

Warszawa, 25 października 2021 r.

OPINIA GŁÓWNEGO EKSPERTA ZPP DS. RYNKU PRACY DOT. NAJWAŻNIEJSZYCH ZMIAN W PRAWIE PRACY NA PRZEŁOMIE 2021 I 2022 ROKU

Końcówka roku 2021 i rok 2022 to czas wielu zmian w przepisach prawa pracy. Zmiany te wywołane będą zarówno koniecznością implementacji przepisów unijnych do prawa krajowego jak i prawodawstwem krajowym. Niektóre zmiany przybrały już wymiar propozycji konkretnych przepisów – jak choćby te wynikające z Polskiego Ładu, czy dotyczące systemu ubezpieczeń społecznych – inne dotychczas jeszcze nie zostały przedstawione do konsultacji mimo, iż czasu na ich wdrożenie coraz mniej. Poniżej krótko omawiam najważniejsze moim zdaniem przygotowywane przepisy.

Chronologicznie rzecz ujmując zacząć powinnam od dyrektywy o sygnalistach i wynikającego z niej obowiązku wdrożenia (do przepisów najpierw prawa krajowego a następnie zakładowego) rozwiązań whistleblowingowych. W poniedziałek 18 października na stronach Rządowego Centrum Legislacji ukazał się projekt ustawy. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wprowadzane przez przedsiębiorców – zgodnie z zapisami ustawy – procedury/regulaminy będą stanowiły źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Ponadto w mojej ocenie kluczową kwestią jest brak w ustawie przepisów określających długość trwania ochrony dla sygnalisty. Czy ochrona ta ma być bezterminowa? Wydaje się, że ta kwestia powinna zostać poddana szerokiej dyskusji przed ostatecznym uchwaleniem ustawy. Przypomnijmy, że czas na implementację dla największych podmiotów mija 16 grudnia 2021 r.

Polski Ład

Kolejne zmiany czekające rynek pracy w 2022 r. dotyczą przepisów związanych z Polskim Ładem. W tym zakresie zmian będzie sporo, bardziej i mniej korzystnych z punktu widzenia pracowników i przedsiębiorców.

Mówimy tu o:

1. wzroście kwoty wolnej od podatku do wysokości 30 000 zł. Kwota zmniejszająca podatek dostępna będzie dla wszystkich podatników rozliczających się według skali podatkowej (zatem nie będzie dotyczyć osób rozliczających się podatkiem liniowym, ryczałtem lub kartą podatkową);
2. zmianie skali podatkowej – podniesieniu do 120 000 zł kwoty, od której stosowana będzie podwyższona skala podatkowa (tzw. drugi próg podatkowy). Zatem 32% zaliczka pobierana będzie dopiero od przychodów powyżej 120 000 zł. Poniżej zaliczka na podatek wynosić będzie 17%;

