

Co przyniesie nam rok 2022 w prawie pracy ?

Wzrost płacy minimalnej i prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia

Od 1 stycznia 2022 roku płaca minimalna wyniesie **3.010 zł brutto**, natomiast minimalna stawka godzinowa wzrośnie do **19,70 zł brutto**. Oznacza to wzrost minimalnego wynagrodzenia o 300 zł oraz minimalnej stawki godzinowej o 1,40 zł w porównaniu do roku 2021.

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

- **wynagrodzenia za przestój**, które nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- **wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym** (również jego wysokość nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę);
- **dotatku za pracę w porze nocnej**, który wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- **odprawy pieniężnej** na podstawie 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 wartości odszkodowania, które będzie przysługiwało pracownikowi w stosunku którego naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu** (art. 18(3d) KP);

Dodatkowo, wysokość prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto w 2022 roku została ustalona na **5.922 zł**.

Wysokość odpisu podstawowego na ZFŚS w 2022 r.

Wysokość odpisu podstawowego w 2022 roku obliczana będzie na podstawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w drugim półroczu 2019 roku, które wyniosło 4.434,65 zł.

Oznacza to, że wysokość odpisu podstawowego obliczonego na tej podstawie wyniesie odpowiednio:

- **1.662,97 zł (37%)**- dla pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach pracy,
- **2.217,29 (50%)**- dla pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Kolejne zmiany w ubezpieczeniach społecznych

W nowym roku wejdą w życie kolejne zmiany, wprowadzone wrześniową nowelizacją ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw.

1. Skrócenie okresu zasiłkowego

Okres pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia ulegnie skróceniu do 91 dni. Do okresu pobierania zasiłku po ustaniu ubezpieczenia nie będzie wliczana niezdolność do pracy w czasie ubezpieczenia.

Do okresu zasiłkowego będą zaliczone:

- okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, a także
- okresy niezdolności do pracy, które zaistniały przed/po przerwie, jeżeli przerwa ta będzie nie dłuższa niż 60 dni i jeżeli niezdolność ta nie występuje w okresie ciąży.

2. Ograniczenie możliwości składania korekt

Składanie korekt dokumentów rozliczeniowych przez płatnika zostanie ograniczone do 5 lat, licząc od dnia wymagalności składki. Na bieg terminu nie będą miały wpływu okoliczności, które zawieszają lub przerywają bieg terminu przedawnienia dla należności z tytułu składek. Po upływie 5 lat korekty dokumentów rozliczeniowych będą mogły być sporządzane przez ZUS wyłącznie z urzędu.

3. Prawo do świadczeń chorobowych

Osoba ubezpieczona będzie podlegała ubezpieczeniu nawet w przypadku opłacenia składki chorobowej po terminie lub nieopłacenia jej wcale. W przypadku powstania zadłużenia z tytułu składek w wysokości przekraczającej ustalony limit (1% minimalnego wynagrodzenia) do czasu spłaty zadłużenia osoby ubezpieczone nie otrzymają zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego albo zasiłku macierzyńskiego. Nieuregulowanie zadłużenia z tytułu składek w ciągu 6 miesięcy będzie prowadziło do przedawnienia prawa do wymienionych świadczeń.

4. Wysokość zasiłku chorobowego

Zmianie ulegnie wysokość zasiłku chorobowego wypłacanego za okres pobytu w szpitalu. Wysokość tego zasiłku wzrośnie do 80% (dotychczas wynosiła 70%). Zasiłki oraz świadczenie rehabilitacyjne, do których prawo powstanie przed 1.01.2022 r. będą wypłacane za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy, na zasadach obowiązujących przed nowelizacją.

5. Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu tytułu do ubezpieczenia

Zasiłek macierzyński oraz zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego wypłacany do dnia porodu będzie przysługiwał również pracownikom, które utraciły prawo do ubezpieczenia chorobowego z powodu śmierci pracodawcy.

