

Newsletter (08.2024)



IZABELLA | ALEKSANDER WOŹNICCY

Szanowni Państwo,

zapraszamy na aktualizacje z rynku pracy! Miesiąc sierpień przyniósł wiele istotnych zmian, które szczegółowo przeanalizujemy w tym wydaniu newslettera. Jakie tematy poruszymy?

- Wakacje ZUS coraz bliżej – najnowsze aktualności
- Czy państwo może nałożyć obowiązek rokowań na pracodawcę?
- Jakim ograniczeniom podlega pracodawca w trakcie procesu rekrutacyjnego?
- Ustawa o sygnalistach – najważniejsze przepisy
- Co to jest renta wdowia i komu przysługuje?
- Ile wyniosą nowe stawki dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami?

Zapraszamy do lektury!

Zespół WP Law



WP Law Kancelaria
Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

biuro@wplaw.pl
wplaw.pl

W tym numerze:

Wakacje składkowe już od grudnia.....	2
Zwolnienia grupowe, a emerytura pracodawcy – stanowisko TSUE.....	3
Sygnaliści w zakładach pracy dopiero w nowym roku	4
Podwyżki dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami.....	6
Nowe zasady przechowywania dokumentacji medycznej.....	7
Background Screening: co to jest i jakie ma ograniczenia?.....	8
Renta wdowia – nowy dodatek dla wdowców.....	10

Wakacje składkowe już od grudnia ↓

Od 1 listopada 2024 roku przedsiębiorcy będą mogli składać wniosek o zwolnienie z opłacania składek ZUS za jeden wybrany przez siebie miesiąc w roku.

Wniosek należy złożyć w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym przedsiębiorca planuje skorzystać z ulgi. Oznacza to, że w 2024 roku z „wakacji ZUS” będzie można skorzystać dopiero za **grudzień**.



Zwolnienie z opłacania składek dotyczy obowiązkowego ubezpieczenia społecznego – emerytalnego, rentowego, wypadkowego – dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego oraz Funduszu Pracy i Funduszu Solidarnościowego.

Wakacje składkowe nie obejmują jednak zwolnienia od zapłaty składki zdrowotnej.

Kto może skorzystać z Wakacji ZUS?

Z ulgi mogą skorzystać osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, które:

→ W miesiącu poprzedzającym wniosek miały maksymalnie 10 ubezpieczonych, w tym siebie.

- W ostatnich dwóch latach kalendarzowych nie osiągnęły przychodu z działalności lub w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat kalendarzowych ich przychód nie przekroczył 2 mln euro.
- Nie prowadziły działalności na rzecz byłego pracodawcy w roku poprzedzającym rok złożenia wniosku.
- Były objęte ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym i wypadkowym z tytułu prowadzonej działalności w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku.

Twórcy, artyści i przedstawiciele wolnych zawodów również mogą skorzystać z wakacji składkowych, jeśli ich aktywność jest lub będzie zgłoszona do CEIDG – interpretacja ZUS z dnia 16 lipca 2024 r. (o numerze DI/100000/43/524/2024).

Wakacje ZUS – co jeszcze warto wiedzieć?

- Z uwagi na to, że ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne, płatnik może uzyskać zwolnienie z opłacenia składki na to ubezpieczenie, jeśli jest nim objęty w miesiącu, w którym składa wniosek oraz miesiąc wcześniej.
- Przedsiębiorca podczas korzystania z wakacji składkowych **nie będzie musiał zawieszać własnej działalności** i nadal będzie mógł prowadzić firmę, wystawiać faktury i uzyskiwać przychody.
- Wniosek można złożyć wyłącznie przez **Platformę Usług Elektronicznych (PUE) ZUS/eZUS**.
- Za miesiąc objęty zwolnieniem przedsiębiorca musi przesłać do ZUS **deklarację rozliczeniową oraz imienny raport miesięczny** z informacją o składkach. W przypadku niedopełnienia tego obowiązku, ZUS sporządzi lub skoryguje te dokumenty za przedsiębiorcę.

Zwolnienia grupowe, a emerytura pracodawcy – stanowisko TSUE ↓

W dniu 11 lipca 2024 roku TSUE wydał wyrok w sprawie C-196/23 (Plamaro).

Sprawa dotyczyła przedsiębiorcy, którego przejście na emeryturę spowodowało rozwiązanie 54 umów o pracę w ośmiu zakładach należących do jego przedsiębiorstwa. Ośmioro pracowników uznało zwolnienie za niezgodne z prawem i wniosło sprawę przeciw przedsiębiorcy do sądu, jednak ich powództwo zostało oddalone. W kwestii ważności rozwiązania umów o pracę musi orzec sąd hiszpański, do którego pracownicy postanowili się odwołać.



Zgodnie z prawem hiszpańskim procedura konsultacji z przedstawicielami pracowników w wypadku zwolnienia grupowego nie ma zastosowania, jeśli rozwiązanie spowodowane jest przejściem na emeryturę pracodawcy, który jest osobą fizyczną.

Wyrok TSUE

W ocenie TSUE hiszpańska ustawa jest sprzeczna z unijną dyrektywą, ponieważ stosuje się ją w przypadku przejścia pracodawcy na emeryturę, gdy osiągnięte zostały progi liczbowe dla zwolnień grupowych.

Zdaniem TSUE tej sprawy nie można porównywać do śmierci pracodawcy, do której dyrektywa nie ma zastosowania. Jednocześnie pracodawca, który przechodzi na emeryturę zasadniczo ma możliwość przeprowadzenia konsultacji mającej na celu:

- zapobiegnięcie rozwiązaniu umów o pracę;
- zredukowanie liczby dotkniętych zwolnieniem pracowników;
- złagodzenie konsekwencji zwolnień.

„Artykuł 1 ust. 1 w związku z art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że: stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym, zgodnie z którymi rozwiązania umów o pracę z pracownikami w liczbie wyższej niż przewidziana w rzeczonem art. 1 ust. 1 – ze względu na przejście przez pracodawcę na emeryturę – nie kwalifikuje się jako „zwolnienia grupowego” i nie wymaga ono w związku z tym poinformowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji przewidzianych we wspomnianym art. 2.

Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga ono od sądu krajowego rozpoznającego spór pomiędzy jednostkami odstąpienia od stosowania przepisów krajowych, o których mowa w pkt 1 niniejszej sentencji, w razie ich sprzeczności z przepisami art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59”.

Wyrok TSUE z dnia 11 lipca 2024 r. w sprawie C-196/23



Sygnaliści w zakładach
pracy dopiero
w nowym roku? ↘

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło stanowisko dotyczące terminu wdrożenia systemu zgłoszeń wewnętrznych w ramach ustawy o ochronie sygnalistów.

Resort wyjaśnił, że pracodawcy będą zobowiązani do wprowadzenia tego systemu od **1 stycznia 2025 roku**. Dopiero wówczas, zgodnie z przepisami pracodawca będzie mógł po raz pierwszy zweryfikować stan zatrudnienia.

Z uwagi więc na fakt, że obowiązek ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych dotyczy podmiotów prawnych, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób, podmioty prawne powinny ustalić ww. procedurę najpóźniej w dniu 1.01.2025 r.

wskazuje Ministerstwo

Ustawa o ochronie sygnalistów – kluczowe daty

Ustawa wejdzie w życie w zasadniczej części już **25 września tego roku**, ale pełne wdrożenie systemu zgłoszeń wewnętrznych będzie wymagane od firm dopiero od **1 stycznia 2025 roku**. Nowe przepisy dotyczą wszystkich firm, dla których pracę zarobkową na jakiegokolwiek podstawie wykonuje **co najmniej 50 osób**. Przepis ten obejmuje również niektóre branże, takie jak **sektor finansowy czy ubezpieczeniowy, niezależnie od liczby pracowników**.

