

NEWSLETTER PRAWNICZY FUNDACJI INTER VIVOS

nr 2/2023 (marzec – kwiecień)

O NUMERZE:

W najnowszym numerze Newslettera Prawniczego prezentujemy Państwu, najważniejsze naszym zdaniem, zmiany wprowadzane do porządku prawnego w okresie od marca do kwietnia 2023 r.

O FUNDACJI:

Fundacja Inter Vivos z siedzibą w Warszawie jest organizacją pozarządową ukierunkowaną na udzielanie darmowej pomocy prawnej i prowadzenie nieodpłatnej mediacji. Równocześnie prowadzimy punkty nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz nieodpłatnej mediacji działające w oparciu o ustawę z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (t.j.: Dz. U. z 2021 r. poz. 945). Informacja o lokalizacji prowadzonych przez nas punktów znajduje się pod adresem:

<https://www.fundacjaiv.pl/punkty-nieodplatnej-pomocy-prawnej>

KONTAKT Z NAMI:

Tel. 575-747-146

E-mail: biuro@fundacjaiv.pl

Listowny: ul. Ratuszowa 11

03-450 Warszawa

ZMIANY W PRAWIE PRACY:

Akt prawny: Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 240)

Wejście w życie: 7 kwietnia 2023 r.

Opis zmian: Ustawa nowelizująca wprowadza szereg zmian w zakresie pracy zdalnej. Zgodnie z omawianą nowelą pracodawca został zobowiązany do:

- określenia zasad pracy zdalnej** w porozumieniu z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników;
- wprowadzenia jednostronnego regulaminu pracy zdalnej** – uwzględniającego ustalenia podjęte z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników, **jeśli porozumienia nie uda się zawrzeć w ciągu 30 dni;**
- określenia zasad pokrywania kosztów pracy zdalnej, określenia zasad kontroli pracy zdalnej**, w tym w zakresie BHP oraz bezpieczeństwa informacji;
- przygotowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej, zidentyfikowanie grup pracowników mogących świadczyć pracę zdalną, zmiana zasad składania oświadczeń związanych z pracą – poprzez umożliwienie ich elektronicznej formy.

Ponadto, zgodnie z nowelą praca zdalna może być:

- całkowita (w pewnym wymiarze czasu pracy);
- hybrydowa (wykonywana naprzemiennie);
- okazjonalna (pracownik ma prawo do 24 dni takiej pracy w roku kalendarzowym).

Wprowadzone zmiany przewidują, że pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek o pracę zdalną, w przypadku, jeżeli wystąpi z nim:

- pracownik, o którym mowa w art. 142(1) 1 pkt 2 i 3 k.p.;
- pracownica w ciąży;
- pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- pracownik sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

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

Akt prawny: Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 641)

Wejście w życie: 26 kwietnia 2023 r.

Opis zmian: Zmiana przepisów w zakresie wprowadzenia dodatkowych uprawnień dla pracowników opiekujących się najbliższymi oraz w zakresie wprowadzenia przejrzystych warunków zatrudnienia.

- 1. Urlop opiekuńczy** - nieodpłatny urlop w celu osobistej opieki lub wsparcia członka rodziny lub domownika. Jego wymiar to 5 dni w roku kalendarzowym. Wniosek o jego udzielenie będzie musiał być złożony z co najmniej 1-dniowym wyprzedzeniem oraz wskazywać członka rodziny, którego dotyczyć ma opieka (małżonek, dziecko albo rodzic) lub domownika, ze wskazaniem jego adresu oraz przyczyny.
- 2. 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego** - wymiar urlopu rodzicielskiego wzrośnie z dotychczasowych 32 tygodni (34 tygodni w razie urodzenia jednocześnie więcej niż 1 dziecka) do odpowiednio 41 i 43 tygodni. Korzystać z niego będzie mógł każdy z rodziców dziecka, przy czym każdemu z nich przysługiwać będzie wyłączna – nieprzenoszalna na drugiego rodzica część urlopu w wymiarze 9 tygodni.
- 3. Zwolnienie z powodu siły wyższej** - możliwość ubiegania się przez pracownika o zwolnienie od pracy w celu załatwienia pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, które wymagać będą natychmiastowej obecności pracownika. Zwolnienie to udzielane będzie – zależnie od wniosku pracownika – maksymalnie w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. W jego trakcie pracownik zachowa prawo do połowy przysługującego mu wynagrodzenia.
- 4. Zmiany w umowie o pracę na okres próbny** - zniknie możliwość zawarcia umowy na okres próbny w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy – po upływie minimum 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. Zmianie ulegnie również maksymalny czas trwania umowy na okres próbny, który wynosić będzie: 1 miesiąc – jeśli docelowo pracodawca planuje zatrudnić pracownika na mniej niż 6 miesięcy; 2 miesiące – jeśli docelowo pracodawca planuje zatrudnić pracownika na okres 6 – 12 miesięcy; 3 miesiące – jeśli zatrudnienie ma trwać co najmniej 12 miesięcy.
- 5. Zmiany w wypowiedzaniu umów terminowych** - konieczne stanie się – analogicznie jak ma to miejsce przy umowach na czas nieokreślony – wskazanie przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o pracę. Jeśli u pracodawcy działają organizacje związkowe – obowiązkowe będzie również przeprowadzenie konsultacji związkowej w trybie art. 38 KP.

ZMIANY W PRAWIE ENERGETYCZNYM:

Akt prawny: Ustawa z dnia 8 lutego 2023 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach w zakresie niektórych źródeł ciepła w związku z sytuacją na rynku paliw oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 295)

Wejście w życie: 1 marca 2023 r.

Opis zmian: Na podstawie ustawy nowelizującej, Urząd Regulacji Energetyki w dniu 1 marca 2023 r. opublikował maksymalne ceny dostaw ciepła, które będą obowiązywały od 1 marca do 31 grudnia 2023 r. To decyzja realizująca przepisy znowelizowanej ustawy, **według których ceny dla odbiorców ciepła nie mogą być wyższe niż te z 30 września ubiegłego powiększone o 40 proc.**

WAŻNE ORZECZENIA:

Wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2023 r. do sprawy frankowej o sygn. II NSNc 89/23

Znaczenie orzeczenia: SN oddalił skargę kasacyjną wniesioną przez Prokuratora Generalnego w związku z odrzuceniem w 2019 roku przez Sąd Apelacyjny w Krakowie apelacji kredytobiorczyni od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie, który uwzględnił w całości powództwo banku o zapłatę w związku z tym, że w 2015 roku samowolnie zaprzestała ona spłaty rat kredytu. W efekcie bank wypowiedział jej umowę kredytową i pozwał ją do sądu. **Sąd Najwyższy w przedmiotowym wyroku stwierdził m.in., że samo występowanie w umowie klauzul niedozwolonych nie oznacza automatycznie, że jest ona nieważna.** SN zaznaczył, że konsument będący stroną stosunku prawnego (umowy) jest zobowiązany do przestrzegania prawa i nie może liczyć na nieograniczoną ochronę. **W żadnym fragmencie wyroku sędziowie SN nie stwierdzili jednak, że umowy kredytów frankowych nie są wadliwe lub nie zawierają niedozwolonych postanowień.**

Wyrok Sądu Najwyższego z 2 marca 2023 r. do sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych o sygn. II II NSNc 107/23

Znaczenie orzeczenia: przywołanym wyrokiem SN uznał, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie ma prawa kwestionowania zadeklarowanej podstawy wymiaru składki, jeżeli podwyższenie składki nastąpiło zgodnie z przepisami. Powyższe dotyczy sprawy, w której kobieta prowadząca działalność gospodarczą, przed urodzeniem dziecka podwyższyła swoją składkę na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe. Dzięki temu przez następne lata pobierała świadczenia o łącznej wartości ponad 300 tys. zł z tytułu zasiłku chorobowego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego. W drodze decyzji ZUS, na podstawie porównania przychodów i dochodów, uznał, że przychody płatniczki nie są wystarczająco wysokie, aby mogła deklarować tak wysoką podstawę wymiaru składek. W związku z czym, Organ pozbawił ją możliwości pobierania świadczenia adekwatnego do wysokości opłacanych składek oraz obniżył podstawę wymiaru składek. Przedsiębiorczyni złożyła odwołanie, które Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił, uznając, iż płatniczka dopuściła się instrumentalnego wykorzystania systemu ubezpieczeń, przez co ZUS miał prawo kwestionować podstawy wymiaru składek. Ubezpieczona wniosła apelację, jednakże Sąd Apelacyjny podtrzymał wyrok Sądu I instancji. Skargę nadzwyczajną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie złożył Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw. **W jej wyniku Sąd Najwyższy jednoznacznie orzekł, że „Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli mieści się ona w granicach określonych ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych.”** Ponadto Sąd Najwyższy wskazał iż „zasada zaufania obywatela do państwa jest źródłem innych zasad konstytucyjnych, a także łączy się z innymi, kluczowymi z punktu widzenia jednostki i ochrony jej interesów zasadami, w tym: zasadą pewności prawa, zasadą bezpieczeństwa prawnego i zasadą ochrony praw słusznie nabytych.”