3. uldze dla tzw. „klasy średniej”, która dotyczyć ma osób zarabiających rocznie do 133 692 zł. Warto zaznaczyć, że przekroczenie tej kwoty choćby o złotówkę spowoduje utratę prawa do ulgi. Może to być o tyle kłopotliwe, że wielu przedsiębiorców na koniec roku kumuluje dodatkowe nagrody, czy premie dla pracowników. Stąd ważne będzie planowanie wydatkowania budżetów osobowych tak, aby nagroda przyznana pracownikowi pod koniec roku nie straciła dla niego wymiaru motywacyjnego w związku z tym, że jej otrzymanie pozbawi go prawa do ulgi;
4. wprowadzeniu 0% podatku dochodowego od osób fizycznych dla pracowników w wieku emerytalnym. Jest to rozwiązanie mające zachęcić do aktywności zawodowej. Podatku dochodowego od stycznia 2022 r. nie będą płacić osoby mające uprawnienia emerytalne ale z nich rezygnujące na rzecz pozostania w zatrudnieniu. Zwolnienie z podatku ma obowiązywać do kwoty 115 528 zł (30 000 zł + 85 528 zł). Dla przedsiębiorców rozwiązanie to wiązać się będzie z dodatkowym obowiązkiem zebrania od pracowników, których ulga będzie dotyczyć, oświadczeń potwierdzających rezygnację przez nich z pobierania emerytury. Dopiero posiadanie takiego oświadczenia umożliwi pracodawcy zaniechanie poboru zaliczki na podatek dochodowy od uprawnionego pracownika;
5. zmianach w składce zdrowotnej, a konkretnie o braku możliwości odliczania 9% składki zdrowotnej od podatku dochodowego. Obecnie składka zdrowotna wynosi 9 proc. dochodu, ale 7,75% część składki podlega odliczeniu od podatku. Od 1 stycznia 2022 takiej możliwości już nie będzie. Ustawodawca od 2022 r. chce ponadto obejmować ubezpieczeniem zdrowotnym osoby powołane do pełnienia funkcji na mocy aktu powołania, które z tego tytułu pobierają wynagrodzenie (chodzi tu m.in. o członków zarządu, członków Komisji Rewizyjnej, prokurentów oraz członków komisji egzaminacyjnych). Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego ww. osób będzie powstawał z dniem powołania, a wygasał z dniem odwołania;
6. planowanym oskładkowaniu umów zlecenia – zakładającym likwidację tzw. zbiegu tytułów do ubezpieczenia. Po wprowadzeniu zmian, każda umowa zlecenia będzie odrębnym tytułem do ubezpieczeń społecznych.

Nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

Duże zmiany czekają system ubezpieczeń społecznych m.in. w zakresie pozyskiwania przez ZUS informacji o ubezpieczonych. Znowelizowana ustawa daje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kilka nowych możliwości kontroli wykorzystania zwolnień lekarskich. Od 1 stycznia 2022 r. ZUS będzie mógł bezpośrednio od ubezpieczonych i płatników składek (czyli zarówno pracowników jak i przedsiębiorców/pracodawców) pozyskiwać bezpłatnie dane i informacje w zakresie niezbędnym do ustalenia prawa do zasiłków, ich wysokości, podstawy wymiaru oraz do ich wypłat. Jakkolwiek nieprecyzyjne regulacje art. 61a ustawy zasiłkowej pozostawiają w tym zakresie wątpliwość, zasadne jest oprócz literalnego także celowościowe

interpretowanie tego przepisu. Wykładnia celowościowa wskazuje, że ZUS może pytać o informacje tylko tych ubezpieczonych i płatników, których badanie zasadności udzielenia zwolnienia dotyczy, nie zaś wszystkich ubezpieczonych i płatników (czyli potencjalnie np. banki, ubezpieczalnie i operatorów telefonii komórkowej o ich klientów). Nowe regulacje pozwolą także na przekazanie zawiadomienia o terminie wezwania ubezpieczonego na badania do lekarza orzecznika telefonicznie. Dodatkowo ZUS będzie wysyłał zawiadomienia do ubezpieczonego o terminie badania na adres do doręczeń elektronicznych wpisany do bazy adresów elektronicznych, poza tym przez operatora wyznaczonego z wykorzystaniem publicznej usługi hybrydowej jak również za pomocą operatora pocztowego, pracowników ZUS lub innych upoważnionych osób oraz za pośrednictwem pracodawcy. Rozszerzy się zatem liczba możliwych do wykorzystania w procesie kontroli kanałów dostarczania i gromadzenia informacji.

Oprócz powyższych rozwiązań do nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wprowadzono szereg innych, istotnych zmian:

- Jedną z najważniejszych dla zatrudnionych będzie skrócenie od 1 stycznia 2022 roku okresu pobierania zasiłku po ustaniu ubezpieczenia (czyli po rozwiązaniu umowy) do 91 dni. Dotychczas taki zasiłek przysługiwał za pełny okres zasiłkowy tj. 182 dni.
- Ponadto od przyszłego roku zmianie ulegnie sposób zaliczania okresów niezdolności do pracy do okresu zasiłkowego. Na podstawie wprowadzonego przepisu wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (z wyjątkiem ciąży) oraz okresy niezdolności do pracy z przerwami nie dłuższymi niż 60 dni będą wliczane do jednego okresu zasiłkowego. Rodzaj choroby nie będzie mieć tu znaczenia. To rozwiązanie na pewno ułatwi płatnikom rozliczanie i kontrolę zatrudnionych korzystających z długotrwałych zwolnień lekarskich.
- Kolejną zmianą, o której należy wspomnieć, będzie podwyższenie zasiłku chorobowego za okres pobytu w szpitalu z dotychczasowych 70% do 80% podstawy wymiaru.
- Inną wartą wspomnienia jest zmiana polegająca na przyznaniu - w razie śmierci pracodawcy - prawa do zasiłku macierzyńskiego oraz do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego wszystkim uprawnionym.
- Dla przedsiębiorców natomiast kluczową zmianą będzie skrócenie do 5 lat możliwości dokonywania korekt składanych deklaracji. Skrócenie okresu uniemożliwi niektórym płatnikom odzyskanie części nadpłaconych składek i wyegzekwowanie korzystnych dla siebie rozstrzygnięć sądowych w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, jeżeli postępowanie w tych sprawach będzie trwało długo. Dotychczas płatnicy mogli dokonywać korekt bezterminowo. Od deklaracji składanych po styczniu 2022 r. po wyczerpaniu pięcioletniego okresu korekty na kontach ubezpieczonych będą mogły

być dokonywane wyłącznie na podstawie prawomocnych orzeczeń sądowych. Dokumenty rozliczeniowe korygujące za okresy od stycznia 1999 r. do grudnia 2021 r. ZUS przyjmie wyłącznie do 1 stycznia 2024 r.

Dyrektywa work – life balance

I wreszcie kolejny duży blok zmian w przepisach prawa pracy czeka nas od 2 sierpnia 2022 roku i wynika z obowiązku implementacji zapisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Akt prawny **normuje zagadnienia związane z godzeniem pracy zawodowej z opieką nad członkami rodziny. Co ważne nie tylko nad dziećmi, choć większość zapisów dyrektywy odnosi się do urlopów związanych z rodzicielstwem. I tak, kwestie w zakresie urlopu ojcowskiego** są określone w art. 4. Dyrektywy. Przyznaje ona ojcom prawo do urlopu w wymiarze 10 dni roboczych. Prawo do tego urlopu jest ściśle związane z faktem narodzenia dziecka, stąd urlop powinien zostać wykorzystany w okresie okołoporodowym (przed lub bezpośrednio po narodzinach). Polskie przepisy prawa pracy realizują częściowo założenia dyrektywy dotyczące urlopu ojcowskiego. Zgodnie z polskim Kodeksem pracy ojcu przysługuje dwutygodniowy urlop (14 dni), który może zostać przez niego wykorzystany do ukończenia przez dziecko 2 roku życia w maksymalnie 2 częściach (art. 182³ k.p.). Pytanie zatem, czy przepisy polskie korzystniejsze w zakresie okresu na jego wykorzystanie (do 2 roku życia, a nie tuż po narodzinach) pozostaną bez zmian. Trudno sobie wyobrazić, żeby ugruntowane już i chętnie wykorzystywane rozwiązania miały podlegać zmianom. Moim zdaniem dotychczasowe zapisy pozostaną w brzmieniu obowiązującym.

Kolejnym rodzajem urlopu przewidzianym w art. 5 dyrektywy jest **urlop rodzicielski**, także unormowany w polskich przepisach. Jednakże dyrektywa istotnie zmienia urlop rodzicielski szczególnie dla ojców. Ojcowie będą mogli skorzystać z czterech miesięcy tego urlopu, z czego dwa miesiące będą przysługiwać wyłącznie im i nie będą podlegać przeniesieniu na drugiego rodzica. Aby urlop nie przepadł, ojciec dziecka będzie musiał wykorzystać go w naturze i zgodnie z przeznaczeniem. To duża zmiana, przed którą stanie polski ustawodawca, także w kontekście kosztów świadczeń, które - ze względu na zwykle wyższe zarobki mężczyzn - będą musiały ulec zwiększeniu. A zachęcanie - szczególnie ojców - do korzystania z urlopów rodzicielskich jest priorytetem unijnym i zostało wskazane w uzasadnieniu dyrektywy jako jeden z wymogów zapewnienia równości kobiet i mężczyzn w dziedzinach zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Pewną nowością są regulacje art. 6 dyrektywy regulujące prawo do **urlopu opiekuńczego**. Ten rodzaj urlopu będzie przysługiwał w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. Urlop będzie mógł zostać przyznany na krewnego potrzebującego opieki lub wsparcia bądź w razie konkretnego

