

Szanowni Państwo,

Pomimo okresu wakacyjnego, w obszarze zmian w prawie pracy i podatkach pracowniczych dzieje się bardzo dużo. To specjalne wydanie *Perspektyw HR* poświęcamy przedstawieniu kluczowych informacji w zakresie zmian, które już weszły w życie oraz zmian, które prawdopodobnie staną się prawem już za chwilę.

Pracodawcy powinni przede wszystkich przyrzeć się tematom nowych regulacji w zakresie **pracy zdalnej** oraz **kontroli trzeźwości**. Sejm pracuje nad tymi przepisami i spodziewamy się wejścia w życie tych przepisów jeszcze w trzecim kwartale tego roku. Warto już teraz zacząć przygotowania do wdrożenia tych regulacji w Państwa organizacji, bo czasu na ich wdrożenie po wejściu w życie nowych regulacji będzie niewiele – okres *vacatio legis* ma wynieść jedynie 14 dni.

1 lipca 2022 r. weszły w życie kolejne zmiany w **Polskim Ładzie**. Mamy do czynienia z obniżką stawki PIT czy likwidacją lub zmianą niektórych ulg, w tym ulgi dla klasy średniej. Warto usystematyzować wiedzę na temat Polskiego Ładu 2.0 wśród wszystkich pracowników w Państwa organizacjach.

Warto też wspomnieć o zmianach w Kodeksie pracy w zakresie m.in. implementacji dyrektywy **work-life balance**. Zmiany obejmą m.in. nowe zasady wypowiedzania umów na czas określony, zmiany w urlopach związanych z rodzicielstwem czy w umowach na okres próbny.

7 lipca 2022 r. pojawiła się kolejna wersja projektu dotyczącego **sygnalistów**. Oznacza to, że proces legislacyjny w tym zakresie również może przyspieszyć w te wakacje. Warto trzymać rękę na pulsie.

Na koniec, przypominamy, że u tych z Państwa, gdzie funkcjonują związki zawodowe otwiera się okno do składania zastrzeżeń co do informacji o liczebności organizacji związkowej. Do 11 lipca 2022 r. organizacje te mają termin na przedstawienie Państwu informacji i liczbie ich członków, a od tego momentu macie Państwo 30 dni na złożenie ewentualnych zastrzeżeń. Chętnie opowiemy więcej o tej procedurze i naszych doświadczeniach.

Zapraszam do lektury – czy to w biurze czy pod palmą ☺

Bartosz Tomanek



Praca Zdalna

Priorytet	Na czym polega zmiana?	Kluczowe informacje	Co warto zrobić?	Spodziewany termin wejścia w życie
Wysoki	Zastąpienie dotychczasowych przepisów wynikających z tzw. ustawy covidowej oraz likwidacja telepracy.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompleksowe uregulowanie zasad pracy zdalnej w Kodeksie pracy. • Konieczność wprowadzenia przepisów wewnętrznych określających zasady funkcjonowania pracy zdalnej w organizacji, w tym m.in. ryczałty/ekwiwalenty za prąd i Internet dla pracowników zdalnych. • Wprowadzenie tzw. okazjonalnej pracy zdalnej (do 24 dni w roku) na mniej restrykcyjnych zasadach. • Krótki okres od uchwalenia ustawy do wejścia w życie przepisów (na ten moment 14 dni). 	<ul style="list-style-type: none"> • Zacząć prace nad nowym regulaminem pracy zdalnej lub na dostosowaniem obecnych rozwiązań obowiązujących w organizacji do nowych przepisów. • Zorganizować szkolenie dla pracowników o zasadach funkcjonowania pracy zdalnej w Państwa organizacji. 	Q3 2022

Kontrola trzeźwości

Priorytet	Na czym polega zmiana?	Kluczowe informacje	Co warto zrobić?	Spodziewany termin wejścia w życie
Wysoki	Wprowadzenie wyraźnych uregulowań dopuszczających przeprowadzanie kontroli trzeźwości przez pracodawców.	<ul style="list-style-type: none"> • Badanie kontroli trzeźwości przez pracodawcę będzie możliwe, o ile wprowadzi stosowne regulacje wewnętrzne. • Nowe przepisy nakładają szereg wymogów, co powinno znaleźć się w wewnętrznych regulacjach, w tym np. kogo może dotyczyć kontrola, czy jak często może być przeprowadzana. • Dopuszczalność kontroli wrywkowej. • Kontrola trzeźwości obejmować będzie zarówno badanie na obecność w organizmie alkoholu jak i wybranych narkotyków. • Krótki okres od uchwalenia ustawy do wejścia w życie przepisów (na ten moment 14 dni) – przepisy mogą wejść w życie jeszcze w okresie wakacyjnym. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zacząć prace nad aktualizacją / wprowadzeniem stosownych regulacji wewnętrznych w zakresie badania trzeźwości. • Przygotować stosowne upoważnienia dla osób weryfikujących trzeźwość pracowników. • Zorganizować szkolenie dla pracowników dot. badania trzeźwości, gdzie opowiemy o zasadach kontroli, uprawnieniach pracodawcy i konsekwencji wyników kontroli. 	Q3 2022

