

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY Z PERSPEKTYWY PRAWA HR W 2022 R.

Rok 2022 r. niesie za sobą wiele istotnych zmian z perspektywy prawa pracy. Poniżej przedstawiamy Państwu najważniejsze z nich.

I. POLSKI ŁĄD

Od 1 stycznia 2022 r. rewolucja podatkowa, której głównym celem jest zniwelowanie nierówności społecznych, stanie się faktem. Najważniejsze zmiany dla pracowników to:

- **podniesienie kwoty wolnej** od podatku z 8 000 zł do 30 000 zł.
- **podwyższenie progu podatkowego** - stawka 32% będzie obowiązywać od dochodów powyżej 120 000 zł rocznie, obecnie jest to 85 528 zł.
- **nowe zwolnienia podatkowe** – m.in. dla:
 - podatników, którzy przeniosą swoje miejsce zamieszkania na terytorium RP, a co za tym idzie zmienią rezydencję podatkową
 - rodziców co najmniej czwórki dzieci,
 - pracujących emerytów, którzy pomimo nabycia prawa do emerytury nie zdecydują się na jej pobieranie.
- **ulga dla klasy średniej** - pracodawca będzie miał obowiązek naliczania ulgi w każdym miesiącu, w którym przychód pracownika będzie mieścił się w przedziale od 5 701 zł do 11 141 zł. W rozliczeniu rocznym ulga przysługiwać ma zarabiającym od 68 412 zł do 133 692 zł brutto. Pracownik, który choćby o 1 zł przekroczy próg poniżej lub powyżej nie będzie mógł skorzystać z ulgi. Pracownicy mają możliwość zawnioskowania do pracodawcy o nienaliczanie ulgi.
- **zmiana rozliczenia składki zdrowotnej** - składka zdrowotna jest obecnie częściowo odliczana od PIT (co miesiąc płaci się PIT pomniejszony o 7,75% część składki na ubezpieczenie zdrowotne). Od 2022 r. żadna część składki na ubezpieczenie zdrowotne nie będzie podlegała odliczeniu od podatku dochodowego od osób fizycznych (oznacza to w zasadzie wzrost rzeczywistej stawki podatkowej o 7,75%). Zmiany te łagodzić ma ulga dla klasy średniej.
- **samochody służbowe** – wysokość ryczałtu z tytułu prywatnego użytku samochodów służbowych nie będzie zależała już od pojemności silnika a od jego mocy silnika. Dla pojazdów do 60 kilowatów oraz dla pojazdów elektrycznych i napędzanych wodorem ryczałt wynosi 250 zł miesięcznie, dla pozostałych ryczałt wynosi 400 zł miesięcznie.

II. WZROST MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Minimalne wynagrodzenie w przyszłym roku wyniesie **3 010** zł brutto (2 363,56 zł netto), czyli wzrośnie o 210 zł brutto.

Minimalna stawka godzinowa przy umowie zleceniu wyniesie zaś **19,70** zł brutto (13,91 zł netto), czyli wzrośnie o 1,40 zł brutto.

Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia wzrosną także świadczenia obliczane na jego podstawie (m.in. maksymalna kwota odprawy pieniężnej, dodatek za pracę w porze nocnej, czy wynagrodzenie za przestój).

III. ZMIANY W ZASIŁKACH

W 2022 r. czekają nas zmiany w zasiłkach z ubezpieczenia społecznego. W szczególności dotyczy to zasiłku chorobowego.

Zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu

Od nowego roku zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu będzie wynosił 80% podstawy wymiaru zasiłku. Obecnie jest to 70%.

Zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia

Po ustaniu ubezpieczenia będzie można pobierać zasiłek chorobowy do 91 dni (okres ten został skrócony ze 182 dni). Zasada ta nie będzie dotyczyła m.in. niezdolnych do pracy w okresie ciąży. Okres zasiłkowy przysługujący w okresie zatrudnienia nie ulegnie zmianie.

Ponowne ustalenie podstawy wymiaru zasiłku

Kolejna zmiana przewiduje, że od 2022 r. podstawy wymiaru zasiłku nie będzie się obliczać na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków nie było przerwy lub była ona krótsza niż miesiąc kalendarzowy. Obecnie podstawę wymiaru oblicza się na nowo, jeżeli przerwa w pobieraniu zasiłków wynosi co najmniej 3 miesiące kalendarzowe.

Prostsze zasady ustalania okresu zasiłkowego

Obecnie, jeżeli w niezdolności do pracy występują przerwy, do okresu zasiłkowego wlicza się poprzednią niezdolność do pracy, o ile jest ona spowodowana tą samą chorobą, a przerwa nie przekracza 60 dni. Od nowego roku nie będzie miała znaczenia przyczyna niezdolności do pracy przed i po przerwie.

Prawo do świadczeń mimo opóźnienia w opłaceniu składek

Od 1 stycznia 2022 r. dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie ustanie już z powodu nieterminowego opłacenia składek. Nowe regulacje umożliwią nabycie prawa do zasiłku osobom, które staną się niezdolne do pracy w okresie, za który będą miały zaległości z tytułu składek w kwocie wyższej niż 1% minimalnego wynagrodzenia. Nie będą one już musiały składać do ZUS wniosków o wyrażenie zgody na opłacenie składek po terminie. Prawo do zasiłku nabadą po spłacie zadłużenia. Jeśli nie uregulują go jednak w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia, prawo to przedawni się.