przypadku. Zgodnie z zapisami dyrektywy „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe uznaje takie związki partnerskie. Na gruncie polskiego prawa pracy częściową egzemplifikacją zapisów dyrektywy są przepisy art. 188 k.p. w zakresie dni wolnych na opiekę nad dzieckiem do lat 14 - stu. Niewątpliwie jednak polskie prawodawstwo będzie musiało uwzględnić zarówno zwiększenie wymiaru opieki jak i rozszerzenie katalogu osób, nad którymi będzie ona sprawowana.

Całkiem nowym rodzajem usprawiedliwionej absencji będzie zgodnie z art. 7 dyrektywy **czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych** spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W przepisach prawa polskiego kwestie związane z rodzajami nieobecności w pracy i podstawami ich usprawiedliwiania zawarte są w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Funkcjonuje także instytucja urlopu „na żądanie”, który w takich właśnie sytuacjach powinien być wykorzystywany. Decyzje o usprawiedliwianiu konkretnej nieobecności pozostają w gestii uznania pracodawcy. Zatem można przyjąć, że - o ile nie będzie woli przenoszenia zapisów do innych aktów prawnych – z punktu widzenia pracodawców niewiele powinno się zmienić. Obecne przepisy umożliwiają swobodne stosowanie zapisanych w dyrektywie praw. Może się jednak okazać, że punkt widzenia pracowników będzie odmienny i ustawodawca zdecyduje się formalnie usankcjonować nowy rodzaj absencji i zwiększyć wymiar dni wolnych od pracy. Kolejnym istotnym zapisem jest art. 9 dyrektywy, który wprowadza rozwiązanie mające ułatwiać osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Takim rozwiązaniem ma być **elastyczna organizacja pracy**. Dyrektywa przyznaje taką możliwość pracującym rodzicom a także opiekunom dzieci w wieku do 8 lat. Elastyczność może wyrażać się w pracy zdalnej, hybrydowej, elastycznych rozkładach czasu pracy, zmianie wymiaru czasu pracy i co do zasady powinna być wykorzystana w okresie sprawowania opieki nad dziećmi.

Być może przepis ten będzie asumptem do dyskusji w kontekście zapisów sankcjonujących pracę zdalną w oczekiwanym przez rynek zakresie i zaowocuje rozszerzeniem elastycznych form pracy na wszystkie grupy pracownicze w całym okresie zatrudnienia, nie tylko na pracowników opiekujących się dziećmi do lat ośmiu. Zapisy projektu zmian do ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw opublikowane w dniu 16 lipca br. w sposób dalece niewystarczający odnoszą się do tego oczekiwanego przez rynek rozwiązania.

Oprócz powyżej omówionych – jak się wydaje najistotniejszych zmian – w roku 2022 oczekiwane są także modyfikacje związane pośrednio z omawianymi przepisami, a dotyczące:

- zrównania wymiaru okresów urlopowych do 26 dni dla wszystkich zatrudnionych (bez konieczności posiadania 10 - letniego stażu pracy);

- przepisów zapewniających wyrównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach;
- wspomnianych już regulacji dotyczących pracy zdalnej.

Jak widać kolejny rok będzie niezwykle intensywny w zakresie ustawodawstwa pracy. Należy mieć nadzieję, że proponowane przez rząd zmiany będą przedstawiane do konsultacji partnerom społecznym z należyтым wyprzedzeniem i będą uwzględniać zmienione po okresie pandemii oczekiwania rynku pracy.