

NIEZBĘDNIK PRAWNO-PODATKOWY

KROTOSKI
ADWOKACI I RADCY PRAWNI

październik 2022

#3



CZĘŚĆ 1: Podatki

- » ZAINTERESOWANIE ESTOŃSKIM CIT-EM GWAŁTOWNIE WZRASTA
- » RÓŻNICA MIĘDZY ZASADAMI Z 2021 R., A ZNOWELIZOWANYMI POLSKIM ŁADEM W 2022 R.



CZĘŚĆ 2: Prawo spółek

- » NOWE UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI RADY NADZORCZEJ OD X 2022
- » POSIEDZENIA ZARZĄDU OD X 2022
- » BUSINESS JUDGEMENT RULE
- » MANDAT I KADENCJA CZŁONKA ORGANÓW
- » "WIAŻĄCE POLECENIA" W SPÓŁKACH OD X 2022 | NOWE PRAWO HOLDINGOWE
- » ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZARZĄDU A REGULAMIN ZARZĄDU | CIEKAWY ORZECZENIE



CZĘŚĆ 3: Elektromobilność | Inwestycje

- » OBOWIĄZKOWE STACJE ŁADOWANIA DO 2025 DLA DUŻYCH PRZEDSIĘBIORCÓW



CZĘŚĆ 4: Prawo Pracy

- » ZMIANY W PRAWIE PRACY
- » PRACA ZDALNA
- » KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW
- » PRZEPISY DOTYCZĄCE URLOPÓW
- » PRZEPISY DOTYCZĄCE OCHRONY PRACOWNIKA
- » OCHRONA SYGNALISTÓW (WHISTLEBLOWING)



CZĘŚĆ 5: Nieruchomości

- » LICZNE PRZEKSZTAŁCENIA SPÓŁEK | GRUNTY ROLNE
- » ENERGETYKA ODNAWIALNA
- » ODBLOKOWANIE EKSMISJI Z LOKALI MIESZKALNYCH



CZĘŚĆ 6: Procesy gospodarcze

- » MOŻLIWOŚĆ POTRĄCANIA KAR UMOWNYCH PRZEZ INWESTORÓW PUBLICZNYCH
- » ŁATWIEJ ZABEZPIECZYĆ SWOJE ROSZCZENIE NA MAJĄTKU DŁUŻNIKA – PROCESY SĄDOWE MIĘDZY PRZEDSIĘBIORCAMI



CZĘŚĆ 7: RODO

- » DOKUMENTACJA PRACOWNICZA



CZĘŚĆ 8: Aktualności

- » ZATORY PŁATNICZE W SEKTORZE MŚP WCIĄŻ ROSNĄ
- » ZMIANY W USTAWIE O ODPOWIEDZIALNOŚCI PODMIOTÓW ZBIOROWYCH

Szanowni Państwo,

okres letni obfitujący w słoneczną aurę pozwolił nam nabrać nowego zastrzyku energii, dlatego zaczynamy wrzesień z jeszcze większym zapałem i zaangażowaniem do rozwiązywania pojawiających się problemów prawnych i podatkowych. Wrzesień będzie dla nas także miesiącem zmian, po ponad 15 latach przenosimy się do nowej siedziby.

Z przyjemnością informujemy, że siedziba Kancelarii od 1 października br. zostaje przeniesiona pod adres Tylne Chwaliszewo 27/1A w Poznaniu

Mamy nadzieję, że nowa lokalizacja będzie bardziej komfortowa dla naszego zespołu i klientów, a nowe biuro i parking zapewnią jeszcze lepszą współpracę. Serdecznie zapraszamy do Naszego nowego biura.

Ostatnie miesiące były dla przedsiębiorców i naszej kancelarii bardzo pracowite. Chociaż wydaje się, że ostatni kwartał roku również będzie dla nas wszystkich wymagający. Oprócz braku stabilizacji i czyhających różnych zagrożeń na rynkach finansowych, nasz ustawodawca będzie generował kolejne, liczne zmiany legislacyjne. Warto o nich pamiętać.

Zachęcam do zapoznania się z naszą symulacją przedstawiającą zalety Estońskiego Cit-u (coraz popularniejszego wśród przedsiębiorców), nowymi regulacjami w zakresie spółek prawa handlowego czy planowanych zmian w obszarze prawa pracy. O najważniejszych z nich piszemy na kolejnych stronach naszego Niezbędnika.

Zapraszamy do lektury i kontaktu.



**adw. Maciej Krotoski
z Zespołem Kancelarii**





Zainteresowanie estońskim CIT-EM gwałtownie wzrasta

Od początku roku, przez okres 7 miesięcy z estońskiego CIT-u skorzystało już

6,2 tys. spółek,

co daje wzrost o ponad

1100% więcej, niż w całym 2021 r.

Zniesienie wielu barier dotyczących korzystania z tej formy opodatkowania spowodowało istotny wzrost zainteresowania. Ten trend obserwujemy również wśród naszych klientów.

Pozniesieniu od 1 stycznia 2022 r. wielu barier w zakresie korzystania z tzw. estońskiego CIT-u oraz wprowadzenia nowych obciążeń dla przedsiębiorców, spółki wręcz się na niego rzuciły.



Na czym polega?

Estoński CIT to ryczałtowy podatek dochodowy, który, co do zasady, pojawia się dopiero w momencie wypłaty zysków ze spółki. Tak długo jak zyski są reinwestowane bieżące opodatkowanie może wynikać co najwyżej z tzw. ukrytych zysków lub wydatków niezwiązanych z działalnością, jednak zasadnicze opodatkowanie jest odroczone do momentu wypłaty zysków. Nawet jeżeli jednak wspólnicy

Powyższy trend nie powinien dziwić, gdyż **poprzez wybór CIT estońskiego, zgodnie z naszymi obliczeniami, możliwe jest obniżenie łącznej efektywnej stawki opodatkowania z 34,4% do nawet 20,9% (w przypadku dużych przedsiębiorców).**

W praktyce, możliwe jest więc ograniczenie ryzyka osobistej odpowiedzialności za zobowiązania związane z prowadzoną działalnością, przy jednoczesnym łącznym opodatkowaniu zysków na poziomie zdecydowanie niższym nawet w przypadku osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (których łączne obciążenia publicznoprawne mogą sięgnąć nawet 27,9% jeżeli uwzględnimy się daninę solidarnościową oraz składki zdrowotne).

będą zainteresowani regularną wypłatą zysków, to ten reżim opodatkowania i tak powinien być zdecydowanie korzystniejszy niż w przypadku standardowych form opodatkowania, nie wspominając już o prowadzeniu działalności w formie np. spółki jawnej.

CZĘŚĆ I: Podatki

Należy więc wyraźnie podkreślić, że ten reżim opodatkowania nie jest zastrzeżony wyłącznie dla spółek planujących reinwestycję zysków, ale jest również atrakcyjny dla wspólników, zamierzających wypłacać zyski w sposób regularny, co obrazuje poniższy przykład.

W pierwszej tabeli przedstawiliśmy łączne hipotetyczne obciążenia zysków wypłacanych w sposób regularny przy „tradycyjnym” CIT. W przypadku Spółki generującej 4 mln zł zysku

co roku, wspólnicy otrzymaliby w formie dywidendy łącznie 10.497.600 PLN, jeżeli pozostaliby w „tradycyjnym CIT”.

Jeżeli natomiast, spółka zdecydowałaby się na wybór CIT estońskiego, wówczas łączna kwota otrzymana przez wspólników środków wzrosłaby o 2.156.864 PLN (łącznie wspólnicy otrzymaliby 12.654.464 PLN)*, co przedstawia poniższa tabela:

	2022	2023	2024	2025	2026	SUMA
stawka CIT	19%	19%	19%	19%		
A Zysk brutto	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000		16 000 000
B CIT (19%* A.)	760 000	760 000	760 000	760 000		3 040 000
C Zysk netto (A.-B.)	3 240 000	3 240 000	3 240 000	3 240 000		
D Dywidenda brutto		3 240 000	3 240 000	3 240 000	3 240 000	
E PIT (19%*D.)		615 600	615 600	615 600	615 600	2 462 400
F Dywidenda netto (D.-E.)		2 624 400	2 624 400	2 624 400	2 624 400	10 497 600
G Łączne obciążenia podatkowe (suma B. i E.)						5 502 400
H Łączne dochody netto						10 497 600
I Efektywna stawka (G./A.)						34,4%

	2022	2023	2024	2025	2026	SUMA
stawka CIT estońskiego	20%	20%	20%	20%		16 000 000
A Zysk brutto (przed potrąceniem CIT estońskiego liczonego od zysku wypłaconego z poprzedniego roku)	4 000 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000		2 112 000
B CIT estoński płacony od zysku za poprzedni rok wypłaconego obciążający wynik rachunkowy bieżącego roku (20%*C. z poprzedniego roku)	0	800 000	640 000	672 000		
C Zysk netto (A.-B.)	4 000 000	3 200 000	3 360 000	3 328 000		665 600
D Dodatkowy CIT estoński za ostatni rok (płatność odroczone- 20%*C.)				665 600		
E Skorygowany zysk netto za ostatni rok (C.-D.)				2 662 400		0
F Dywidenda brutto (zysk netto za poprzedni rok)	0	4 000 000	3 200 000	3 360 000	2 662 400	0
G Statystyczny PIT (19%*F.)	0	760 000	608 000	638 400	505 856	0
H 70% zapłaconego CIT estońskiego (pomniejszenie PIT o 70%*B.; przy wypłacie zysku za ostatni rok 70%*D.)	0	-560 000	-448 000	-470 400	-465 920	567 936
I Faktyczny PIT od dywidendy wypłaconej w danym roku (G.-H.)	0	200 000	160 000	168 000	39 936	12 654 464
J Dywidenda netto (F.-I.)	0	3 800 000	3 040 000	3 192 000	2 622 464	3 345 536
K Łączne obciążenie podatkowe						12 654 464
L Łączne dochody netto						20,9%
L Efektywna stawka (G./A.)						20,9%

* powyższe wyliczenia mają charakter przykładowy i w każdym wypadku wymagane jest sporządzenie odrębnej kalkulacji

Różnica między zasadami z 2021 r., a znowelizowanymi Polskim Ładem w 2022 r.

Wpływ na popularność CIT estońskiego z pewnością miały następujące zmiany legislacyjne:



zniesienie limitu przychodów, dla którego można go stosować (jeszcze w 2021 r. obowiązywał limit 100 mln zł przychodów, co stanowiło barierę dla dużych przedsiębiorców),



umożliwienie stosowania ryczałtowego CIT dla spółek komandytowych i komandytowo-akcyjnych,



likwidacja konieczności ponoszenia wysokich nakładów inwestycyjnych w okresie 2 i 4 letnim,



obniżenia stawki podatku,



brak podatku na „wejściu” od wartości rynkowej majątku,



brak podatku na „wyjściu” – opodatkowanie skumulowanych zysków jest odroczone do momentu wypłaty, nawet jeżeli zostanie podjęta decyzja o zakończeniu korzystania z CIT estońskiego,



możliwość „przejścia” na CIT estoński w dowolnym miesiącu w roku.



Jak możemy pomóc?

Zachęcamy do kontaktu z kancelarią w celu oceny, czy ten reżim opodatkowania jest dla Państwa korzystny. Może okazać się, że w miejsce wyboru CIT estońskiego, prowadzenie np. działalności w formie spółki komandytowej może pozwolić na jeszcze większe obniżenie obciążeń podatkowych. Po weryfikacji stanu prawnego Państwa przedsiębiorstwa

i oczekiwań Właścicieli, przygotowujemy rekomendację w zakresie docelowej struktury prowadzonego biznesu, jak i kompleksowo przeprowadzimy całą procedurę przekształcenia w celu jak najszybszego wpisu przekształcenia do KRS (o ile przekształcenie będzie w ogóle konieczne).

CZĘŚĆ 2: Prawo spółek

Masz pytania?



Kinga Malcher-Firlej
radca prawny

+48 61 8 527 529
kinga.malcher@krotoski-advokaci.pl



Maciej Krotoski
advokat / partner zarządzający

+48 61 8 527 529
maciej.krotoski@krotoski-advokaci.pl

Stan: przepisy obowiązywać będą od 13 października 2022 r.

Połowa października wiąże się z dużymi zmianami w kodeksie spółek handlowych. Wskutek planowanej noweli zdecydowanie

wzrosną koszty prowadzenia spółki i ryzyko z tym związane. Spółki miały pół roku na przygotowanie się do zmian, w tym uaktualnienie dokumentów związanych z funkcjonowaniem organów oraz statutów czy umów spółek.

Nowe uprawnienia i obowiązki Rady Nadzorczej od X 2022

Rada Nadzorcza otrzymała na podstawie znowelizowanych przepisów szeroki pakiet uprawnień i obowiązków:



Zarząd spółki będzie zobowiązany do udzielania radzie nadzorczej szeregu informacji m.in. o uchwałach zarządu i ich przedmiocie, transakcjach czy też stanie majątkowym spółki w terminie dwóch tygodni. Co istotne, katalog zakresu obowiązku informacyjnego nie jest zamknięty.



Rada nadzorcza może ponadto ustanawiać doraźne lub stałe komitety w celu powierzenia im określonych czynności nadzorczych. Dzięki temu poszczególni członkowie rady nadzorczej mogą być delegowani do samodzielnego wykonywania czynności nadzorczych.



Rada nadzorcza może wybrać doradcę, który zostaje powołany, aby zbadać określone zagadnienie dotyczące działalności spółki lub jej stanu majątkowego. Obiektywna opinia może zawierać istotne informacje o spółce, które powinny po badaniu trafić do wiadomości wspólników czy akcjonariuszy. Umowę z doradcą, będącym podmiotem zewnętrznym rada nadzorcza będzie mogła zawrzeć bez konieczności reprezentowania przez zarząd.

Nowelizacja szczegółowo reguluje zasady zwoływania i odbywania posiedzeń rady nadzorczej m.in. w zakresie treści zaproszenia na posiedzenie.

- » posiedzenia Rady Nadzorczej powinny odbywać się z częstotliwością co najmniej raz na kwartał
- » określono także zasady sporządzania protokołu z podejmowania uchwał,
- » głosowania rady nadzorczej będą jawne, a jej uchwały zapadać będą bezwzględnie większością głosów.

Część przepisów obejmujących uprawnienia Rady Nadzorczej, czy też zasady odbywania posiedzeń można wyłączyć albo ograniczyć w umowie spółki. Pozwoli to zapobiec torpedowaniu działalności zarządu przez Radę Nadzorczą intensywnie korzystającą z ustawowych kompetencji oraz wypracować najdogodniejszy model współpracy pomiędzy organami spółki.



Posiedzenia zarządu od X 2022

Nowelizacja wprowadza obowiązek protokołowania uchwał zarządów spółek z o.o.

Ścisłe określono w przepisach treść protokołu, który powinien zawierać:



porządek obrad



imiona i nazwiska obecnych członków zarządu



liczbę głosów oddanych na poszczególne uchwały



oraz zaznaczenie zdania odrębnego



ponadto wskazano na obowiązek podpisania protokołu przez co najmniej członka zarządu prowadzącego posiedzenie lub zarządzającego głosowania

Umowa spółki albo regulamin zarządu może odmiennie regulować te kwestie.

Ponadto, na mocy nowelizacji były członek zarządu będzie zobowiązany do złożenia

wyjaśnień w toku sporządzania przez nowy zarząd sprawozdania zarządu z działalności za okres, kiedy pełnił funkcję oraz do udziału w zgromadzeniu wspólników zatwierdzającym te sprawozdania.



Business Judgement Rule

Od października obowiązywać będzie zasada biznesowej oceny sytuacji co do oceny zachowania członka organu spółki.



Zakłada ona, że członek zarządu nie narusza obowiązku dołożenia staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności, jeżeli postępując w sposób lojalny wobec spółki, działa w granicach uzasadnionego ryzyka gospodarczego, w tym na podstawie informacji, analiz i opinii, które powinny być w danych okolicznościach uwzględnione przy dokonywaniu starannej oceny.



Zasada ta będzie miała wpływ na ocenę odpowiedzialności członka organu za szkodę wyrządzoną spółce przez decyzje organów, które okażą się błędne – o ile były one podejmowane w granicach uzasadnionego ryzyka biznesowego w oparciu o adekwatne do okoliczności informacje.



Efektom wprowadzenia tego przepisu będzie chęć zapewnienia przez zarząd dokumentacji potwierdzającej podjęcie słusznej decyzji, czy broniącej stanowiska zarządu w sprawie. Spodziewać się zatem należy zwiększenia ilości analiz prawnych, opinii, raportów itp., których znaczenie wzrośnie.



Mandat i kadencja członka organów

Nowelizacja wprowadza jednolity sposób liczenia kadencji organów. Kadencję oblicza się w pełnych latach obrotowych, chyba że umowa spółki będzie stanowić inaczej. Tym samym zniknie problem skracania okresów kadencji

członków organów. Ponadto nowelizacja wprowadza obowiązek lojalności i zachowania tajemnicy nawet po wygaśnięciu kadencji członka rady nadzorczej czy zarządu.



„Wiążące polecenia” w spółkach od X 2022 | Nowe prawo holdingowe

Nowelizacja przewiduje wprowadzenie nowego instrumentu zarządzania grupą spółek, jakim jest **wiążące polecenie**.

Zarząd, prokurent i pełnomocnicy spółki dominującej będą mogli wydać spółce zależnej wiążące polecenie w formie pisemnej lub elektronicznej, wskazując przy tym oczekiwane zachowanie spółki zależnej i uzasadniający polecenie interes grupy spółek.



Jednak wydaniu polecenia musi towarzyszyć określenie korzyści lub szkód poniesionych przez spółkę zależną, jak i również sposób i termin naprawienia ewentualnej straty przez spółkę dominującą.



Zarząd spółki zależnej będzie miał prawo odmówić wykonania polecenia, jeśli jego wykonanie doprowadziłoby do niewypłacalności albo do zagrożenia niewypłacalnością tej spółki. Może tak uczynić również w sytuacji, gdy istnieje uzasadniona obawa, że polecenie jest sprzeczne z interesem spółki zależnej i wyrządzi jej szkodę, która nie będzie mogła być naprawiona.



Odpowiedzialność zarządu, a regulamin zarządu | Ciekawe orzeczenie

Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 17 marca 2021 r., sygn. III FSK 3004/21 oceniał odpowiedzialność członka zarządu za zobowiązania podatkowe spółki.

■ Sąd stwierdził, że *członek zarządu spółki kapitałowej może wprowadzić delegować swoje kompetencje na inną osobę, także wskazaną przez udziałowca spółki, nie może jednak delegować swojej odpowiedzialności wynikającej z nieregulowania przez spółkę wymagalnych zobowiązań, ponieważ rozwiązanie takiego nie przewidują obowiązujące przepisy prawa.*



Z orzeczenia sądu wynika wniosek, że **wewnętrzny podział zadań i obowiązków między poszczególnymi członkami zarządu spółki kapitałowej, zwalniający niektórych z nich z zajmowania się sprawami finansowymi nie stanowi podstawy do wyłączenia ich od odpowiedzialności za zaległości podatkowe.**



Zatem odpowiedzialność członka zarządu nie ogranicza się tylko do obszaru jego ścisłej kompetencji.



Powyższe jest zdecydowanie zaostreniem linii orzeczniczej obowiązującej w sądach powszechnych na gruncie oceny odpowiedzialności w przypadku ogłoszenia upadłości przez spółki kapitałowe, która dopuszczała możliwość wykazania braku winy członka zarządu, jeśli następował w spółce podział zadań i obowiązków.

CZĘŚĆ 3: Elektromobilność | Inwestycje

Masz pytania?



Kamil Czubiński
prawnik

+48 61 8 527 529
kamil.czubinski@krotoski-adwokaci.pl

Obowiązkowe stacje ładowania do 2025 r. dla dużych przedsiębiorców

Nowo powstałe budynki niemieszkalne oraz budynki podlegające znacznym przebudowom lub remontom będą wymagały posiadania **co najmniej jednego punktu ładowania** oraz przygotowania **kanałów na przewody i kable elektryczne** tak, by umożliwiły zainstalowanie co najmniej jednego punktu ładowania na pięć stanowisk postojowych.



Powyższe dotyczy tylko budynków niemieszkalnych, z którymi związanych jest co najmniej 10 stanowisk postojowych.



Niejasne pozostaje np. czy od samego początku w kanałach poprowadzone muszą być kable i przewody, czy możliwe jest wybudowanie jedynie pustych kanałów.



Kogo dotyczy obowiązek?

Wszystkie opisane obowiązki dotyczą jedynie budynków niemieszkalnych, które są własnością dużych przedsiębiorców. Nie dotyczą więc

budynków będących własnością małych i średnich przedsiębiorców.



Jakich parkingów to dotyczy?

Znajdujących się w budynku niemieszkalnym oraz tych, które powiązane są z budynkiem niemieszkalnym pod względem własności (właściciel budynku jest ten sam, co właściciel parkingu) lub pod względem używania na podstawie innego tytułu prawnego (właściciel budynku używa parkingu, który np. dzierżawi od innego podmiotu).

» **Miejsce postojowe nie musi więc fizycznie przylegać do budynku, aby uznać je za związane z tym budynkiem i aby było brane pod uwagę.**



Co należy zrobić do 1 stycznia 2025 r.?

Przy istniejących już budynkach należy zainstalować co najmniej jeden punkt ładowania oraz kanały na przewody i kable elektryczne (aby umożliwić zainstalowanie co najmniej jednego punktu ładowania na pięć stanowisk

postojowych). Dotyczy to tylko budynków niemieszkalnych, z którymi związanych jest więcej niż 20 stanowisk postojowych (a nie 10 jak wcześniej).

CZĘŚĆ 4: Prawo pracy

Masz pytania?



dr Kamila Piernik-Wierzbowska
radca prawny

+48 61 8 527 529
kamila.piernik-wierzbowska@krotoski-adwokaci.pl



Małgorzata Miller
radca prawny

+48 61 8 527 529
malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl

I. Obecnie **trwają zaawansowane prace nad trzema ustawami**, które wprowadzą istotne zmiany w prawie pracy. Projekty będą procedowane przez Sejm RP w dniach 14-16 września br. Oznacza to, że w stosunkowo krótkim czasie Działy HR będą zmuszone do posługiwania się nowymi przepisami, których liczba jest imponująca. Konieczne będzie także dokonywanie zmian m.in. w Regulaminie Pracy oraz wprowadzanie w firmie zupełnie nowych regulacji wewnętrznych, upoważnień, wniosków i in.

II. Prace toczą się niezależnie od siebie i pewne elementy mogą jeszcze ulec zmianie, natomiast okres pomiędzy uchwaleniem wybranej

ustawy, a początkiem jej obowiązywania ma być w każdym przypadku krótki. Wiemy, że zaplanowanie wdrożenia nowych zasad w czasie dogodnym dla firmy może nie być z tego powodu możliwe.

III. Dlatego **przeanalizowaliśmy aktualny stan prac nad zmianami w prawie pracy i uporządkowaliśmy poszczególne zagadnienia**, tak aby stworzyć bazę danych dla Działu HR i kadry zarządzającej. Opracowanie zostało stworzone w oparciu o przypuszczalną chronologię uchwalenia poszczególnych zmian i stan zaawansowania prac:



Zmiana 1 - kontrola trzeźwości i praca zdalna

Projektowana ustawa regulująca kontrole trzeźwości i pracę zdalną:

1. Przepisy będą regulowały możliwość i zasady kontroli trzeźwości pracowników i współpracowników na obecność alkoholu i innych wybranych substancji.

2. Telepraca zostanie zastąpiona pracą zdalną, a przepisy będą regulowały, kiedy i na jakich zasadach (w tym finansowych i organizacyjnych) praca będzie mogła lub będzie musiała być świadczona w formie zdalnej.

3. Nowe przepisy wymagać będą wprowadzenia w firmie dwóch nowych regulacji wewnętrznych. W razie potrzeby służymy pomocą.



Zmiana 2 - dyrektywa work life balance

Projektowana ustawa wdrażająca dwie dyrektywy unijne: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

1. Przepisy rozszerzają prawa pracowników o **dwa nowe „urlopy”**, tj. urlop opiekuńczy (bezpłatny) i czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej (płatny w wymiarze 50%) oraz wprowadzają zmiany w urlopie ojcowskim i rodzicielskim oraz w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

2. Pracownicy **wychowujący dziecko do ukończenia przez nie ósmego roku życia**, zyskują możliwość korzystania z tzw. elastycznej organizacji pracy. Ich zgody będzie wymagała praca w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych lub delegowanie przez pracodawcę poza stałe miejsce pracy.

3. Projekt ustawy przewiduje również **szczególną ochronę osób korzystających lub ubiegających się o urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski oraz osób, które złożyły wniosek o elastyczną organizację pracy** poprzez wprowadzenie zakazu prowadzenia przygotowań do rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem już od momentu złożenia przez pracownika samego wniosku.

4. Jedną ze zmian projektowanej nowelizacji jest **wprowadzenie sztywnych ram czasowych, na które powinna zostać zawarta umowa o pracę na okres próbny** w zależności od czasu, na jaki pracodawca ma zamiar zawrzeć

umowę o pracę po okresie próbnym. Umowa na okres próbny może zostać przedłużona o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

5. Niezwykle istotną zmianą, jest **zobowiązanie pracodawcy do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony**, obowiązek konsultacji z zakładową organizacją związkową oraz wprowadzenie możliwości ubiegania się przez pracownika o przywrócenie do pracy gdyby te obowiązki nie zostały dochowane.

6. Projekt zakłada wprowadzenie **zakazu zabrania pracownikom jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą**.

7. Rozszerzeniu ulega **zakres informacji o warunkach zatrudnienia pracownika** podawany przez pracodawcę, m.in. o informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę.



Zmiana 3 - sygnaliści

1. w dniu 7 lipca 2022 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano trzeci projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (tzw. sygnalistów) z dnia 4 lipca 2022 r wraz z uzasadnieniem. Aktualnie w sierpniu był opiniowany przez Komitet do Spraw Europejskich, nie został jeszcze skierowany do Sejmu.

2. Zmiany wymagać będą wprowadzenia procedury ochrony sygnalistów dla dużych przedsiębiorstw. W razie pytań prosimy o kontakt.

Praca zdalna

Regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpić mają aktualne przepisy dotyczące zatrudniania pracowników w formie telepracy, a w jego

miejsce zacznie obowiązywać nowy Rozdział zatytułowany „Praca zdalna”.

Czym jest praca zdalna według nowych przepisów?



Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumienia się na odległość. Uzgodnienie pomiędzy stronami umowy o pracę może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę bądź w trakcie zatrudnienia, z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, bądź w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, a także w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.



Warunkiem wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy jest jednak złożenie przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.



Warto pamiętać jednak, że pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem, lub w przypadku poinformowania przez

pracownika o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywania pracy zdalnej.

Od powyższej zasady obowiązują jednak pewne wyjątki, które zabraniają pracodawcy odrzucenie wniosku w przypadku:

1. pracownicy w ciąży,
2. pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
3. pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, a także

4. pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, lub legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności, lub dziecka posiadającego odpowiednią opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju, chociażby dziecko to ukończyło lat 18.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku o pracę zdalną, pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.



Jak wprowadzić pracę zdalną w zakładzie pracy?

- » Zasady wykonywania pracy zdalnej powinny zostać określone przez pracodawcę w odpowiedniej formie. Nowelizacja przepisów nakazuje zawarcie porozumienia między pracodawcą i zakładową organizacją związkową. Z kolei, jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, jednak po konsultacji z przedstawicielami pracowników.
- » Jeżeli jednak u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, a nie został wydany regulamin zakładu pracy, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.



Jakie obowiązki będą ciążyć na pracodawcy w związku z pracą zdalną?

Nowe przepisy nakładać będą na pracodawców szereg obowiązków. Oprócz zawarcia porozumienia lub dostosowania regulaminu zakładu pracy do pracy zdalnej, pracodawca będzie zobowiązany:

1. zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **materiały i narzędzia pracy**, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;

2. zapewnić **instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy**, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
3. pokryć **inne koszty niż koszty określone wcześniej bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej**, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu;
4. zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **szkolenia i pomoc techniczną** niezbędne do wykonywania tej pracy;
5. określić **procedury ochrony danych osobowych** oraz przeprowadzić, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie;
6. sporządzić **ocenę ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną**,

z uwzględnieniem w szczególności jej wpływu na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

Obowiązek pokrycia kosztów wskazanych powyżej, jak również wypłata ekwiwalentu za korzystanie przez pracownika z urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, może zostać zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu.

Wysokość stawki ryczałtowej powinna zostać określona według wysokości odpowiadającej przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną, z uwzględnieniem w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich dokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

*Ww. ekwiwalent pieniężny lub ryczałt nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o PIT, a zatem nie podlegają opodatkowaniu.



Jak będzie można kontrolować pracownika podczas pracy zdalnej?

- » Według projektowanych przepisów, **pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, jak również kontrolę w zakresie BHP lub przestrzegania wymogów bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.**
- » Kontrolę można przeprowadzić jedynie **w porozumieniu z pracownikiem**, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika.
- » Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i obowiązujących zasad, zobowiązuje on pracownika do usunięcia stwierdzanych uchybień we wskazanym terminie albo cofnąć może zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody, o której mowa powyżej, pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.



Okazjonalna praca zdalna. Na czym będzie polegać?

» Wraz z przepisami o pracy zdalnej, ustawodawca przewidział również możliwość **skorzystania z pracy zdalnej w szczególnych i uzasadnionych okolicznościach**, takich jak m.in. doraźna opieka

nad dzieckiem lub pilny wyjazd w celu załatwienia spraw osobistych. Okazjonalna praca zdalna została **ograniczona do maksymalnie 24 dni w ciągu roku** i może być wykonywana na wniosek pracownika.

Kontrola trzeźwości pracowników



Jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca, na podstawie nowelizacji, **upoważniony będzie do wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników**.



Co ważne, omówione poniżej regulacje znajdują zastosowanie również do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.



Oznacza to, że kontrola trzeźwości dotyczyć może również pracowników pracujących m.in. na podstawie umowy zlecenie oraz umowy o współpracy (tzw. B2B).



Jak będzie można przeprowadzić kontrolę?

» Ustawodawca podkreślił w pierwszej kolejności, że kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, oraz przeprowadzona powinna zostać w sposób ściśle określony w ustawie.

» Wprowadzenie kontroli trzeźwości w zakładzie pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Ustalenie takie powinno zawierać w szczególności rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania. **Warto pamiętać jednak, że pracownicy powinni**

zostać poinformowani o wprowadzeniu kontroli trzeźwości nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzenia.

» Przeprowadzenie kontroli trzeźwości obejmować może jedynie badanie przy użyciu metody niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie m.in. alkomatu wykrywającego alkohol w wydychanym powietrzu.



Kiedy pracownika będzie można nie dopuścić do pracy?

- » W wyniku kontroli, za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których wartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu tj. powyżej 0,2 promila (bądź powyżej 0,1 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza).
- » Jeżeli kontrola wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika powyżej ww. wartości lub istnieje uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, lub spożywał alkohol w czasie pracy, pracodawca nie dopuszcza takiego pracownika do pracy.
- » **Pracownik niedopuszczony do pracy lub pracodawca może żądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez policję.** W przypadku gdy badania przeprowadzone przez organ nie wskażą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy uznać należy za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.



Inne środki działające podobnie do alkoholu

- » Projekt ustawy nowelizującej przewiduje, że w przypadkach, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników a obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Powyżej omówione regulacje stosuje się odpowiednio.

Przepisy dotyczące urlopów

Urlop ojcowski:

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami ojciec dziecka ma prawo do skorzystania z urlopu ojcowskiego, zwanego również „tacierzyńskim”.



W aktualnym brzmieniu przepisów urlop ten przysługuje w wymiarze 2 tygodni do czasu ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.



Zgodnie z nowym, planowanym brzemieniem przepisu pracownik – ojciec dziecka w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, jednak nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.



Dyrektywa unijna reguluje również, że prawo do urlopu ojcowskiego nie może być uzależnione od wcześniejszego okresu pracy ani stażu pracy, a urlop ojcowski przyznany powinien być niezależnie od stanu cywilnego pracownika.

Urlop rodzicielski:

Zgodnie z projektowanymi regulacjami, pracownicy – rodzice dziecka posiadają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do 41-43 tygodni (w zależności od liczby urodzonych dzieci). Oznacza to, że dotychczas uregulowany w kodeksie pracy wymiar urlopu rodzicielskiego (32-34 tygodni) ulega wydłużeniu.



Co ważne, urlop rodzicielski w określonym powyżej wymiarze przysługuje łącznie obojgu rodzicom, którzy mogą korzystać z niego jednocześnie. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać powyżej wskazanego wymiaru. Każdemu z rodziców przysługuje ma wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, a prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców, a w przypadku jego niewykorzystania – urlop ten przepada.



Urlop rodzicielski udzielony może zostać jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, oraz nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Urlop opiekuńczy:



Projekt ustawy zakłada również wprowadzenie nowego bezpłatnego urlopu opiekuńczego.



Zgodnie z projektem ustawy pracownikowi przysługuje będzie urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop ten przysługuje będzie w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym.



W ustawie zostało również doprecyzowane, że za członka rodziny, o którym mowa powyżej uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Elastyczna organizacja pracy:



Od dnia, w którym zaczną obowiązywać przepisy, pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia będzie mógł złożyć wniosek (w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż na 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy) o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.

Elastyczna organizacja pracy, o której mowa powyżej oznaczać ma opcję korzystania z pracy zdalnej, przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, systemu pracy

weekendowej, ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy, obniżenia wymiaru czasu pracy.



Zmiana wysokości zasiłku macierzyńskiego

» Aktualne przepisy przewidują możliwość wyboru dwóch metod naliczania zasiłku macierzyńskiego za okres przebywania na urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim:

1. 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres jego pobierania bądź
2. 100% przez okres pobierania zasiłku macierzyńskiego i 60% za okres pobierania zasiłku rodzicielskiego.

» W wyniku nowelizacji przepisów powyższe regulację ulegną zmianie. Po wejściu przepisów w życie, pracownica będzie miała dwie możliwości:

1. wypłacenie zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% za cały okres urlopu

macierzyńskiego oraz pobranie zasiłku w wysokości 70% podstawy wymiaru za okres urlopu rodzicielskiego, lub

2. w przypadku złożenia w ciągu 21 dni od dnia porodu wniosku o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, zasiłek będzie przysługiwał w wysokości 81,5% za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, jednak za okres 9-tygodniowego urlopu przysługującego ojcu dziecka, zasiłek macierzyński wynosić będzie 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Projektowane przepisy przewidują możliwość złożenia wniosku o wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, w sytuacji, gdy urlop rodzicielski nie zostanie wykorzystany w pierwszym roku życia dziecka.

Przepisy dotyczące ochrony pracownika



Ochrona pracownika ubiegającego się o urlop lub przebywającego na urlopie

» Dotychczas przewidziana w art. 183e Kodeksu pracy ochrona pracownika przed naruszaniem przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, na mocy nowelizacji podlegać będzie rozszerzeniu. **Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu pracownik, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, w tym prawo do wystąpienia z wnioskiem o urlop, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.**

» Projekt ustawy przewiduje również szczególną ochronę osób korzystających lub ubiegających się o urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski oraz osób, które złożyły wniosek o elastyczną organizację pracy poprzez wskazanie wprost zakazu pracodawcom prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem już od momentu złożenia przez pracownika samego wniosku.

- » Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.
- » W przypadku dokonania zwolnienia pracownika wskazanego powyżej, na pracodawcy będzie ciążył ciężar dowodu w zakresie wykazania, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.



Praca w godzinach nadliczbowych, nocnych i delegacja pracownika

- » W ramach nowelizacji ustawy ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie zmiany w art. 178 Kodeksu pracy, stanowiącego zakaz, bez zgody pracownika, zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych oraz zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia. W aktualnym brzmieniu przepis ten przewiduje zakaz wyłącznie dla osób opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia.



Zmiany w umowach na okres próbny

- » Jedną z istotnych zmian projektowanej nowelizacji jest zmiana przepisów dotyczących umowy o pracę na okres próbny. Zasadą jest, że umowa o pracę nie może być zawarta na okres dłuższy niż 3 miesiące. Zdarzyć się jednak może, że umowa na okres próbny zawarta będzie na okres krótszy – 1 lub 2 miesięcy.

