



## 10 NAJWAŻNIEJSZYCH ZMIAN Z PERSPEKTYWY PRAWA HR W 2023 R.

Rok 2022 r. upłynął pod znakiem rewolucji podatkowej oraz przygotowań do licznych zmian w Kodeksie pracy. Wszystko wskazuje na to, że rok 2023 przyniesie przełom i długo oczekiwane zmiany wejdą w życie. Poniżej przedstawiamy Państwu listę najważniejszych z nich.

### I. DWUKROTNY WZROST MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Na skutek wysokiej inflacji minimalne wynagrodzenie za pracę w 2023 r. wzrośnie dwukrotnie. Od 1 stycznia wynosi ono 3490 zł brutto (wzrost o 480 zł w stosunku do 2022 r.). Wzrosła też minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców – do 22,80 zł brutto (wzrost o 3,10 zł w stosunku do 2022 r.).

Kolejne podwyżki będą mieć miejsce od 1 lipca. Z tym dniem najniższa płaca wyniesie 3600 zł brutto, a stawka godzinowa - 23,50 zł brutto.

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

### II. PRACA ZDALNA I KONTROLA TRZEŹWOŚCI W KODEKSIE PRACY

Regulacje dotyczące pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości znajdują się obecnie na finiszu prac legislacyjnych. Poprawki Senatu do ustawy nowelizującej Kodeks pracy oczekują na rozpatrzenie przez Sejm. Zakładają one m.in. wydłużenie wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej z 24 dni do 30 dni w roku oraz wydłużenie vacatio legis dla przepisów dot. pracy zdalnej z 2 do 3 miesięcy. Posłowie mogą poprzeć lub odrzucić poprawki. Wszystko wskazuje na to, że długo wyczekiwane przepisy wejdą w życie w pierwszym lub na początku drugiego kwartału nowego roku.

### III. USTAWA O SYGNALISTACH

17 grudnia 2022 r. upłynął rok od ostatecznego terminu na implementację dyrektywy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Ostatni – 5 już projekt ustawy został opublikowany 20 grudnia 2022 r. Najważniejsze modyfikacje względem poprzednich wersji projektu to: odebranie RPO kompetencji organu publicznego, do którego można kierować zgłoszenia zewnętrzne (rolę tę przejmie PIP); zaostrzenie kar za uniemożliwienie lub istotne utrudnienie dokonania zgłoszenia; możliwość uzyskania przez sygnalistę zaświadczenia o podleganiu ochronie przewidzianej w ustawie.

Ogłoszony projekt został zatytułowany jako „tekst ostateczny”. Trudno jednak przewidzieć, czy rzeczywiście tak będzie. Dostrzegalne jest jednak przyspieszenie prac legislacyjnych, co daje nadzieję na przyjęcie regulacji w 2023 r.

### IV. NOWE URLOPY I SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA RODZICÓW W KODEKSIE PRACY

Na początku sierpnia 2022 r. upłynął termin na implementację dwóch unijnych dyrektyw: work-life balance oraz ws. przejrzystych warunków pracy. Projekt ustawy nowelizującej Kodeks pracy w tym zakresie nie trafił jeszcze do Sejmu, znajduje się w Komitecie do Spraw Europejskich. Zakłada on szereg nowych uprawnień pracowniczych:

- bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni roboczych w roku (w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny);
- zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej lub wystąpienia pilnych spraw rodzinnych w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku (z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia);
- wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (jedno dziecko) oraz 43 tygodni (więcej niż jedno dziecko), przy czym jeden rodzic będzie mógł skorzystać maks. z 32/34 tygodni urlopu;
- dodatkowe przerwy w pracy;
- uprawnienie pracownika wychowującego dziecko do 8 roku życia do wystąpienia z wnioskiem o zastosowanie elastycznej organizacji pracy.



## #HR LEGAL UPDATE

### V. NOWE ZASADY DOT. UMÓW NA CZAS OKREŚLONY I OKRES PRÓBNY

Nowelizacja Kodeksu pracy to także szereg nowych obowiązków dla pracodawców:

- obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i przeprowadzenia konsultacji z organizacją związkową;
- uzależnienie dopuszczalnej długości trwania umowy na okres próbny od okresu planowanej dalszej współpracy;
- poszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia;
- obowiązek rozpatrzenia wniosku pracownika o zmianę rodzaju pracy lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy;
- brak możliwości zakazania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Obecnie nie wiadomo, kiedy dokładnie nowe przepisy wejdą w życie. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej zapewnia jednak, że prace uda się sfinalizować w 2023 r.

### VI. NOWY PIT-2

Do dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2023 r. zastosowanie znajduje nowa wersja formularza PIT-2. Zebrano w nim wszystkie oświadczenia i wnioski, które mogą wpłynąć na wysokość miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Możliwość złożenia formularza zyskały osoby wykonujące umowy zlecenia, umowy o dzieło, pracujące na kontraktach czy pełniące funkcję członka zarządu.

