

Newsletter HR

Styczeń 2022 r. | www.skslegal.pl

Podsumowanie zmian w prawie pracy

W 2021 roku pandemia COVID-19 stała się już naszą codziennością i nauczyliśmy się w niej funkcjonować. Zeszłoroczne prace legislacyjne skupiały się przede wszystkim na poszukiwaniu rozwiązań ułatwiających organizację pandemicznej rzeczywistości. Jakie zmiany w prawie pracy przyniósł miniony rok? Przedstawiamy krótkie podsumowanie

Ustawy „covidowe” oraz dalsze działanie Tarcz Antykryzysowych

W 2021 r. w kolejnych odsłonach tzw. tarcz branżowych udzielane były dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, świadczenia postojowe czy zwolnienie z oskładkowania ZUS. Nadal funkcjonowały m.in. przepisy dotyczące limitu wysokości odprawy, która nie może przekroczyć **dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę czy udzielania zaległego urlopu wypoczynkowego bez zgody pracownika**. W drugiej połowie roku rozpoczęły się także kontrole wykorzystywania dofinansowań przeprowadzane przez wojewódzkie urzędy pracy.

Niewątpliwym przełomem w minionym roku było pojawienie się szczepionki przeciwko COVID-19. Powszechność szczepień usprawniła funkcjonowanie wielu firm, jednak brak możliwości ich weryfikacji nadal jest dużym problemem.

Pracodawcy wciąż czekają na ustawę, która umożliwiłaby gromadzenie informacji o szczepieniach pracowników. Takie uprawnienie niewątpliwie ułatwiłoby organizację pracy i ograniczyłoby rozprzestrzenianie zakażeń, co w konsekwencji wpłynęłoby pozytywnie na funkcjonowanie wielu zakładów pracy. Z końcem ubiegłego roku ukazał się projekt takiej ustawy, jednak jest on wciąż na etapie prac legislacyjnych.

Próby uregulowania pracy zdalnej

Trwająca pandemia spowodowała jeszcze większe upowszechnienie pracy zdalnej. W 2021 r. w wielu zakładach pracy został wprowadzony model pracy hybrydowej, zakładający częściową pracę zdalną. Narastający trend pracy zdalnej został zauważony przez ustawodawcę.

Ustawodawca doprecyzował już w 2020 r. w Tarczy Antykryzysowej zasady wykonywania pracy zdalnej. Zgodnie z tymi regulacjami pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczno-lokalowe oraz rodzaj wykonywanej pracy pozwala na wykonywanie jej w formie zdalnej. Pracodawca został zobowiązany do zapewnienia narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy w takiej formie, jak również do zapewnienia obsługi logistycznej.

Niestety nadal brakuje nam wyczerpujących przepisów regulujących tę materię. Pierwszy projekt ustawy podejmujący tę problematykę ukazał się w maju 2021, kolejny w lipcu i nadal pozostaje na etapie opiniowania.

Rewolucja w systemie ubezpieczeń społecznych

Miniony rok był też rewolucyjny dla systemu ubezpieczeń społecznych. Pierwsze zmiany w tym zakresie zaczęły obowiązywać już we wrześniu. Zgodnie z nimi:

- wspólnicy jednoosobowych spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólnicy spółki jawnej, partnerskiej, komandytowej zostali objęci obowiązkiem ubezpieczeń od dnia wpisania spółki do KRS, albo od dnia nabycia udziałów w spółce, niezależnie od tego, czy spółka prowadzi działalność, uzyskuje przychody czy zatrudnia pracowników;
- podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- wprowadzony został nowy sposób podpisu dokumentów składanych do ZUS. Obok kwalifikowanego podpisu elektronicznego możliwe jest podpisywanie dokumentów podpisem osobistym lub podpisem zaufanym;
- doprecyzowano definicję wypadku przy pracy. Na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się również wypadek podczas:
 - ✓ podróży służbowej
 - ✓ szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
 - ✓ wykonywania zadań zleconych przez organizacje związkowe.
- wprowadzono zaliczkowe ustalanie stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe, w sytuacji gdy płatnik składek nie jest ujęty w rejestrze REGON.

Obowiązek zgłaszania umów o dzieło oraz kodu zawodu

Od 1 stycznia 2021 roku płatnicy składek są zobowiązani do zgłaszania do ZUS zawieranych umów o dzieło. Zgłoszenie powinno nastąpić w terminie 7 dni od momentu ich zawarcia.

Obowiązkiem zgłoszenia nie są objęte:

- umowy o dzieło zawarte z własnym pracownikiem,
- umowy o dzieło zawarte z osobą prowadzącą działalność gospodarczą i dotyczące wykonania usług, które wchodzą w zakres prowadzonej przez nią działalności,
- umowy o dzieło, w ramach których prace realizowane są na rzecz własnego pracodawcy, mimo że umowa została zawarta z innym podmiotem,
- umowy, w których zleceniodawca nie jest płatnikiem składek.

Od 16 maja 2021 roku na przedsiębiorców został nałożony również obowiązek informowania ZUS o kodzie zawodu zatrudnianych pracowników i zleceniobiorców. Oznacza to, że zgłoszenie dokonane po 16 maja muszą zawierać 6-cio cyfrowy kod zawodu. Zbieranie przez ZUS informacje mają być wykorzystywane do celów statystycznych.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

Z końcem grudnia zostały uchwalone przepisy usprawniające proces udzielania cudzoziemcom zezwoleń na pobyt czasowy i pracę.

Po zmianach cudzoziemiec ubiegający się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę nie będzie musiał posiadać zapewnionego miejsca zamieszkania oraz źródła stabilnego i regularnego dochodu. Dotychczasowe wymogi zostaną zastąpione zasadą, w myśl której cudzoziemiec nie będzie mógł otrzymywać wynagrodzenia niższego niż minimalne, niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju zatrudnienia. Zmiany dotknęły też cudzoziemców zatrudnianych na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy. Po zmianach okres powierzenia pracy cudzoziemcowi bez zezwolenia na pracę, na podstawie zarejestrowanego oświadczenia został wydłużony do 24 miesięcy.

Prezydent podpisał ustawę 4 stycznia 2022 r. Zmiany przepisów wejdą w życie 14 dni od ich ogłoszenia.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl

