

Newsletter HR

Październik 2021 r. | www.skslegal.pl

Wzrost minimalnego wynagrodzenia w 2022 r.

Znamy już treść rozporządzenia Rady Ministrów, ustalającego wysokość minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2022 roku płaca minimalna wyniesie **3.010 zł brutto**. Z kolei minimalna stawka godzinowa wzrośnie do **19,70 zł brutto**.

Warto pamiętać, że wraz ze wzrostem płacy minimalnej nastąpi wzrost innych świadczeń obliczanych na jej podstawie. Dotyczy to m.in.:

- odprawy pieniężnej z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w 2022 r. maksymalna, ustawowa kwota odprawy wyniesie 45.150 zł);
- minimalnej wysokości wynagrodzenia za przestój;
- wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym;
- dodatku za pracę w porze nocnej;
- minimalnej wartości odszkodowania dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing bądź naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów opublikowała założenia projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa. Projektowana ustawa ma na celu wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony tzw. sygnalistów.

Ustawa ma objąć ochroną sygnalistów, czyli osoby dokonujące zgłoszenia informacji lub uzasadnionych podejrzeń naruszenia prawa. Sygnaliści zostaną objęci ochroną niezależnie od podstawy i formy zatrudnienia (m.in. pracownicy oraz osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych). Co więcej, ochroną objęte zostaną osoby, których stosunek pracy ustał lub dopiero ma zostać nawiązany, jeśli uzyskały one informacje o naruszeniach podczas procesu rekrutacji.

Wyłączona zostanie możliwość narażenia na jakikolwiek uszczerbek lub możliwość postawienia zarzutu z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego na zasadach określonych w ustawie. Sytuacja prawna sygnalisty zostanie znacząco wzmocniona w ewentualnych postępowaniach sądowych, poprzez odwrócenie ciężaru dowodu i przeniesienie go na pracodawcę.

W odniesieniu do umów cywilnoprawnych założenia projektu przewidują wręcz sankcję bezskuteczności czynności prawnej obejmującej rozwiązanie stosunku prawnego z powodu dokonania przez sygnalistę zgłoszenia.

Planuje się ponadto wprowadzenie sankcji nieważności postanowień umów o pracę, aktów wewnętrzzakładowych oraz czynności cywilnoprawnych w zakresie, w jakim wyłączają one lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia.

Status sygnalisty uzyska osoba, która dokonała stosownego zgłoszenia na zasadach określonych w ustawie (m.in. przy zachowaniu trybu ustawowego; zgłaszający powinien mieć ponadto uzasadnione podstawy by sądzić, że zgłaszane informacje są prawdziwe). Sygnalista będzie miał możliwość monitorowania czy zgłoszenie spotkało się z właściwą reakcją.

Sygnaliści będą mogli dokonywać zgłoszeń za pomocą:

- wewnętrznych kanałów zgłoszeń utworzonych przez podmioty prywatne oraz publiczne,
- zewnętrznych kanałów zgłoszeń do odpowiednich organów państwa,
- ujawnienia publicznego.

Procedura zgłaszania będzie miała charakter regulacji wewnętrznych, których treść będzie przedmiotem uzgodnień z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w przypadku ich braku – z przedstawicielami pracowników. Pracodawca będzie obowiązany zapewnić właściwą organizację przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz ochronę poufności tożsamości zarówno osoby dokonującej zgłoszenia jak i tej, której ono dotyczy.

Ustanowienie wewnętrznych procedur zgłoszeniowych będzie obowiązkowe dla podmiotów zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Dodatkowo, podmioty działające w sektorze finansowym (takie jak banki czy zakłady ubezpieczeń), będą miały obowiązek ustanowienia wewnętrznych kanałów zgłaszania naruszeń niezależnie od tego, czy należą one do sektora publicznego, czy prywatnego oraz niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników. Dla pozostałych podmiotów utworzenie wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń będzie fakultatywne.

Ponadto projektowana ustawa będzie szczegółowo regulowała kwestie zgłoszeń dokonywanych poza zakładem pracy, tj. zewnętrznych kanałów zgłoszeń do odpowiednich organów państwa, jak również ujawnienia publicznego.

Na tym etapie znamy jedynie ogólne założenia projektu. Termin przyjęcia samego projektu przez RM planowany jest na IV kwartał 2021 r.

Czy zatrudnienie cudzoziemców będzie łatwiejsze?

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów opublikowała także założenia projektu ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw. Planowane zmiany mają na celu usprawnienie postępowań dotyczących udzielania cudzoziemcom zezwoleń na pobyt czasowy, a w szczególności zezwoleń na pobyt czasowy i pracę.

Zgodnie z głównymi założeniami projektu, które opublikowano, 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 wynagrodzenie za pracę, niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju zatrudnienia.

Rozszerzony zostanie katalog okoliczności, w których zmiana zezwolenia na pracę i pobyt nie będzie wymagana. Wprowadzone zostaną także rozwiązania przyśpieszające legalizację pracy i pobytu cudzoziemców zatrudnianych w podmiotach o szczególnym znaczeniu strategicznym dla polskiej gospodarki.

Projekt ustawy nie został jeszcze opublikowany, na tym etapie znamy jedynie powyższe, ogólne założenia.

Nowa ustawa o kasach zapomogowo-pożyczkowych

W dniu 11 października 2021 r. wejdzie w życie ustawa o kasach zapomogowo-pożyczkowych („**Ustawa**”), określająca zasady tworzenia, organizowania i działania kasy zapomogowo-pożyczkowej („**KZP**”). Ustawa zastąpi dotychczasowe przepisy w tym zakresie.

Podsumowanie najważniejszych zmian:

- KZP będą mogły być tworzone nie tylko przez pracowników, ale również przez osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie (zatrudnienie cywilnoprawne);
- w braku zakładowej organizacji związkowej kontrolę nad KZP sprawuje rada pracowników, a w braku rady – reprezentacja osób wykonujących pracę zarobkową, wyłoniona w trybie przyjętym u danego pracodawcy;
- u jednego pracodawcy będzie mogła działać jedna KZP.

Doprecyzowano ponadto przepisy dotyczące m.in.:

- przypadków skreślenia członka KZP z listy członków KZP;
- zasad udzielania pożyczki bądź zapomogi;
- zasad dokonywania rozliczeń w razie likwidacji KZP.

Kasy działające na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów będą musiały dostosować swoją działalność do nowych przepisów w terminie 18 miesięcy od momentu wejścia w życie Ustawy.

Zapraszamy do kontaktu



Michał Hady
Starszy prawnik, radca prawny
☎ +48 882 435 666
✉ michal.hady@skslegal.pl



Maja Górowska
Młodszy prawnik
☎ +48 881 023 585
✉ maja.gorawska@skslegal.pl