Kolejną zmianą jest prawo złożenia PIT-2 więcej niż jednemu płatnikowi – obecnie można go złożyć jednemu, dwóm lub trzem płatnikom, odpowiednio dzieląc między nich ułamkowe części kwoty zmniejszającej podatek.

#### Nowy wzór formularz PIT-2 pozwala:

- upoważnić płatnika do stosowania miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek;
- podzielić miesięczną kwotę zmniejszającą podatek pomiędzy kilku płatników;
- zgłosić zamiar rozliczenia podatku wraz z małżonkiem lub jako osoba samotnie wychowujące dziecko;
- wnioskować o stosowanie podwyższonych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów;
- wnioskować o stosowanie ulg wprowadzonych przez Polski Ład: ulgi na powrót, ulgi 4+, ulgi dla pracujących seniorów;
- zrezygnować z ulgi dla młodych;
- zrezygnować z pracowniczych bądź autorskich kosztów uzyskania przychodów;
- wnioskować o niepobieranie zaliczek na podatek.

PIT-2 złożony w dotychczasowej wersji zachowuje swoją moc i nie trzeba go składać ponownie. W niektórych wypadkach warto jednak rozważyć celowość takiego działania.

### VII. WYŻSZE DIETY Z TYTUŁU KRAJOWEJ PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

Od 1 stycznia 2023 r. stawka diety z tytułu krajowej podróży służbowej wynosi 45 zł. Po lipcowej podwyżce (z 30 do 38 zł), która była pierwszą od 2013 r., jest to wzrost o 7 zł. Stawką tą – jako minimalną – jest związany każdy pracodawca.

Wysokość diety przy podróży służbowej uzależniona jest od czasu jej trwania: poniżej 8 h dieta nie przysługuje; od 8 do 12 h dieta wynosi 50% diety pełnej; w przypadku zaś 12 h i więcej dieta przysługuje w pełnej wysokości.

Poza samą dietą zmieniły się też inne należności w formie zryczałtowanej, obliczane na bazie diety m.in. ryczałt za noclegi (wynosi 150% diety), czy przejazdy miejscowe (wynosi 20% diety).



## VIII. UŁATWIENIA W ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW

Ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców ma przynieść w 2023 r. ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców. Obecnie zakończył się etap konsultacji publicznych i projekt ustawy znajduje się w fazie opiniowania.

Zawiera on liczne rozwiązania związane z elektroniczną procedurą, zarówno po stronie pracodawców, jak i urzędów rozpatrujących wnioski. Zakłada stworzenie bazy wynagrodzeń, która pomoże w ocenie, czy wynagrodzenie proponowane cudzoziemcowi jest porównywalne do wynagrodzeń oferowanych na lokalnym rynku pracy. Ponadto zakłada także zrezygnowanie z tzw. testu pracy. Zostanie zlikwidowany wymóg przedstawienia w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. Uproszczenie procedur nastąpi także w przypadku przedłużenia zezwolenia na pracę, gdy pracodawca kontynuuje powierzenie pracy cudzoziemcowi na tym samym stanowisku.

## IX. PONOWNY AUTOZAPIS DO PPK

Pracownicy w wieku 18-55 lat są zapisywani do Pracowniczych Planów Kapitałowych automatycznie (tzw. autozapis), o ile nie złożyły deklaracji o rezygnacji.

Co 4 lata pracodawca jest zobowiązany do ponowienia autozapisu. Osoby, które złożyły deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, zostaną ponownie zapisane do programu. Do 28 lutego 2023 r. pracodawca ma obowiązek poinformowania takich osób, o wznowieniu dokonywania wpłat do PPK od 1 kwietnia 2023 r.

Pierwsze wpłaty zostaną naliczone i pobrane już od wynagrodzeń wypłaconych w marcu 2023 r. Jeśli przed przekazaniem wpłat instytucji finansowej pracownik złoży rezygnację z oszczędzania w programie, pracodawca będzie musiał dokonać korekty naliczonych składek, a składka pracownika zostanie zwrócona.

## X. OZUSOWANIE UMÓW ZLECEŃ

W fazie koncepcyjnej znajdują się także prace nad reformą umów cywilnoprawnych. Jej zapowiedź znalazła się w Krajowym Planie Odbudowy, zaakceptowanymi przez Komisję Europejską. Zakłada on wprowadzenie obowiązku odprowadzenia od każdej umowy zlecenia składki emerytalnej, rentowej, wypadkowej i chorobowej, z wyjątkiem umów zawieranych z uczniami szkół średnich i studentami do 26 roku życia. Początkowy plan zakładał wejście nowych zasad w życie od marca 2023 r. Obecnie brak jednak zintensyfikowanych prac w tym zakresie.

### Zapraszamy do kontaktu:



**Sławomir Paruch**  
radca prawny, partner  
Slawomir.Paruch@pcslegal.pl  
+48 604 198 589



**Karolina Kanclerz**  
radca prawny, partner  
Karolina.Kanclerz@pcslegal.pl  
+48 510 043 399



**Łukasz Marzec**  
asystent prawny  
Lukasz.Marzec@pcslegal.pl  
+48 502 411 397