Ministerstwo przypomina, że firmy powinny już teraz przygotować się do wdrożenia systemu zgłoszeń wewnętrznych. Mogą rozpocząć konsultacje ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników, aby zdążyć na termin 1 stycznia 2025 roku. **Od tego dnia za brak odpowiednich procedur mogą grozić kary.**

25 września 2024 – czy to możliwe?

Mimo wyjaśnień ministerstwa pojawiają się **wątpliwości dotyczące daty 25 września 2024 roku**. Resort nie może zagwarantować, że organy ścigania, takie jak policja, będą stosować tę samą interpretację co ministerstwo w przypadku zgłoszenia braku procedury lub innych naruszeń np. w dniu 30 września 2024 roku.



Niezależnie od różnych interpretacji urzędowych należy jak najszybciej przygotować do wdrożenia procedury – z ustawy jasno wynika, że wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia z wyjątkiem przepisów, które wejdą w życie po 6 miesiącach.

Kim jest sygnalista i jakie ma prawa?

Sygnalista to osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje o naruszeniu prawa, uzyskane w kontekście związanym z pracą.

Ważne – nie musi być to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę!

Sygnalista jest chroniony przed tzw. **działaniami odwetowymi** od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Działania te obejmują m.in. odmowę nawiązania stosunku pracy jeśli sygnalista znajduje się w procesie rekrutacji, wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia **Ochrona ta obowiązuje wtedy, gdy sygnalista ma uzasadnione podstawy sądzić, że zgłaszane naruszenie jest prawdziwe.**



W przypadku fałszywego zgłoszenia, **sygnalista może ponieść konsekwencje prawne**, a firma może żądać odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Jeśli natomiast firma podejmie działania odwetowe, sygnalista ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego roku – obecnie 7 155,48 zł.

Podwyżki dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami ↓

1 sierpnia bieżącego roku do konsultacji społecznych trafił projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.



Celem projektu jest zwiększenie wysokości miesięcznego dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, finansowanego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz zmiana wysokości dotacji celowej z budżetu państwa na realizację tego zadania.

Nowe stawki dofinansowania

Proponowane kwoty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń mają wynosić:

- znaczny stopień niepełnosprawności: 2 760 zł (obecnie 2 400 zł)
- umiarkowany stopień niepełnosprawności: 1 550 zł (obecnie 1 350 zł)
- lekki stopień niepełnosprawności: 575 zł (obecnie 500 zł).




Dodatkowo dla osób niepełnosprawnych ze **schorzeniami szczególnymi** – choroba psychiczna, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsja, niewidomi – kwoty te podwyższą się do wysokości:

- Znaczny stopień niepełnosprawności: 1 380 zł (obecnie 1 200 zł)
- Umiarkowany stopień niepełnosprawności: 1 035 zł (obecnie 900 zł)
- Lekki stopień niepełnosprawności: 690 zł (obecnie 600 zł)

Kiedy ustawa wejdzie w życie?

Ustawa ma wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia **1 lipca 2024 r.** – oznacza to, że nowe stawki będą miały zastosowanie do wynagrodzeń wypłacanych od tego dnia, a pracodawcy będą mogli złożyć korektę wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania.



Nowe zasady przechowywania dokumentacji medycznej ↓

24 lipca do konsultacji publicznych trafił projekt nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia dotyczący dokumentacji medycznej służby medycyny pracy.

Projekt ten zmienia zasady przechowywania dokumentacji pracowników narażonych na działanie czynników biologicznych o charakterze reprotoksycznym, które mogą być przyczyną chorób związanych z niepłodnością.

Nowe zasady

Zgodnie z projektem dokumentacja medyczna tych pracowników musi być przechowywana przez **pięć lat od momentu ustania narażenia**. Zmiana ta ma na celu wdrożenie przepisów dyrektywy unijnej 2022/431, która nakłada obowiązek ochrony pracowników przed substancjami szkodliwymi dla płodności.



Rozporządzenie miałoby wejść w życie dzień po ogłoszeniu, co jest uzasadnione pilną potrzebą ochrony zdrowia pracowników.

Chcesz dowiedzieć się więcej o dyrektywie?
Sprawdź nasze kwietniowe wydanie newslettera! →



Background Screening: co to jest i jakie ma ograniczenia? ↘

Background screening, to proces weryfikacji informacji, które kandydat do pracy przedstawił w swoim CV lub liście motywacyjnym. Choć w Polsce nie jest on uregulowany prawnie, istnieją pewne zasady, które pracodawca musi przestrzegać.

Co może obejmować background screening?

Background screening może obejmować różne aspekty przeszłości potencjalnego pracownika, które stanowią część procesu weryfikacji. W ramach tego procesu mogą być weryfikowane:

- dotychczasowa ścieżka edukacyjna
- historia zatrudnienia kandydata w tym referencje, dyplomy, certyfikaty, które potwierdzają zdobyte umiejętności
- referencje poprzednich przełożonych kandydata
- wpisy w Krajowym Rejestrze Karnym
- historia kredytowa
- ocena stanu zdrowia w odniesieniu do danego stanowiska
- powiązania biznesowe.

Background screening a polskie prawo

Możliwość weryfikowania informacji przekazywanych przez kandydata oraz możliwość żądania przez pracodawcę dodatkowych danych, **jest ograniczona przez polskie prawo**. W kontekście RODO background screening, także budzi sporo wątpliwość. W kodeksie pracy został dokładnie określony rodzaj informacji, jakie mogą być **wymagane podczas procesu rekrutacyjnego**.

Należy pamiętać, że zbieranie informacji o kandydatach uczestniczących w procesie rekrutacji musi następować za ich **uprzednią zgodą**. Proces ten nie może opierać się także na danych uzyskanych za **pośrednictwem osób trzecich, stron internetowych lub innych źródeł**. Rekruter może przetwarzać inne dane osobowe jedynie wtedy, gdy kandydat wyrazi na to **wyraźną i dobrowolną zgodę**.

Jakich informacji nie może żądać pracodawca?

- **Referencje kandydata do pracy:** zgodnie ze stanowiskiem UODO zaprezentowanym w poradniku dot. rekrutacji wydanym w 2018 r. pracodawca nie może sprawdzać referencji bez uprzedniej zgody kandydata, a jeśli taką zgodę uzyska, to po skontaktowaniu się z byłym pracodawcą/współpracownikiem nie może pytać o inne kwestie niż te, które zostały zamieszczone w referencjach. Niedopuszczalne jest kontaktowanie się z byłymi pracodawcami/współpracownikami w celu

pozyskiwania informacji o kandydacie, jeśli kandydat w ogóle nie przekazał referencji.

- **Karalność kandydata do pracy:** jeśli wymóg niekaralności nie wynika z przepisów prawa to pracodawca nie może żądać zaświadczeń o niekaralności, nawet w wypadku, gdy kandydat dał na to zgodę. Pracodawca może żądać informacji o niekaralności tylko wtedy, gdy związane jest to z charakterem stanowiska pracy oraz jego wymaganiami np. dotyczy to stanowisk finansowych i bankowych, związanych z opieką nad dziećmi/osobami bezradnymi, wymagających bezpieczeństwa publicznego, niektórych stanowisk w sektorze opieki zdrowotnej.
- **Kontaktowanie się z uczelnią w celu potwierdzenia faktu jej ukończenia:** pracodawca nie może kontaktować się z uczelnią, ponieważ takiej możliwości nie przewidują przepisy krajowe. W przepisach kodeksu pracy mowa jest o tym, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą – zatem praktyka, która polega na dodatkowej weryfikacji informacji otrzymanych od kandydata, narusza jego prawa i wolności.
- **Pozyskiwanie danych z portali społecznościowych:** UDOD uznaje za niedopuszczalne wykorzystywanie w procesie rekrutacyjnym informacji pozyskanych z portali społecznościowych np. z Facebooka. Zakres danych, jakie kandydat udostępnia na Facebooku może znacząco wykraczać poza zakres danych, jakich pracodawca ma prawo żądać na podstawie przepisów prawa pracy. Mniej rygorystyczne stanowisko organ nadzorczy zajął w odniesieniu do portali, które są związane z karierą np. LinkedIn. Tego typu portal pozwala na efektywne znalezienie pracy lub pracownika i w takim też celu umieszczane są tam informacje.



