoby zatrudnione przez **co najmniej 6 miesięcy** (wliczając w to również zatrudnienie u poprzednich pracodawców) oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą od co najmniej 6-ciu miesięcy.

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

Egzekucja sądowa i administracyjna

Zmiana kwot wolnych od potrąceń w egzekucji

- Celem projektowanej ustawy jest zwiększenie skuteczności egzekucji sądowej i administracyjnej. Proponowane zmiany przeciwdziałać będą również finansowemu wykluczeniu coraz większej grupy osób, które z uwagi na obecne unormowania nie posiadają zdolności kredytowej.
- Projektowana ustawa wprowadza zmiany w zakresie kwot wolnych od potrąceń w egzekucji z wynagrodzenia za pracę (w tym z wynagrodzenia osadzonego/skazanego) oraz z rachunku bankowego i analogicznie z rachunku w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej.
- M.in. wolna od potrąceń z wynagrodzenia za pracę ma być kwota **85% minimalnego wynagrodzenia**, a nie tak jak dotychczas – minimalne wynagrodzenie, zaś środki znajdujące się na rachunkach bankowych mają być wolne od zajęcia do wysokości **50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę (obecnie 75%).

[KLIKNIJ I ZOBACZ WIĘCEJ](#)

ZMIANY W 2022 ROKU

W kontekście prawa pracy na szczególną uwagę należy zwrócić na następujące zmiany w prawie, które zaczną obowiązywać w 2022 roku:

- 1. Polski Ład** – wprowadzi rewolucję w rozliczaniu wynagrodzeń zarówno pracowników, jak i osób samozatrudnionych. Kluczowe zmiany odnoszą się do braku możliwości odliczania od podatku składki zdrowotnej oraz zwiększenia kwoty wolnej od podatku.
- 2. Wzrost wynagrodzenia** – minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 3.100 zł brutto, zaś minimalna stawka godzinowa 19,70 zł brutto.
- 3. Wzrost odpisu na ZFŚS** - wysokość odpisów będzie ustalana na podstawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w II półroczu 2019 r., które wyniosło 4.434,58 zł.
- 4. Wzrost prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia** - prognozowane przeciętne wynagrodzenie brutto w 2022 r. wyniesie 5.922 zł co wpłynie bezpośrednio na wysokość składek ZUS odprowadzanych przez przedsiębiorców.
- 5. Dyrektywa work-life balance** – do sierpnia 2022 r. powinna być wdrożona polskimi przepisami. Dyrektywa obejmuje kwestie dotyczące skrócenia godzin pracy, elastycznych godzin pracy i dopasowaniu miejsca pracy dla rodziców i opiekunów dzieci do 8 roku życia. Wprowadzać będzie również modyfikacje w urlopach związanych z rodzicielstwem.

Podziękowania i pożegnanie

Dziękujemy Państwu serdecznie za zainteresowanie tematyką prawa pracy oraz za pozytywny odbiór naszego Biuletynu. Ma to dla nas ogromne znaczenie!

Jednak z uwagi na liczne obowiązki podjęliśmy decyzję o zawieszeniu tej formy działalności edukacyjnej. Nie wykluczamy jednak, że w przyszłości wrócimy do takiej lub podobnej aktywności. Tymczasem zachęcamy do śledzenia naszych blogów oraz nawiązania z nami kontaktu na portalu LinkedIn.



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

www.radcowie.biz

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