IV. USTAWA O SYGNALISTACH

17 grudnia 2021 r. upłynął termin na implementację dyrektywy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Niestety nie doczekaliśmy się ostatecznej wersji ustawy. Zgodnie z zapowiedziami Wiceministra rodziny i polityki społecznej należy spodziewać się jej najszybciej w I kwartale nowego roku. Jednak już teraz warto rozpocząć prace nad procedurą dla sygnalistów. Wiele kwestii wymaga głębszego ustalenia i uzgodnienia wewnątrz organizacji. Aby nie dać zaskoczyć się ustawodawcy, warto zacząć działać już teraz.

V. DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE

Do sierpnia 2022 r. Polska ma czas na implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady, nazywanej work-life balance. Celem dyrektywy jest zapewnienie realizacji zasady równości między kobietami i mężczyznami na rynku pracy oraz zachęcanie do podziału obowiązków rodzicielskich między nimi. Proponowane rozwiązania to m.in. urlop opiekuńczy, który trwałby 5 dni oraz urlop z powodu siły wyższej.

VI. L4 NA WYPALENIE ZAWODOWE?

Od kilku tygodni media informują, że od 1 stycznia pojawi się długo wyczekiwana możliwość uzyskania zwolnienia lekarskiego z powodu tzw. wypalenia zawodowego. Nie jest to informacja w pełni prawdziwa i może wprowadzać w błąd. Faktem jest, że od początku 2022 r. zacznie obowiązywać zaktualizowana wersja Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych (ICD-11). Jednak jeszcze nie w Polsce. Choć wypalenie zawodowe rzeczywiście tam się znalazło, to nie jako nowa jednostka chorobowa, a syndrom, który może wpływać na stan zdrowia pracownika. Ma to fundamentalne znaczenie z perspektywy możliwości uzyskania zwolnienia lekarskiego, ponieważ jego podstawą jest stwierdzenie u pracownika choroby powodującej jego czasową niezdolność do wykonywania obowiązków. Obecnie w Polsce obowiązuje ICD-10, a na wdrożenie Rewizji Jedenastej przewidziano okres 5 lat.

VII. NOWE WYKROCZENIA W KP

Wśród istotnych zmian dla prawa pracy wskazać należy także na modyfikacje w katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika, które zostały dokonane pod koniec 2021 r. Pracodawcy zostali włączeni do systemu przeciwdziałania dłużnikom alimentacyjnym – ci z nich, którzy nie potwierdzą na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem, wobec którego toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych lub który zalega ze spełnianiem świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące, mogą podlegać karze grzywny - od 1 500 zł do nawet 45 000 zł. To samo dotyczyć będzie osób, które w sposób nieuczciwy wypłacają wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracownikowi ujawnionemu w Krajowym Rejestrze Zadłużonych.

VIII. IMIGRACJA

Nowy rok to także zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce. Przede wszystkim chodzi o usprawnienie dotychczasowych procedur w zakresie wydawania zezwoleń na pobyt czasowy i pracę oraz wiz. Nowelizacja ustawy o cudzoziemcach i niektórych innych ustaw przyjęta w listopadzie przez Sejm (obecnie ustawą zajmuje się Senat) przewiduje wydłużenie do 24 miesięcy okresu dopuszczalnej pracy na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zmiany te obejmą obywateli sześciu państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Nowelizacja zawiera także ułatwienia w zakresie udzielania pozwoleń na pracę i zezwoleń na pobyt czasowy dla cudzoziemców, jeśli ci podejmą pracę w firmach, których działalność zostanie uznana za „strategiczną” dla polskiej gospodarki. O przyznaniu takiego statusu ma decydować minister właściwy ds. gospodarki.

IX. WERYFIKACJA TESTÓW W KIERUNKU COVID-19

Na początku nowego roku spodziewane jest przyjęcie ustawy, która umożliwi pracodawcom żądanie od pracowników (oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych) podania informacji o negatywnym wyniku testu w kierunku koronawirusa (wykonanego maksymalnie 48h przed okazaniem). Z obowiązku tego będą zwolnieni pracownicy, którzy przedstawią informację o przebytej infekcji lub o fakcie zaszczepienia. Projekt przewiduje także możliwe działania, jakie pracodawca będzie mógł podjąć w sytuacji, gdy pracownik odmówi przekazania informacji.

X. PLANOWANE ZMIANY W KODEKSIE PRACY

W 2022 roku planowane są co najmniej dwie istotne zmiany w Kodeksie Pracy. Mają się tam znaleźć długo wyczekiwane regulacje dotyczące pracy zdalnej oraz przepisy umożliwiające pracodawcy przeprowadzanie prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników. Regulacje dotyczące pracy zdalnej mają zastąpić kodeksową telepracę. Zgodnie z założeniami praca zdalna będzie co do zasady wykonywana dobrowolnie i będzie zależna od woli stron stosunku pracy. Tylko w niektórych sytuacjach pracodawca będzie mógł wydać jednostronne polecenie jej wykonywania. Pracodawcy mają także zostać zobowiązani do określenia zasad pokrywania kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Obecnie nie wiadomo jeszcze kiedy dokładnie i w jakim ostatecznie kształcie nowe przepisy wejdą w życie.



Karolina Kanclerz



radca prawny, partner



Łukasz Marzec



asystent prawny