Podczas analizowania danych o kandydacie nie należy **wykraczać poza niezbędne informacje** tak, aby nie narazić się na dotkliwe kary czy procesy sądowe np. naruszenie zasady niedyskryminacji z kodeksu pracy, naruszenie dóbr osobistych kandydata/prawa do prywatności na gruncie kodeksu cywilnego, naruszenie przepisów RODO.



Renta wdowia – nowy dodatek dla wdowców ↓

Co to jest renta wdowia?

Renta wdowia to nowe świadczenie wprowadzone przez nowelizację ustawy o emeryturach i rentach, opublikowanej w Dzienniku Ustaw 16 sierpnia 2024 roku. Dzięki temu świadczeniu wdowcy mogą łączyć swoją emeryturę z rentą rodzinną po zmarłym małżonku lub mogą pobierać rentę po zmarłym małżonku i dodatkowo część własnej emerytury.

Ustawa ma wejść w życie 1 stycznia 2025 roku i od tego dnia będzie można składać stosowne wnioski. Pierwsze świadczenia będą jednak wypłacane od 1 lipca 2025 roku.

Warunki otrzymania renty wdowiej

- **Wiek emerytalny** – osoba ubiegająca się o rentę musi osiągnąć wiek emerytalny – 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Owdowienie nie może nastąpić jednak wcześniej niż 5 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Oznacza to, że rentę będą mogły otrzymać kobiety, które owdowiały po 55. roku życia i mężczyźni po 60. roku życia;
- **Wspólność małżeńska** – osoba ubiegająca się o rentę musi pozostawać we wspólności małżeńskiej do dnia śmierci małżonka.

Terminy wypłaty świadczeń

- **Od 1 lipca 2025 do 31 grudnia 2026** – pełna emerytura oraz 15% renty rodzinnej lub renta rodzinna i 15% emerytury – do wyboru w zależności od korzystniejszej opcji;
- **Od 1 stycznia 2027** – pełna emerytura i 25% renty rodzinnej lub renta rodzinna i 25% emerytury – do wyboru w zależności od korzystniejszej opcji.

W 2028 roku Rada Ministrów ma dokonać weryfikacji wskaźnika wysokości, aby świadczeń w zbiegu ocenić możliwość i zasadność ich podwyższenia. W ustawie wskazano górny limit wypłaty renty wdowiej, który ma wynosić trzykrotność najniższej emerytury – od 1 marca 2024 roku do 28 lutego 2025 roku najniższa emerytura wynosiła 1780,96 zł brutto. W 2025 r. najprawdopodobniej będzie to 1901,71 zł brutto.



Mają Państwo do nas pytania?

Zapraszamy do kontaktu

WP Law Kancelaria Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

biuro@wplaw.pl

wplaw.pl

nr kontaktowy biura w Warszawie:

+48 514 064 993, +48 22 89 12 585

Redakcja: adw. Milena Duda



Wspólnik

Izabella Woźnicka ↗



Radca Prawny

Lider praktyki prawa pracy

Konrad Mastalerz ↗