Pozostałe zmiany w Kodeksie pracy

Priorytet	Na czym polega zmiana?	Kluczowe informacje	Co warto zrobić?	Spodziewany termin wejścia w życie
Wysoki	Implementacja unijnych dyrektyw.	<ul style="list-style-type: none"> Zmiany w Kodeksie pracy obejmą m.in.: <ul style="list-style-type: none"> Zmiany w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem. Nowe urlopy okolicznościowe. Nowe zasady wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Nowe zasady dla umów na okres próbny. 	<ul style="list-style-type: none"> Przeprowadzić weryfikację wewnętrznych procedur i stosowanych wzorcowych dokumentów w celu dostosowania ich do nowych regulacji. Zorganizować szkolenia dla działu HR / Talent Acquisition. 	Q3 2022 Termin na implementację dyrektyw: 2 sierpnia 2022 roku.

Polski Ład 2.0

Priorytet	Na czym polega zmiana?	Kluczowe informacje	Co warto zrobić?	Spodziewany termin wejścia w życie
Wysoki	Kolejne zmiany do przepisów m.in. w zakresie podatków pracowniczych.	<ul style="list-style-type: none"> Polski Ład 2.0 zakłada m.in.: <ul style="list-style-type: none"> Obniżenie pierwszego progu podatkowego do 12% ze skutkiem od 01/01/2022. Koniec ulgi dla klasy średniej. Nowe zasady rozliczania samotnych rodziców. Zmiany w zakresie kwoty zmniejszającej podatek 	<ul style="list-style-type: none"> Przeprowadzić szkolenie dla ogółu pracowników, aby zaktualizować ich wiedzę w zakresie najnowszych zmian w podatkach pracowniczych. Zweryfikować aktualność wzorów dokumentów / oświadczeń składanych przez pracowników w obszarze obowiązywania Polskiego Ładu. 	Przepisy weszły w życie 1 lipca 2022 roku.

Kontrola liczebności organizacji związkowej

Priorytet	Na czym polega zagadnienie?	Kluczowe informacje	Co warto zrobić?
Wysoki	Możliwość weryfikacji liczebności funkcjonujących organizacji związkowych.	<ul style="list-style-type: none"> Do 10/07/22 organizacja związkowa powinna poinformować pracodawcę o swojej liczebności. W ciągu 30 dni od otrzymania takiej informacji pracodawca może zgłosić zastrzeżenie co do jej liczebności. W takim przypadku organizacja związkowa wystąpi do sądu w celu przeprowadzenia weryfikacji jej liczebności. Bardzo często organizacje związkowe zawiązują liczbę członków, aby uzyskać odpowiednie benefity (godziny/etat związkowy, itp.). Kolejna szansa na sądową weryfikację liczebności organizacji związkowej będzie możliwa za 6 miesięcy. 	<ul style="list-style-type: none"> Po otrzymaniu informacji od organizacji związkowej złożyć jej stosowne zastrzeżenie w terminie 30 dni.

Sygnaliści

Priorytet	Na czym polega zmiana?	Kluczowe informacje	Co warto zrobić?	Spodziewany termin wejścia w życie
Średni	Wprowadzenie możliwości zgłaszania nieprawidłowości przez sygnalistów.	<ul style="list-style-type: none"> Kanały zgłoszeń i zasady funkcjonowania systemu <u>whistleblowingowego</u> w organizacji powinny być zgodne z polskimi przepisami. 7 lipca 2022 r. ukazał się nowy, trzeci już projekt ustawy wprowadzający do polskiego prawa unijne przepisy o sygnalistach. Najnowszy projekt różni się od poprzednich wersji, więc warto przyjrzeć się uważnie zmianom. Kanały zgłoszeń na poziomie grupy kapitałowej to za mało – każdy podmiot lokalny musi mieć swoje kanały zgłoszeń. 	<p>Weryfikacja posiadanych lub przygotowanie nowych regulacji wewnętrznych w zakresie <u>whistleblowingu</u>, tak aby być zgodnym z nowym projektem ustawy.</p> <p>Przygotowanie szkolenia dla pracowników jak i po co korzystać z dostępnych u pracodawcy kanałów zgłoszeń nieprawidłowości.</p>	Termin na przyjęcie polskiej ustawy minął 17 grudnia 2021 roku, lecz wydaje się, że proces legislacyjny może przyspieszyć.