6. Ponowne ustalenie wymiaru zasiłku

Płatnicy składek będą zobowiązani do ponownego ustalenia podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli pomiędzy okresami pobierania zasiłków wystąpi przerwa dłuższa niż miesiąc.

7. Zadłużenie z tytułu składek

Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej nie będą przysługiwały do czasu spłaty całości zadłużenia, jeśli zadłużenie z tytułu składek przekroczy kwotę stanowiącą 1% minimalnego wynagrodzenia.

Polski Ład- pracownicy zatrudnieni „na czarno” nie będą ponosić za to odpowiedzialności

Od nowego roku konsekwencje nielegalnego zatrudnienia będą obciążać tylko pracodawców. Na pracodawców zatrudniających „na czarno” zostanie nałożony podatek za nielegalne zatrudnienie, w tym od wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi „pod stołem”. Pracodawca zatrudniający nielegalnie będzie miał obowiązek zapłaty całości składek na ubezpieczenia społeczne oraz składki zdrowotnej od wynagrodzeń osób nielegalnie zatrudnionych. Zarówno wypłacone wynagrodzenia, jak i składki nie będą mogły zostać zaliczone przez pracodawców do kosztów uzyskania przychodu. Takie działania mają na celu przeciwdziałanie nielegalnemu zatrudnieniu, które stanowi przejaw nieuczciwej konkurencji na rynku pracy.

Zmiany w katalogu wykroczeń przeciwko pracownikom (art. 281 §2 i art. 282 § 3 KP)

Zmianie ulegną zasady karania pracodawców zatrudniających nieprawidłowo pracowników ujawnionych w Krajowym Rejestrze Zadłużonych (KRZ). Od 1 stycznia 2022 r. pracodawca uzyska możliwość weryfikacji czy kandydat lub pracownik jest dłużnikiem alimentacyjnym.

Pracodawcy, którzy nie potwierdzą na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem wobec którego toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych lub który zalega ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące, mogą podlegać karze grzywny w wysokości od 1500 zł do 45000 zł.

Podobnej karze będą podlegali pracodawcy, którzy w sposób nieuczciwy wypłacają wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę i nie dokonują potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracownikowi ujawnionemu w KRZ.

Dyrektywa work-life balance

W 2022 r. będą musiały zostać wprowadzone zmiany do kodeksu pracy w związku z obowiązkiem implementacji unijnej dyrektywy PE i Rady (UE) 2019/1158 ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Jakich zmian możemy się spodziewać?

- Zmian w zasadach wykorzystania urlopu rodzicielskiego, przede wszystkim połowa przysługującego urlopu nie będzie mogła zostać przeniesiona na drugiego rodzica;
- Urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni wolnych w roku;
- Uelastycznienia czasu pracy pracujących rodziców.

Na ten moment nie został opublikowany projekt ustawy w tym zakresie. Polska ma czas na implementację dyrektywy do sierpnia 2022 r.

Ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

Termin implementacji dyrektywy o ochronie sygnalistów mija 17 grudnia 2021 r., jednak nadal nie mamy pewności czy do tego czasu ustawa wejdzie w życie. W połowie października b.r. projekt ustawy pojawił się w wykazie prac legislacyjnych i nadal pozostaje na etapie opiniowania.

Status sygnalisty uzyskać ma osoba, która dokona zgłoszenia naruszenia na zasadach ściśle określonych w ustawie. 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 zobowiązany zapewnić właściwą organizację przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz ochronę poufności.

Ustanowienie wewnętrznych procedur zgłoszeniowych będzie obowiązkowe dla podmiotów zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Pracodawcy mają mieć czas do grudnia 2023 r. na dostosowanie się do nowych przepisów. Dodatkowo, podmioty działające w sektorze finansowym (takie jak banki czy zakłady ubezpieczeń), będą miały obowiązek ustanowienia wewnętrznych kanałów zgłaszania naruszeń. Dla pozostałych podmiotów utworzenie wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń będzie fakultatywne.



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl