

**Konferencja w Jastrzębiej Górze 17 – 20 lipca 2022,**  
Hotel Astor\*\*\*,  
ul. Rozewska 38, 84-104 Jastrzębia Góra

**NOWELIZACJA POLSKIEGO ŁADU ORAZ ZMIANY  
W PRAWIE PRACY OD 1 LIPCA 2022 R.  
(Kodeks pracy, wynagrodzenia, PIT, ZUS)**

**Program: Prawo pracy:**

Kompendium Prawa Pracy w 2022 r. Najnowsze regulacje oraz dalsze projektowane zmiany.

**I. Najnowsze zmiany w Kodeksie pracy:**

- Nowe określenie terminu/dnia rozpoczęcia pracy.
- Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy u innego pracodawcy.
- Rozszerzenie zakresu treści umowy o pracę (dopuszczalność wprowadzenia kilku miejsc pracy oraz swobody pracownika w określaniu swojego miejsca pracy).
- Umowa na okres próbny
  - możliwość wprowadzenia postanowienia o jej przedłużeniu o czas urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika;
- Umowy na czas określony – czas jej trwania lub dzień zakończenia wskazywany w umowie.
- Pisemna informacja dla pracownika – zwiększenie zakresu obowiązkowych informacji.
- Informacja o zmianie warunków zatrudnienia – nowe wymagania co do treści i sposobu jej przekazania.
- Przyznanie pracownikowi (raz w ciągu roku) prawa do wystąpienia z wnioskiem o:
  - zmianę rodzaju pracy;
  - rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony;
  - zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy
- zasady składania wniosku i jego rozpatrywania przez pracodawcę.
- Możliwość skorzystania przez pracownika z prawa do zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.
- Wypowiedzenie umowy na czas określony:
  - obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie;
  - obowiązek zawiadomienia reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej;
  - przyznanie pracownikowi prawa do żądania: bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowani.
- Obowiązek pracodawcy informowania wszystkich pracowników o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu.
- Działanie siły wyższej – prawo do zwolnienia od pracy na 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia.
- Zwiększenie ochrony przed niekorzystnym traktowaniem w przypadku skorzystania przez pracownika z uprawnień z tytułu naruszenia zasad równego traktowania – zakaz jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania.
- Urlopiekunczy – prawo do 5 dni w roku kalendarzowym, bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Zasady składania wniosku i ochrony stosunku pracy.

## **II. Uprawnienia rodzicielskie pracowników – nowe regulacje:**

- Zmiany w zakresie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem:
  - zakaz prowadzenia przygotowań do rozwiązania umowy;
  - zakaz wypowiedzania i rozwiązania umowy;
  - obowiązywanie ochrony na:
    - 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego/jego części;
    - 14 dni przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego oraz korzystania z elastycznej organizacji pracy;
    - 21 dni przed rozpoczęciem urlopu rodzicielskiego/jego części.
- Wymóg wyrażenia zgody na pracę nadliczbową przez pracownika – do 8. roku życia dziecka.
- Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego do 41 i 43 tygodni.
- Przyznanie wyłącznej 9 tyg. części urlopu dla każdego z pracowników – rodziców.
- Nowe zasady wykorzystywania urlopu rodzicielskiego – nie więcej niż w 5 częściach do ukończenia 6. roku życia dziecka;
- Nowe wnioski o urlop rodzicielski i o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą – postać papierowa i elektroniczna.
- Nowe zasady dot. łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy. Wydłużenie wymiaru urlopu do 82 i 86 tygodni.
- Urlop ojcowski – skrócenie okresu jego wykorzystania z 24 do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka.
- Nowe zasady dopuszczenia pracownika do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem, w tym po urlopie wychowawczym
- Urlop wypoczynkowy po wykorzystaniu uprawnień rodzicielskich, w tym po powrocie z urlopu wychowawczego.
- Regulacje przejściowe – dla korzystających z uprawnień rodzicielskich w dniu wejścia w życie ustawy.

## **III. Elastyczna organizacja pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami dziecka w wieku do 8 lat:**

- Elastyczna organizacja pracy – telepraca, system przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, pracy weekendowej, ruchomy i indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.
- Możliwość złożenia wniosku o pracę zdalną.
- Pracownica w ciąży – zasady wykorzystywania przerw w pracy przy monitorze ekranowym.
- Zasiłek macierzyński w okresie urlopu rodzicielskiego – 70%, 81,5% i 100% podstawy wymiaru zasiłku.
- Zwiększenie katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

## **IV. Praca zdalna – obowiązujące regulacje oraz rozwiązania przewidziane w Polskim Ładzie:**

- Regulamin pracy zdalnej w tym prawidłowe potwierdzanie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania pracy.
- Pracownik na kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych – zasady świadczenia pracy oraz możliwość udzielenia w tym czasie urlopu wypoczynkowego.
- Wymagania dot. przetwarzania adresu pracownika podczas świadczenia pracy zdalnej.
- Poprawne organizowanie czasu pracy a ewidencja wykonanych czynności.
- Problematyka zapewnienia narzędzi do wykonywania pracy zdalnej.
- Ryczałt za nadgodziny.

Projektowane rozwiązania:

- Możliwość pracy zdalnej z inicjatywy lub na polecenie pracodawcy oraz na wniosek

pracownika.

- Okazjonalna praca zdalna na wniosek pracownika – do 24 dni w roku kalendarzowym.
- Ustalenie zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu z zakładową organizacją związkową bądź w regulaminie.
- Wymagane postanowienia dot. ponoszenia kosztów energii elektrycznej oraz ekwiwalentu za wykorzystywanie materiałów i narzędzi pracy należących do pracownika.
- Miejsce wykonywania pracy zdalnej – wskazane przez pracownika i każdorazowo uzgodnione z pracodawcą.
- Katalog prac, których wykonywania nie można powierzyć w ramach pracy zdalnej.
- Obowiązki pracodawcy przy pracy zdalnej:
  - zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy w tym urządzeń technicznych;
  - pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem i konserwacją narzędzi;
  - pokrycia innych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
  - zapewnienia niezbędnych szkoleń i pomocy technicznej.
- Wiążący wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej.
- Obowiązek sporządzenia oceny ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną.
- Wypadek przy pracy zdalnej – zasady postępowania w tym oględziny miejsca wypadku.
- Dopuszczalna kontrola w miejscu wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu z pracownikiem, w godzinach jego pracy.

**V. Wzory umów: o pracę/zlecenia/o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu/ uaktywniającej/o pomocy przy zbiorach – do pobrania z portalu: [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl)**

#### **VI. Kontrola trzeźwości pracowników:**

- Projektowane zmiany:
  - dopuszczalność wprowadzenia kontroli przez pracodawcę przy zastosowaniu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia z atestem;
  - obowiązek zapisów w układzie zbiorowym, regulaminie albo w obwieszczeniu dot. grup pracowników objętych kontrolą, rodzaju wykorzystywanego urządzenia, czasu i częstotliwości jej przeprowadzania;
  - obowiązek skutecznego poinformowania pracowników o wprowadzeniu możliwości kontroli;
  - konsekwencje dla pracownika w przypadku pozytywnego wyniku kontroli – niedopuszczenie do świadczenia pracy.
- Zasady gromadzenia i okres przechowywania informacji o przeprowadzeniu badania i jego wyniku.
- Dopuszczalność i zasady przeprowadzania badania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

#### **VII. Czas pracy w 2022 r. – nowe możliwości pracodawcy.**

- Wymiar czasu pracy w 2022 r.
- Zasady rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych (dodatek do wynagrodzenia 50% lub 100 % bądź czas wolny).
- Praca w „wolną sobotę” – zasady dopuszczalności i prawidłowa rekompensata.
- Praca w niedzielę i święto oraz w dni harmonogramowo wolne – prawidłowa rekompensata.
- Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej w 2022 r.
- Pracownik niepełnosprawny – dopuszczalność pracy nadliczbowej.
- Wyjścia w celu załatwienia spraw prywatnych – prawidłowe zasady odpracowania.
- Odpracowanie wyjścia prywatnego przez pracownika niepełnosprawnego – najnowsza wykładnia.

- Praca nadliczbowa kadry kierowniczej – zasady jej rekompensowania.

### **VIII. Obowiązki pracodawcy wynikające z ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny:**

- Ochrona stosunku pracy osoby powołanej do pełnienia zasadniczej albo terytorialnej służby wojskowej.
- Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa:
  - ochrona stosunku pracy od dnia poinformowania pracodawcy o terminie szkolenia oraz przez okres 12 miesięcy po jego zakończeniu;
  - dopuszczalne prawem wyjątki od przysługującej pracownikowi ochrony;
  - obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego na czas trwania szkolenia.
- Służba w aktywnej rezerwie – obowiązek zawiadomienia pracodawcy o dniach pełnienia służby.
- Obowiązki pracodawcy wobec pracownika powołanego do terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie w tym ochrona stosunku pracy oraz należna pracownikowi odprawa;
- Świadczenie pieniężne przysługujące pracodawcy zatrudniającemu pracownika – żołnierza rezerwy albo żołnierza OT pełniącego służbę wojskową rotacyjnie.
- Przypadki obowiązkowego udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy i jego wymiar – bez zachowania prawa do wynagrodzenia.
- Zasady wliczania czasu odbywania służby wojskowej do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- Obowiązek zatrudnienia pracownika powracającego po odbyciu służby na stanowisku poprzednio zajmowanym lub równorzędnym bądź wyższym – z uwagi na kwalifikacje zawodowe, które nabył on w Siłach Zbrojnych.

### **IX. Regulacje dot. sygnalistów.**

- Warunki objęcia ochroną pracowników dokonujących zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa.
- Pracodawcy objęci obowiązkiem wprowadzenia regulaminu zgłoszeń wewnętrznych.
- Dopuszczalna anonimowość zgłoszeń oraz zakaz działań odwetowych.
- Odpowiedzialność karna za brak wewnętrznej procedury lub działania odwetowe wobec osoby dokonującej zgłoszenia.

## **Program: Nowelizacja Polskiego Ładu + wynagrodzenia:**

NOWELIZACJA POLSKIEGO ŁADU!!!!

„NALICZANIE WYNAGRODZEŃ OD 01.07.2022R.”

- ZMIANY W WYNAGRODZENIACH OD: 07.01.2022R., 10.03.2022R., 01.07.2022R. - ZALICZKI NA PODATEK DOCHODOWY, ULGI, STAWKA PODATKU, ZDROWOTNA!!!!

### **1. WYNAGRODZENIA 2022R. - NOWY ŁAD – ZMIANY W PODATKACH OD: 01.01.2022R., 7.01.2022R., 10.03.2022R., 01.07.2022R.!!!!!!**

- ROZPORZĄDZENIE MINISTRA FINANSÓW Z 7.01.2022R. - ZALICZKI NA PODATEK

- kwota wolna od podatku – podniesienie jej z 8 000 zł. do 30 000zł.,

- drugi próg podatkowy – podniesienie go z 85 528 zł do 120 000zł.,
- ulga dla klasy średniej: dla kogo?, według jakiego wzoru?, na wniosek?, kilka umów – a ulga?, dopłata do podatku w rozliczeniu rocznym?, co dalej z ulgą od 01.07.2022r.???
- pracownicy i zleceniobiorcy – ulga dla osób, które ukończyły 60 rok życia.
- związki zawodowe – odliczanie składek?.

## **2. WYNAGRODZENIA W NOWYM ŁADZIE – po zmianach od 01.01./10.03./01.07.2022r.:**

- wynagrodzenie brutto – netto po zmianach od 01.01./10.03./01.07.2022r. - w oparciu o zmiany w składce zdrowotnej,
- PIT-2 PO ZMIANACH OD 01.07.2022R.,
- ograniczenie składki zdrowotnej do wysokości zaliczki na podatek dochodowy, SKŁADKA ZDROWOTNA W LICZANA W KOSZTY,
- rezygnacja/na wniosek pracownika ze stosowania pracowniczych kosztów uzyskania przychodów,
- odliczanie składki na związki zawodowe,
- przykładowa lista płac po zmianach.

## **3. WYNAGRODZENIA Z TYTUŁU UMOWY ZLECENIA, UMÓW O DZIEŁO – A ZMIANY W POLSKIM ŁADZIE 2022R.**

- umowa zlecenia: zawarcie, strony, przedmiot – w świetle kontroli ZUS i PIP,
- ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu umowy zlecenia,
- netto/brutto – zasady obliczania wynagrodzenia w Polskim Ładzie,
- minimalne wynagrodzenie – w świetle kontroli PIP/KARY!!!!!!
- zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – KARY PIP!!!
- umowa o dzieło – obowiązek zgłaszania do ZUS od 01.01.2021r. - KONTROLE ZUS/SKŁADKI OD UMÓW O DZIEŁO ZA 3 LATA DO TYŁU!!!

**Program: Ubezpieczenia Społeczne: w przygotowaniu**

**Ze względu na ciągłe zmiany programy ulegają modyfikacji i ulepszeniu.**

**Prosimy o śledzenie programu na bieżąco.**

**Serdecznie zapraszamy.**

**Dział Szkoleń Wyjazdowych i Zamkniętych**

-----  
**UNIVERS KONSULTING - EDUKACJA JACYNO I MODZELEWSKI Sp. z**

**o.o.**

**ul. Niecała 2d, 65-245 Zielona Góra**

**tel. (68) 325 66 93, 506 890 055**

**e-mail: [konferencje@univers.com.pl](mailto:konferencje@univers.com.pl); [www.univers.com.pl](http://www.univers.com.pl)**