Nowe przepisy wprowadzić mają sztywne ramy czasowe, na które powinna zostać zawarta umowa o pracę na okres próbny w zależności od czasu, na jaki pracodawca ma zamiar zawrzeć umowę o pracę po okresie próbnym. Oznacza to, że umowę na okres próbny zawierać się będzie na okres:

1. 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,

2. 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

- » Zawarte na okres 1 lub 2 miesięcy umowy o pracę na okres próbny mogą zostać wydłużone, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem wykonywanej pracy.
- » Kolejnym rozwiązaniem, korzystnym dla pracownika, jest możliwość uzgodnienia w umowie o pracę, że umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.



Wypowiedzenie umowy na czas określony

- » Aktualne przepisy nie zobowiązują pracodawcy do podania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Wypowiedzenie takie nie musi również być konsultowane z zakładową organizacją związkową.
- » Rozwiązania zawarte w nowelizacji ustawy Kodeks pracy przewidują nowe obowiązki pracodawcy w tym zakresie. **Pracodawca**

będzie musiał pisemnie zawiadomić organizację związkową reprezentującą pracownika o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, a niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub podanie nieprawdziwej przyczyny skutkować będzie mogło m.in. przywróceniem pracownika do pracy.

Ochrona sygnalistów (whistleblowing)



1. Prawo dotyczące ochrony sygnalistów zobowiązuje firmy do udostępnienia kanałów umożliwiających poufne zgłaszanie naruszeń, wdrożenie mechanizmów praktycznie chroniących sygnalistów przed odwetem oraz wypracowanie zasad rozpatrywania zgłoszeń w ściśle określonych terminach.



Akty prawne

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.
2. Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa – w dniu 7 lipca 2022 r. na stronie Rządowego Centrum

Legislacji opublikowano trzeci projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (tzw. sygnalistów) z dnia 4 lipca 2022 r. wraz z uzasadnieniem. Aktualnie w sierpniu był opiniowany przez Komitet do Spraw Europejskich, nie został jeszcze skierowany do Sejmu.



Założenia wynikające z Dyrektywy

1. Podstawowym obowiązkiem nałożonym na przedsiębiorców przez Dyrektywę o sygnalistach to posiadanie w organizacji systemu do zgłaszania nieprawidłowości.

Przed wszystkim należy wybrać lub stworzyć odpowiedni kanał za pośrednictwem, którego każdy będzie mógł poinformować odpowiednie osoby o zaobserwowanych nieprawidłowościach. Taki kanał lub kanały (zgodnie z Dyrektywą) powinny przede wszystkim zapewniać poufność danych sygnalisty. Jednocześnie warto zastanowić się nad możliwością dokonywania anonimowych zgłoszeń, co często jest motywujące by dokonywać odpowiednich zgłoszeń i jednocześnie chroni sygnalistę przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami. Takim kanałem może być dedykowana skrzynka mailowa, linia telefoniczna lub system internetowy. Ważne by taki kanał był dopasowany do realiów konkretnych organizacji.

2. Poza kanałem, poprzez który sygnalista będzie mógł dokonać zgłoszenia ważne jest również wyznaczenie osoby lub całego zespołu, który będzie odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń.

Takie osoby powinny zostać odpowiednio przeszkolone i przygotowane do prowadzenia postępowań wyjaśniających.

3. Przedsiębiorcy powinni przygotować wewnętrzną, pisemną procedurę,

w której wyjaśnione będą możliwe sposoby zawiadomienia o nieprawidłowościach oraz sposób dalszego postępowania.

Co ważne, Dyrektywa wymaga by nie tylko posiadać system do zgłaszania nieprawidłowości w organizacji, ten system ma być przede wszystkim efektywny. Oznacza to, że system powinien być łatwy w użyciu i dostępny dla wszystkich, a dodatkowo konieczne jest odpowiednie wdrożenie np. poprzez przeszkolenie pracowników.

4. Po otrzymaniu zgłoszenia sygnalisty osoby odpowiedzialne za ich odbiór powinny rozpocząć postępowanie wyjaśniające. Na początku należy zweryfikować czy otrzymane zgłoszenie można uznać za wiarygodne. Następnie w ciągu 7 dni sygnalista powinien otrzymać informację zwrotną, że jego zgłoszenie zostało przyjęte i jest rozpatrywane. W kolejnych etapach postępowania wyjaśniającego należy zweryfikować zawarte w nim informacje i postarać się wyjaśnić zaistniałą sytuację. W okresie do 3 miesięcy sygnalista powinien otrzymać informacje zwrotną jakie kroki zostały podjęte w związku z dokonaniem przez niego zgłoszeniem. Wewnętrzne postępowanie wyjaśniające powinno zakończyć się sporządzeniem raportu oraz rekomendacji dalszego postępowania, z którym powinny zapoznać się osoby zarządzające organizacją. Dodatkowo przedsiębiorcy powinni prowadzić rejestr wszystkich otrzymanych zgłoszeń.





Założenia wynikające z projektu ustawy (dodatkowe)



Utrzymany został charakter i nadrzędny cel nowych regulacji tj. ochrona przed odwetem sygnalistów tj. osób fizycznych zgłaszających prawdziwe informacje o naruszeniach prawa, uzyskanych w kontekście związanym z pracą.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy najważniejsze elementy, które zostały wprowadzone lub doprecyzowane w nowym projekcie dotyczą:

1. wdrożenia obowiązku określenia w procedurze wewnętrznej systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku, gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a osoba dokonująca zgłoszenia uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych. Wcześniej nie był to element obligatoryjny;

2. doprecyzowania zasad retencji danych – dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych mają być przechowywane przez okres 15 miesięcy po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami. Stanowi to wydłużenie okresu retencji danych nawet o ponad 2 lata w stosunku do poprzedniej propozycji;

3. usunięcia zapisu odwołującego się bezpośrednio do nadszarpnięcia reputacji sygnalisty w mediach społecznościowych jako jednej z zakazanych form odwetu i zastąpienie go szerszym zapisem zakazującym naruszenia dóbr osobistych w ogóle.

W świetle projektu ustawy, ciężar dowodu, że próby działania ani działania podjęte wobec sygnalisty, o potencjalnie retorsyjnym charakterze wymienione w art. 12 projektu, nie są w istocie działaniami odwetowymi spoczywa na pracodawcy.

Przygotowując się na nowe wymogi, pracodawcy powinni wziąć pod uwagę, że będą zobowiązani do rozstrzygania zgłoszeń dotyczących obecnych lub przyszłych działań związanych z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu [...] w ramach, których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych.

Mając na uwadze tak szeroki zakres tematyczny warto rozważyć:



1. wdrożenie wszystkich wskazanych w projekcie kanałów zgłoszeniowych tj. ustnych oraz pisemnych w formie analogowej i elektronicznej,



2. przekazanie potencjalnym sygnalistom „rozumiałych informacji o zasadach bezpiecznego i niepozostawiającego śladów dokonania zgłoszenia w systemie informatycznym, zapewniających zachowanie prywatności zgłaszającego”.



Kiedy?

» Dla podmiotów prywatnych, na rzecz których pracę wykonuje co najmniej 250 osób, **przewidziany jest wynoszący 2 miesiące od dnia wejścia ustawy w życie okres przejściowy**. Obowiązuje też dwumiesięczne vacatio legis. Mniejsze podmioty prywatne

(tj. takie, na rzecz których wykonuje pracę co najmniej 50 i mniej niż 250 osób), zobowiązane będą do ustalenia „procedury zgłoszeń wewnętrznych” do 17 grudnia 2023 roku.



Przepisy karne

» **Utrudnianie dokonywania zgłoszeń podlegać będzie grzywnie lub karze ograniczenia wolności albo karze pozbawienia wolności do lat dwóch.** Maksymalny wymiar kary pozbawienia wolności będzie dłuższy o rok (tj. do lat trzech), w przypadku podejmowania wobec sygnalisty więcej niż dwóch działań odwetowych. Z kolei naruszenie obowiązku zachowania poufności tożsamości osoby,

która dokonała zgłoszenia zagrożone ma być grzywną, karą ograniczenia wolności albo karą pozbawienia wolności do roku.

» Nieustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych albo ustanowienie procedury uchybiającej przepisom ustawy stanowić będzie wykroczenie podlegające karze grzywny.

CZĘŚĆ 5: Nieruchomości

Masz pytania?



Kamil Czubiński
prawnik

+48 61 8 527 529
kamil.czubinski@krotoski-adwokaci.pl



Jakub Arczyński
adwokat

+48 61 8 527 529
jakub.arczynski@krotoski-adwokaci.pl

Liczne przekształcenia spółek | Grunty rolne

W Sejmie procedowany jest projekt nowelizacji ustawy o kształtowaniu ustroju rolnego, która ma przynieść zmiany m.in. w zakresie przekształcenia spółek prawa handlowego w inne spółki prawa handlowego – **zniesione ma być uprawnienie KOWR**

do nabywania gruntów rolnych spółki po jej przekształceniu. Prawo nabycia takich gruntów przez KOWR przysługiwało będzie jedynie w przypadku przekształcenia spółki cywilnej lub jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę prawa handlowego.

Energetyka odnawialna | Kiedy nastąpi ostateczne uwolnienie energetyki wiatrowej od zasady 10h

Obowiązująca zasada 10H (art. 4 ustawy o inwestycjach w zakresie elektrowni wiatrowych) określa minimalną odległość wiatraków od zabudowań. Jest to co najmniej dziesięciokrotność wysokości takiego wiatraka. W ostatnich latach, zasada ta dość mocno blokuje to rozwój energetyki wiatrowej.

Na początkowym etapie procedowania w Sejmie jest projekt, który ma pozwolić

Gminom, aby w miejscowym planie zagospodarowania przestrzennego uchwaliły mniejsze odległości, jednak z zachowaniem minimum 500 metrów odległości wiatraków od zabudowań. Sporo inwestorów, jak i sam rząd, wiążą duże nadzieje z tym projektem. Szczególnie w obecnych niepewnych czasach. Ostatnie informacje wskazują jednak, że priorytetem rządu jest walka o surowce na zimę, a nie energetyka wiatrowa.

Odblokowanie eksmisji z lokali mieszkaniowych

Od 15 kwietnia 2022 r., po dwóch latach obowiązywania zakazu eksmisji, zezwolono na wykonywanie wyroków eksmisyjnych z lokali mieszkalnych.

Lato jest więc bardzo pracowite dla komorników w całym kraju. Muszą się oni jednak spieszyć, **ponieważ eksmisję wykonywać można jedynie w okresie od kwietnia do końca października (chyba że ma odbyć się ona do lokalu socjalnego).**



Uprawnienia do lokalu socjalnego bada Sąd w postępowaniu o eksmisję i w orzeczeniu kończącym sprawę ewentualnie wstrzymuje jej wykonanie do czasu, aż właściwa gmina założy lokatorom ofertę najmu lokalu socjalnego. **Oczekiwanie na taką ofertę ze strony Gminy trwać może jednak kilka lat, a w tym czasie lokatorzy nadal zajmują lokal.**



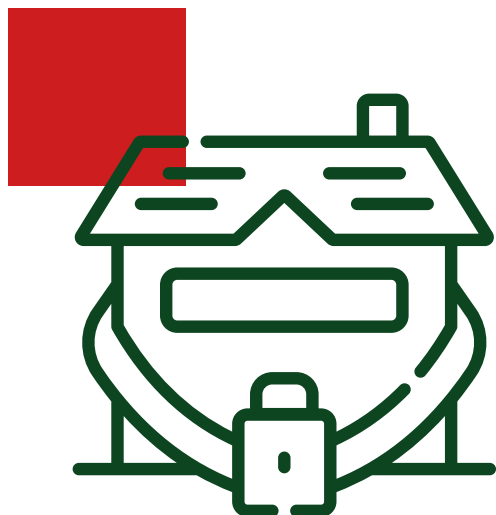
Z naszej praktyki wynika, że czasem Sąd nie przyznaje lokalu socjalnego. **Wówczas do eksmisji można przystąpić od razu, niemniej możliwa jest ona tylko w okresie od kwietnia do listopada i jedynie do tzw. pomieszczenia tymczasowego** – aktualnie nie istnieje bowiem tzw. eksmisja na bruk.



Wymogi jakie musi spełnić pomieszczenie tymczasowe są na szczęście łagodniejsze niż dla lokalu socjalnego czy lokalu mieszkalnego. **Pomieszczenie takie powinna wskazać lokatorom gmina, co także może trwać kilka lat.** Istnieje jednak możliwość, aby pomieszczenie zapewnił wierzyciel. Każdorazowo warto rozważyć taką możliwość, ponieważ może być opłacalna.



W przypadku, gdy gmina nie zapewnia lokalu socjalnego lub pomieszczenia tymczasowego, dochodzimy dla naszych klientów odškodowania od Gminy z tego tytułu.





CZĘŚĆ 6: Procesy gospodarcze

Wróciła możliwość potrącania kar umownych przez inwestorów publicznych – uchylenie przepisów covidowych

Na początku pandemii przepisy covidowe uniemożliwiały zamawiającym potrącanie kar umownych w zamówieniach publicznych (zastrzeżonych na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy) z wynagrodzeniem wykonawcy lub innych przysługujących mu wierzytelności. **Zamawiający nie mógł także dochodzić od wykonawcy roszczeń z tytułu kar umownych** z zabezpieczenia należytego wykonania umowy złożonego przez wykonawcę.

» Zakaz obejmował zdarzenia, które zaistniały w okresie trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Aktualnie można potrącać **kary umowne, które związane są ze zdarzeniami powstałymi po 24 sierpnia 2022 r.** Kary umowne sprzed tej daty mogą być dochodzone jednak w ściśle określonych terminach wskazanych w przepisach – od października 2022 r. lub od stycznia 2023 r. a część od kwietnia 2023 r. – w zależności, kiedy zdarzenie wystąpiło. Warto zwrócić na to uwagę, aby roszczenie nie było przedwczesne.

Łatwiej zabezpieczyć swoje roszczenie na majątku dłużnika – procesy sądowe między przedsiębiorcami

Od 2019 r., jeśli przedsiębiorca w postępowaniu sądowym o zapłatę toczącym się między dwoma przedsiębiorcami uzyskał **korzystny dla siebie wyrok I instancji** (nawet jeszcze nieprawomocny), to do czasu uprawomocnienia się tego wyroku (np. do czasu rozpoznania apelacji przez Sąd II instancji) może on w prosty sposób zabezpieczyć swoje roszczenia na majątku dłużnika.

Można od razu skierować wniosek do komornika o **zabezpieczenie pieniędzy na rachunku bankowym dłużnika albo np. zabezpieczyć się na jego ruchomościach** (koszt wniosku do komornika to niestety aż 5% wartości roszczenia). Możliwe jest także skierowanie wniosku do ksiąg wieczystych o **wpis hipoteki przymusowej** na nieruchomościach dłużnika (koszt 200 zł

od księgi wieczystej). Ostatecznie oba powyższe rodzaje kosztów winny być zwrócone przez dłużnika.

Zabezpieczenie zabezpiecza nas przed późniejszą niewypłacalnością dłużnika, a w procesie między przedsiębiorcami jest stosunkowo łatwe do zrealizowania.

Jeśli przedsiębiorca nie uzyskał jeszcze korzystnego wyroku Sądu I instancji, także może wnieść o zabezpieczenie – jeśli wartość roszczenia nie przekracza 75 tys. i nie zostało uregulowane przez 3 miesiące to przyjmuje się automatycznie, że wierzyciel posiada interes prawny w udzieleniu takiego zabezpieczenia. W innym przypadku interes prawny należałoby wykazać (wskazując np. na rosnącą niewypłacalność dłużnika).

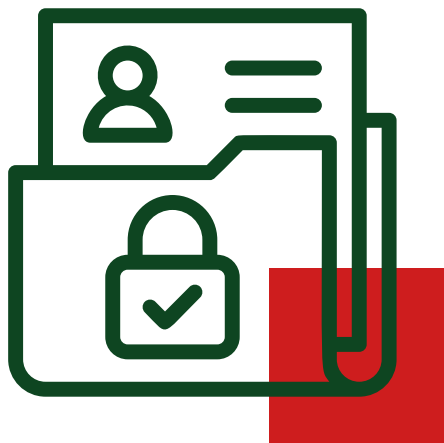


Dokumentacja pracownicza – jakie dokumenty pracodawca może przechowywać, a jakie pobierać tylko do wglądu tak, aby nie naruszyć przepisów RODO

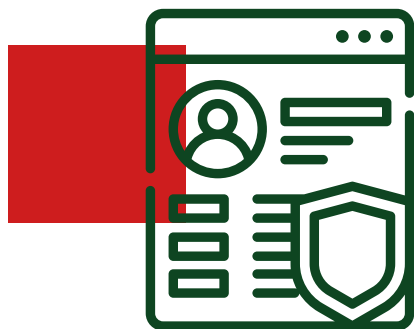
Pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza). Ten przepis nakłada na pracodawcę szereg obowiązków w zakresie tego, co powinno się w takiej dokumentacji znaleźć.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, **akta osobowe pracownika składają się z czterech części i obejmują:**

- » Dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich,
- » Dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia,
- » Dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy,
- » Dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach.



Dodatkowo pracodawca prowadzi dokumentację związaną z ewidencją czasu pracy, wnioski pracownika dotyczące czasu pracy, urlopu wypoczynkowego, listę wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.



Zasada minimalizacji danych wyrażona w art. 5 lit. C RODO

Administrator danych osobowych, w tym przypadku pracodawca, powinien przetwarzać dane osobowe ograniczone do niezbędnego minimum do celu, w którym są przetwarzane.

Zgodnie z treścią ww. rozporządzenia, w aktach osobowych pracowników prowadzonych w postaci papierowej powinny zostać gromadzone jedynie kopie dokumentów, które są dostarczane przez pracownika w ramach onboardingu czy też w trakcie trwania stosunku pracy lub odpisy tych dokumentów. **W związku z tym, pracodawca ma prawo dokonywać kopii i przechowywać takie dokumenty jak np. świadectwo pracy, dyplom ukończenia studiów wyższych, certyfikaty/zaświadczenia potwierdzające umiejętności i kompetencje pracownika etc. Natomiast oryginałów takich dokumentów pracodawca może żądać jedynie do wglądu.**

Niejednokrotnie pracodawcy mają potrzebę zweryfikowania poprawności danych osobowych, które przekazuje pracownik, czy też weryfikacji stanu faktycznego na potrzeby udzielenia określonych świadczeń. W związku z tym, często pojawia się pokusa pozyskiwania kopii dodatkowych dokumentów, takich jak dowód osobisty, paszport, prawo jazdy czy też akt zgonu, akt urodzenia dziecka lub akt małżeństwa – w związku z wnioskiem o udzielenie urlopu okolicznościowego.

W tym miejscu należy podkreślić, że sporządzanie i przechowywanie kopii takich dokumentów, które z reguły zawierają dużo szerszy zakres danych osobowych o pracowniku niż ten, który realnie pozostaje niezbędny dla pracodawcy, stanowi działanie niezgodne z zasadą minimalizacji danych, a także prowadzi do przetwarzania przez pracodawcę danych bez właściwej podstawy prawnej. W związku z tym pracodawca w razie uzasadnionej potrzeby może jedynie żądać okazania ww. dokumentów do wglądu w celu zweryfikowania poprawności danych oraz oświadczeń pracownika.

Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że zakres dokumentacji gromadzonej w aktach pracownika będącego cudzoziemcem jest rozszerzony. Pracodawca może przechowywać w jego aktach osobowych kopie takich dokumentów jak paszport, wiza, czy też dokumentów potwierdzających legalność pobytu i zatrudnienia pracownika będącego cudzoziemcem.

Aktualności



Zatory płatnicze w sektorze MŚP wciąż rosną

Epidemia COVID-19, wojna na Ukrainie, rosnąca inflacja, w szczególności rosnące koszty energii sprawiają, że przedsiębiorstwa z sektora MŚP coraz bardziej tracą kontrolę nad płatnościami. Nawet 37 procent przedsiębiorstw z sektora MŚP przyznaje, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy czekało na spływ płatności ponad 60 dni po terminie. Najgorzej jest w transporcie, handlu, przemyśle, ale także w budownictwie.

Na koniec czerwca zaległości firm, widniejących w Rejestrze Dłużników BIG InfoMonitor i bazie

informacji kredytowych BIK wyniosły w sumie ponad 38,2 mld zł.

Dodatkowo, optymizmem nie napawają prognozy, według których największych problemów można się spodziewać jesienią.

W ramach naszej działalności wspieramy przedsiębiorców w dochodzeniu roszczeń, zarówno na drodze polubownej (monitoring płatności), jak i sądowej.



Zmiany w ustawie o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych

2 września 2022 r. na stronie RCL opublikowano projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary. Najistotniejsze założenia ustawy dotyczą:

- » ograniczenia podmiotów, do których ustawa może znaleźć zastosowanie,
- » wyeliminowania uprzedniego skazania osoby fizycznej jako warunku odpowiedzialności podmiotu zbiorowego,
- » zwiększenia wymiaru kary nakładanej na podmiot zbiorowy, nawet do 30 milionów złotych,
- » wprowadzenia możliwości wytoczenia powództwa cywilnego w procesie karnym przeciwko podmiotowi zbiorowemu,

- » możliwości zaniechania ukarania oraz dobrowolnego poddania się odpowiedzialności (za zgodą sądu).

Zwiększy się przy tym rola compliance w przedsiębiorstwie, dlatego spółki powinny upewnić się, czy posiadany przez nie system zapewnia jej zgodność działań z przepisami prawa ochrony środowiska i zapobiegania występowaniu nieprawidłowości.

Nowa ustawa ma mieć zastosowanie także do czynów popełnionych przed jej wejściem w życie.



Po bieżące informacje związane z inwestycjami budowlanymi i prawem budowlanym zapraszamy na nasz portal branżowy prawoibudowa.pl



Zachęcamy do odwiedzenia naszego portalu branżowego moto-prawo.pl, gdzie znajdziecie Państwo regularne publikacje na tematy związane z branżą automotive.



M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp. k.
ul. Tyłne Chwaliszewo 27/1A 61 - 103 Poznań
+48 61 8 527 529 | kancelaria@krotoski-adwokaci.pl
www.krotoski-adwokaci.pl