



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

---

# PRO HR YEAR BOOK 2022

---

EDYCJA 03

# EDYTORIAL



**Katarzyna  
Dobkowska**

**Redaktor  
Naczelna  
Partner**

Drodzy Państwo,

Serdecznie zapraszam do lektury trzeciego wydania PRO HR Year Book, w którym raz do roku omawiamy bieżące i praktyczne zagadnienia z zakresu naszych głównych praktyk: prawa pracy, bhp, ochrony danych osobowych, business crime & compliance, immigration & global mobility, procesów sądowych, podatków pracowniczych i wynagrodzeń w sektorze finansowym.

Jako że wielu pracodawców czeka na nowe przepisy dot. pracy zdalnej, które zastąpią kodeksową telepracę i pracę zdalną „covidową”, dwa teksty poświęcamy tej tematyce. W pierwszym z nich Iwona Jaroszewska-Ignatowska podpowiada, jak radzić sobie z czasem pracy pracowników zdalnych oraz jak zachęcić pracowników do powrotu do biura. W drugim, Agnieszka Anusewicz omawia obowiązki pracodawców wobec pracowników zdalnych z zakresu bhp.

Dominika Dörre-Kolasa i Michalina Kaczmarczyk podpowiadają, przez jaki czas od zakończenia rekrutacji można przechowywać dane kandydatów i jak to w razie kontroli uzasadnić, zaś Janusz Tomczak i Ewelina Rutkowska przybliżają temat odpowiedzialności menedżerów i zarządzania ryzykiem niezgodności w spółkach kapitałowych w świetle ostatnich zmian w kodeksie spółek handlowych.

Rok 2022 był rokiem wyzwań w obszarze global mobility, przede wszystkim z uwagi na wojnę w Ukrainie, i tak go postrzegają Michał Kacprzyk, Anna Bloch-Kurzyńska i Jan Pietruczuk – autorzy kolejnego tekstu. Przybliżają w nim reformę prawa imigracyjnego z początku 2022 r. dedykowaną wszystkim cudzoziemcom, a następnie regulacje dot. obywateli Ukrainy i członków ich rodzin.

Procesowym tematem tego wydania jest powrót pracownika do pracy po wyroku sądu przywracającego do pracy. Anna Boguska i Piotr Lewandowski wyjaśniają, jakie warunki musi spełnić pracownik i jakie obowiązki ciążyą pracodawcy.

Z kolei, tematem podatkowym jest Polski Ład i jego konsekwencje. W swoim tekście Katarzyna Serwińska i Tomasz Kret wskazują na jego wady i zalety, a także na to, jak te wady są korygowane. Zwracają też uwagę na sankcję za nielegalne zatrudnienie, wpływ Polskiego Ładu na rozliczenie roczne za 2022 rok i nowy wzór formularza PIT-2.

Nasz coroczny cykl artykułów kończy tekst nt. obowiązków informacyjnych banków i domów maklerskich dot. różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć autorstwa Natalii Krzyżankiewicz.

Życzę Państwu miłej lektury!

# TEMATY

## 01

Czas pracy zdalnej i benefity,  
by pracownicy wrócili do biura

## 02

BHP przy pracy zdalnej

## 03

Retencja danych  
w rekrutacji

## 04

Wpływ zmian w Kodeksie  
spółek handlowych na  
odpowiedzialność  
menadżerów i zarządzanie  
ryzykiem niezgodności w  
spółkach kapitałowych

## 05

Rok wyzwań w obszarze  
global mobility

## 06

Powrót pracownika do  
pracy po wyroku sądu

## 07

Polski ład i jego  
konsekwencje

## 08

Obowiązki informacyjne  
banków i domów  
maklerskich dotyczące  
różnicowania  
wynagrodzeń ze względu  
na płeć

## Czas pracy zdalnej i benefity, by pracownicy wrócili do biura

---



dr Iwona  
Jaroszevska-  
Ignatowska  
Radca prawny  
Partner

**Praca zdalna, która na dobre zagościła do firm, nadal rodzi wiele pytań związanych z czasem jej wykonywania.**

**Pracownicy mają poczucie, że pracują non stop. Brakuje im zakończenia obowiązków zawodowych i fizycznego „przejścia” z zakładu pracy do domu. Oczekują wprowadzenia prawa do bycia off-line.**

Z kolei pracodawcy uważają, że wraz z pracą zdalną stracili kontrolę nad czasem pracy pracownika. Może on zaczynać pracę później niż zazwyczaj, kończyć ją wcześniej w sposób niezauważony, robić więcej przerw, pracować w godzinach nocnych, nadliczbowych i w dniach wolnych, bez wiedzy i zgody przełożonego, być rozproszony i mało efektywny.

Tymczasem prawo daje pracownikom ochronę a pracodawcom różnorodne narzędzia, by odpowiedzieć na wyzwania pracy zdalnej. Ich wybór zależy od preferowanego sposobu organizacji pracy przez pracodawcę i celu, który chce osiągnąć.

Wobec pracowników pracujących zdalnie pracodawca może stosować taki sam system i rozkład czasu pracy, jaki ich obowiązuje, gdy pracują na terenie zakładu pracy. Reguluje je układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy, a u pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, nieobjętych układem zbiorowym pracy - obwieszczenie. Zarówno wobec pracowników pracujących zdalnie w pełnym wymiarze, jak i hybrydowo, można wprowadzić podstawowy system czasu pracy (przez 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin tygodniowo w ustalonym okresie rozliczeniowym, co do zasady nie dłuższym niż 4 miesiące), ze sztywno określonymi godzinami pracy.

Niekiedy jednak pracodawcy chcą dać większą elastyczność pracownikom pracującym zdalnie. Może ona polegać na uelastycznieniu godzin pracy albo na wprowadzeniu zadaniowego czasu pracy. Rzadziej stosuje się system równoważnego czasu pracy, choć i on jest w tym przypadku prawnie dopuszczalny.

Jeśli u pracodawcy obowiązują sztywne godziny pracy (od-do), można je uelastyczyć dla pracujących zdalnie, wprowadzając pewien przedział godzin, w którym pracownicy zdalni będą zaczynać i kończyć pracę. Można zatem ustalić, że początek pracy będzie miał miejsce np. między godz. 8.00 a 9.30, a koniec pracy nastąpi odpowiednio po 8 godzinach. Pracownik będzie sam wybierał o której godzinie, w ramach wyznaczonego mu przedziału, rozpocznie i zakończy pracę zdalną. Takie elastyczne godziny pracy wymagają jednak zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeśli u pracodawcy ich nie ma – z przedstawicielami pracowników.

Elastyczne godziny pracy zdalnej pozwalają pracownikom łączyć życie zawodowe z życiem prywatnym, np. zawieźć rano dzieci do przedszkola/szkoły lub wykonać inne obowiązki domowe i zacząć pracę zdalną o dogodnej dla nich porze, ale jednocześnie w przedziale, który odpowiada pracodawcy. Są zatem odpowiedzią na potrzeby pracowników i zapewniają dobrą organizację pracy u pracodawcy.

Jeśli w firmie już obowiązują ruchome godziny pracy, to można poszerzyć przedział czasu, w którym praca będzie rozpoczynana i kończona, np. zamiast 8.00 – 9.30 dla pracujących zdalnie można wprowadzić 7.00 - 10.00. Wymaga to jednak zachowania takiego samego trybu wdrożenia, jak opisany powyżej.

Jeśli są ku temu obiektywne powody, przedział godzin można uelastyczyć nie dla wszystkich, a tylko dla określonych grup pracowników pracujących zdalnie. W tym przypadku najbardziej obiektywnym kryterium będzie rodzaj pracy, jaki wykonują.

Elastyczne godziny pracy zdalnej można wprowadzić także dla poszczególnych pracowników, na ich indywidualne wnioski.

Coraz częściej wobec pracowników pracujących zdalnie wprowadza się zadaniowy czas pracy. Pracownik nie jest wówczas podporządkowany godzinom rozpoczynania i kończenia pracy, lecz zadaniom. Rozkład czasu pracy leży zatem w jego rękach. Przesłanką do wprowadzenia zadaniowego czasu pracy tylko wobec pracowników pracujących zdalnie będzie miejsce wykonywania pracy, które w tym przypadku znajduje się poza zakładem pracy, co powoduje, że pracodawca ma bardzo ograniczone możliwości kontrolowania czasu pracy pracownika.

Wprowadzenie takiej hybrydy w zakresie czasu pracy, tj. stosowanie podstawowego czasu pracy ze sztywnymi godzinami pracy wobec pracownika pracującego na terenie zakładu pracy i zadaniowego czasu pracy wobec tego samego pracownika, gdy pracuje zdalnie jest zatem dopuszczalne prawnie. Może jedynie rodzić wyzwania dla pracodawcy w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy.

---

Z badań wynika, iż zdecydowana większość pracowników chce nadal pracować zdalnie, i to w zadaniowym czasie pracy. Odkąd jednak najwięksi międzynarodowi giganci ogłosili powrót do biur, również pracodawcy w Polsce idą za tym trendem.

Działy HR ścigają się więc we wdrażaniu coraz to ciekawszych benefitów, które spowodują, że wykonywanie pracy w biurze będzie dla pracownika atrakcyjniejsze niż jej świadczenie w domu. Powróciły zatem: piątki z pizzą, śniadania finansowane przez pracodawcę w poniedziałki oraz wakacyjny benefit - środy z lodami. Pojawiły się także nowe benefity adresujące takie potrzeby pracowników, które nie były zgłaszane przed pandemią, np. dni, w których można przychodzić do biura z dziećmi i zwierzętami domowymi, wizyty psychologa w firmie, praktyczne warsztaty w biurze ze znaną osobą na temat tego, jak dbać o swój dobrostan (wellbeing), joga lub treningi oddechowe w biurze, pokój z masażystą albo pokój do drzemek. Powoli standardem zaczyna być dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy, posiłku w biurze lub atrakcyjnych lokalach w pobliżu biura.

Pracodawcy coraz częściej finansują też szczepienia przeciwko grypie, konsultacje u psychiatry lub psychologa, którzy przyjmują w biurze lub dofinansowują laserową korekcję wzroku. Zezwalają również na pracę zdalną za granicą lub wykonywaną po zakończeniu urlopu wypoczynkowego w miejscu, w którym pracownik wypoczywał (workation). Pracujący zdalnie cenią sobie dzień bez włączania kamer.

Taki benefit to odpowiednik casualowych piątków w biurze (casual Fridays), podczas których nie obowiązuje rygorystyczny, formalny strój w pracy.

Na pewno wraz ze spadkiem liczby zachorowań presja zarządów na powrót do biura będzie rosła, by zwiększyć efektywność pracy zespołowej, a wraz z nią będą pojawiały się nowe benefity pozapłacowe.

## BHP przy pracy zdalnej

---



Agnieszka Anusewicz  
Adwokat

**Pracodawca w ramach ogólnego obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zobowiązany jest wobec pracowników do podejmowania określonych działań z zakresu BHP przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.**

**Zobowiązanie to jest bardzo szerokie i w praktyce przerzuca większość obowiązków z dziedziny BHP na pracodawcę.**

Jednak przy pracy zdalnej niektóre obowiązki pracodawcy są wręcz niemożliwe do wykonania. W związku z tym powstało pytanie, czy pracodawca w ogóle odpowiada za BHP przy pracy zdalnej. Biorąc pod uwagę brzmienie projektowanych przepisów należy stwierdzić, że tak, chociaż zakres jego obowiązków i odpowiedzialności jest ograniczony.

Ustawodawca wprost stwierdza, że w przypadku pracy zdalnej pracodawca jest zwolniony m.in. z obowiązku powołania koordynatora, organizowania stanowiska pracy, dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń, zachowania standardu pomieszczeń, zapewnienia urządzeń higieniczno-sanitarnych i środków higieny osobistej.

Jednocześnie pracodawca jest obowiązany w zakresie BHP przede wszystkim do:

- zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkoleń i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy.

Niezależnie od podstawy wykonywania pracy zdalnej odpowiedni dokument (porozumienie ze związkami zawodowymi, regulamin, polecenie wykonywania pracy zdalnej, porozumienie zawarte z pracownikiem) powinien określać m.in.:

- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy lub innych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.

Dodatkowo, dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od potwierdzenia przez niego (w postaci papierowej lub elektronicznej), że na stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. Aby złożyć takie oświadczenie pracownik powinien wiedzieć, jakie warunki uznać należy za bezpieczne i higieniczne. Dlatego też zasadnym jest uregulowanie w dokumencie dot. wykonywania pracy zdalnej przykładowo następujących kwestii:

- ustawienia biurka oraz krzesła zgodnie z zasadami ergonomii;
- minimalnych wymagań dla monitora ekranowego;
- zastosowania oświetlenia nieobciążającego oczu;
- drożności ciągów komunikacyjnych - kabli, dywanów i wykładzin;
- oddzielenia miejsca spożywania posiłków od miejsca pracy;
- regularnych przerw po każdej godzinie pracowanej przed komputerem.

---

## **Wyposażenie pracownika w narzędzia i materiały oraz zwrot kosztów organizacji pracy zdalnej**

---

Obecnie podstawowym narzędziem pracy zdalnej jest komputer. Ewentualne powierzanie dodatkowych narzędzi, jak drukarka czy telefon służbowy należy powiązać ze specyfiką stanowiska i indywidualnie rozważyć potrzebę ich zapewnienia. Kwestią nierozstrzygniętą pozostaje ewentualny obowiązek zapewnienia mebli biurowych. Ani brzmienie projektowanych przepisów, ani uzasadnienie do projektu nie wskazują wprost, czy meble biurowe stanowią element „materiałów i narzędzi pracy”, które pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi. Należy przy tym zwrócić uwagę, że zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy, Rozwoju i Technologii z 8 stycznia 2021 r. ani obecnie obowiązujące, ani projektowane przepisy dot. pracy zdalnej nie regulują zagadnienia kosztów zakupu mebli biurowych. W związku z tym, moim zdaniem, można bronić stanowiska, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku wyposażenia pracownika w meble biurowe.

Przed podjęciem decyzji o przekazaniu służbowego mienia pracodawca powinien ocenić możliwość zaoferowania wszystkim pracownikom porównywalnej ilości i rodzaju narzędzi do pracy z domu. Różnicowanie dostępu pracowników, w szczególności zajmujących to samo stanowisko lub mających te same obowiązki, do narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej może być bowiem uznane za nierówne traktowanie lub przejaw dyskryminacji.



---

## Ocena ryzyka zawodowego

---

Pracodawca powinien sporządzić ocenę ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną, przy czym może to być uniwersalna ocena dla poszczególnych grup stanowisk. Przy ocenie tej należy uwzględnić w szczególności wpływ pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. O ile dwa pierwsze czynniki nie są zaskakujące, o tyle ostatni stanowi swego rodzaju novum. Pracodawca powinien bowiem ocenić, jak na pracownika może wpłynąć ewentualna izolacja wynikająca z warunków pracy zdalnej. Do tej pory pracodawcy nie analizowali, co do zasady, wpływu pracy wykonywanej na danym stanowisku na psychikę pracowników. Powyższa regulacja może mieć zatem wpływ na praktykę dotyczącą dokonywania oceny ryzyka zawodowego również na stanowiskach, na których praca zdalna nie jest wykonywana.

Na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego pracodawca ma obowiązek opracować informację zawierającą:

- zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik powinien potwierdzić (w postaci papierowej lub elektronicznej) zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz ww. informacją oraz zobowiązać się do ich przestrzegania.

## Kontrola przestrzegania BHP w miejscu wykonywania pracy zdalnej

Zgodnie z projektowanymi przepisami pracodawca ma prawo kontrolować przestrzeganie przez pracownika zasad i przepisów BHP w miejscu świadczenia pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem, a jej zasady powinny zostać ujęte w stosownych dokumentach.

Kontrolę w zakresie BHP powinien przeprowadzać pracownik służby BHP działającej u pracodawcy (tylko osoba z odpowiednimi kwalifikacjami może stwierdzić, czy rzeczywiście zasady BHP są przestrzegane), a pracownik, u którego odbywać się ma kontrola, powinien wiedzieć kto i w jakim celu ją przeprowadzi. Pracownik służby BHP może skontrolować jedynie wskazane przez pracownika miejsce, z którego świadczy on pracę zdalną. Sporządzony protokół z kontroli powinien zostać przekazany pracodawcy.

Zgodnie z projektowanymi przepisami, gdy pracodawca w trakcie kontroli stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów BHP zobowiązuje pracownika do ich usunięcia we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. Powstaje zatem pytanie, czy wobec powyższego pracodawca może dodatkowo nałożyć na pracownika karę porządkową za nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP, zgodnie z art. 108 k.p.

Projektowane przepisy nie uchylają odpowiedzialności porządkowej pracowników. A zatem w sytuacji, kiedy pracownik znał zasady BHP, których winien był przestrzegać w trakcie wykonywania pracy zdalnej możliwe jest nałożenie na niego kary porządkowej. Zwłaszcza, że zgodnie z przepisami to pracownik sam organizuje stanowisko pracy zdalnej.

## Retencja danych w rekrutacji

---



Dominika Dörre-Kolasa  
Radca prawny  
Partner



Michalina Kaczmarczyk  
Radca prawny

**Przechowywanie danych po zakończonej rekrutacji jest uzasadnione interesem samych kandydatów jak i pracodawców. Pracodawca może przechowywać dane zebrane w toku rekrutacji od kandydatów przez 3 lata.**

**W okresie tym, kandydaci mogą podnieść zarzut odrzucenia ich aplikacji z powodu dyskryminacji lub nierównego traktowania.**

---

### Dotychczasowe stanowisko polskiego organu nadzoru

---

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych kilkakrotnie stanowczo wypowiadał się w kwestii ewentualnego przechowywania danych kandydatów po zakończonej rekrutacji. W opublikowanym w październiku 2018 r. poradniku „Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców” wskazano, że „niedopuszczalne jest przetwarzanie danych tylko w celu zabezpieczenia się przed ewentualnym przyszłym i niepewnym roszczeniem osoby, której dotyczą”, a takie działanie, według Prezesa UODO, stanowiłoby przetwarzanie danych „na wszelki wypadek”. W ocenie Urzędu, dane kandydatów, z którymi nie zawarto umowy o pracę, powinny być usuwane niezwłocznie po zakończonej rekrutacji.

### Stanowisko Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie i argumentacja pracodawcy

Z oceną organu nie zgodził się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie, który w sierpniu 2022 r. uchylił decyzję organu nadzoru i wskazał, że Prezes UODO nieprawidłowo zinterpretował prawnie usprawiedliwiony cel administratora (czyli pracodawcy), a także nie wziął pod uwagę interesów innych osób biorących udział w rekrutacji. Podzielił stanowisko przedstawione przez pracodawcę, w którym zostało podkreślone, że zatrudniający jest wręcz obowiązany przechowywać dane z procesów rekrutacyjnych.

Zgodnie z art. 183d Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu - a więc również kandydat - ma prawo do odszkodowania. To pracodawca musi udowodnić, że zasada równego traktowania nie została naruszona, czyli że przy wyborze nowego pracownika w ramach procesu rekrutacji kierował się obiektywnymi kryteriami. Aby móc przeprowadzić taki dowód (czy w konkretnej sprawie doszło do dyskryminacji), niezbędne jest porównanie kwalifikacji i cech kandydatów, którzy przeszli do następnego etapu rekrutacji z tymi, co do których została podjęta decyzja o zakończeniu procesu. Pracodawca musi więc dysponować danymi zarówno osoby podnoszącej zarzut dyskryminacji, jak i pozostałych kandydatów, z którymi ją porównywał.

## **Podstawa prawna przetwarzania danych po zakończonej rekrutacji**

Art. 6 ust. 1 lit. f) RODO wprowadza klauzulę ogólną, zgodnie z którą przetwarzanie danych bez zgody osoby, której one dotyczą, jest dopuszczalne, jeśli są spełnione dwa warunki. Po pierwsze przetwarzanie to musi być niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, a po drugie - nie zachodzą sytuacje, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów ma dobro lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą.

Interes administratora, czyli pracodawcy, polega oczywiście na ochronie przed ewentualnymi roszczeniami z tytułu nierównego traktowania w nawiązaniu stosunku pracy. Nie upada on przy tym w momencie wystąpienia przez kandydata z żądaniem usunięcia jego danych.

Pozostali kandydaci mogą bowiem podnosić, że to oni byli dyskryminowani w toku rekrutacji, np. z uwagi na płeć lub wiek. Z tych powodów pracodawca musi zatem dysponować danymi wszystkich kandydatów, by być w stanie wykazać, że kierował się obiektywnymi kryteriami zarówno przy wyborze osób zakwalifikowanych do kolejnych etapów, jak i przy zatrudnieniu wybranego kandydata.

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z Kodeksu pracy. Pracodawcy powinni podejmować działania o charakterze prewencyjnym (podobnie jest w przypadku mobbingu), w ramach których będzie się mieścić nadzór nad procesami rekrutacyjnymi przez wyrywkowe sprawdzenie obiektywności w wyborze kandydatów do poszczególnych etapów rekrutacji. Usunięcie danych kandydatów niezwłocznie po zakończeniu naboru uniemożliwiłoby realizację obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, bo zatrudniający nie miałby możliwości nadzoru nad transparentnością procesów rekrutacji.

Przechowywanie danych jest też uzasadnione z uwagi na interes stron trzecich. W przypadku zarzutu np. dyskryminacji ze względu na wiek kandydat będzie chciał udowodnić, że osoby starsze nie były dopuszczane do kolejnych etapów rekrutacji mimo posiadania odpowiednich kwalifikacji, wykształcenia, doświadczenia. Jeśli pracodawca usunąłby wszystkie dane po zakończeniu rekrutacji, niemożliwe byłoby ustalenie kryteriów, na podstawie których zdecydował o odrzuceniu osób starszych. Kandydaci zostaliby pozbawieni środków dowodowych w zainicjowanych przez siebie postępowaniach.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie nie jest prawomocny. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych wniósł od niego kasację.

## **Wpływ zmian w Kodeksie spółek handlowych na odpowiedzialność menadżerów i zarządzanie ryzykiem niezgodności w spółkach kapitałowych**

Zmiany w Kodeksie spółek handlowych, które weszły w życie w październiku 2022 r. mają istotne znaczenie z punktu widzenia odpowiedzialności menadżerów pracujących w grupach kapitałowych.

Po raz pierwszy wprowadzono do Kodeksu „interes grupy” w ramach holdingu spółek, który nie zawsze jest tożsamy z interesem poszczególnych spółek, wchodzących w jego skład. Dodatkowo, jednoznacznie uregulowano tzw. zasadę biznesowej oceny sytuacji (business judgement rule), która ma chronić starannie działających menadżerów przed konsekwencjami podejmowanych decyzji biznesowych.

Wzmocniono także kompetencje rad nadzorczych, rozszerzając ich uprawnienia w zakresie badania sytuacji majątkowej spółki oraz wyjaśniania potencjalnych nieprawidłowości. Może mieć to istotne znaczenie w kontekście prowadzenia w spółkach wewnętrznych postępowań wyjaśniających.

## **Grupa spółek i wiążące polecenia a odpowiedzialność menadżerów**

Nowelizacja wprowadziła do polskiego prawa pojęcie tzw. grupy spółek (spółki dominującej i spółek zależnych, które kierują się wspólnym interesem). Do uznania grupy kapitałowej za grupę spółek konieczne jest podjęcie stosownych uchwał i dokonanie wpisu w rejestrze spółek. Nie wystarczy istnienie jedynie faktycznych powiązań między spółkami czy sprawowanie strategicznego kierownictwa w grupie przez spółkę-matkę.

W ramach grupy spółek istnieje możliwość wydawania wiążących poleceń spółkom zależnym przez zarząd, prokurenta czy pełnomocnika spółki dominującej. W sytuacji wykonywania wiążących poleceń członkowie zarządu czy rady nadzorczej spółki zależnej nie ponoszą odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną wykonaniem wiążącego polecenia. Również organy spółki dominującej nie poniosą odpowiedzialności za szkodę, o ile działali w interesie grupy spółek.

Menadżerowie nie ponoszą także odpowiedzialności karnej za przestępstwo niegospodarności/nadużycia zaufania, o ile wykonywali wiążące polecenia. To istotna zmiana w kontekście ochrony menadżerów, którzy wykonywali dyspozycje właściciela (spółki matki) i podejmowali działania, które były korzystne dla grupy, ale mogły zostać uznane za szkodliwe dla konkretnej spółki zależnej. Dostrzeżone zostało, że menadżerowie spółek zależnych w przypadku realizacji długofalowej strategii grupy np. jej restrukturyzacji, zmiany profilu/miejsca działalności mają bardzo ograniczoną swobodę w podejmowaniu decyzji, dotyczących zarządzania majątkiem spółki zależnej i muszą realizować decyzje właścicielskie. W wyniku nowelizacji, ich działania będą podlegały ochronie prawnej, a oni sami nie ponoszą odpowiedzialności karnej za potencjalne niegospodarne działania.

---

## **Business judgement rule**

Członkowie organów wszystkich spółek kapitałowych (niezależnie od ich uczestnictwa w grupie spółek) uzyskują ochronę wynikającą z wprowadzenia do kodeksu zasady biznesowej oceny sytuacji (dotąd tzw. „business judgement rule” była rozpoznawana przez sądy w orzecznictwie).

Menadżerowie nie naruszają obowiązku dołożenia należytej staranności przy wykonywaniu czynności (członka zarządu, rady nadzorczej, komisji rewizyjnej, likwidatora), o ile postępują lojalnie wobec spółki i działają w granicach uzasadnionego ryzyka gospodarczego, w tym na podstawie miarodajnych informacji, profesjonalnych analiz i opinii, które powinny być w danych okolicznościach uwzględnione przy dokonywaniu starannej oceny. Powyższe oznacza, że wciąż sankcjonowane będą działania lekkomyślne, nieoparte analizą ryzyka. Jednocześnie członkowie organów uzyskują dodatkową ochronę i pewność, że ich działania będą oceniane na moment podejmowania decyzji, a nie uwzględniając stan po zdarzeniu, gdy okaże się, że określona czynność okazała się niekorzystna dla spółki.

## **Postępowania wyjaśniające po nowemu?**

Nowela KSH wzmocniła także pozycję rad nadzorczych i rozszerzyła ich kompetencje. Rady nadzorcze mają być na bieżąco informowane o sytuacji spółki (np. o transakcjach oraz innych zdarzeniach lub okolicznościach, które istotnie wpływają lub mogą wpływać na sytuację majątkową spółki, w tym na jej rentowność lub płynność czy kierunkach rozwoju działalności spółki). W ramach grup spółek rady nadzorcze mają także sprawować nadzór nad realizacją interesu grupy spółek przez spółkę zależną. Potwierdzono także możliwość powoływania komitetów przez radę nadzorczą (do nadzoru nad konkretnym obszarem działalności) oraz przyznano radom nadzorczym uprawnienie do powołania doradcy rady nadzorczej – na koszt spółki.

Rozszerzono katalog osób zobligowanych do składania radom nadzorczym wyjaśnień, sprawozdań, dokumentów dotyczących spółki, w szczególności jej działalności lub majątku (obowiązek taki mają: zarząd, prokurenci, pracownicy oraz współpracownicy).



**Janusz Tomczak**  
Adwokat  
Partner

Wprowadzono także 14-dniowy termin (chyba, że w żądaniu określono termin dłuższy) do przekazania tych informacji. Przepis o obowiązku udzielania wyjaśnień radzie nadzorczej obowiązywał już w ograniczonym zakresie przed nowelizacją, jednakże z uwagi na brak wskazania terminu jego realizacji, rady nadzorcze w praktyce często nie otrzymywały w ogóle wnioskowanych informacji lub otrzymywały je z opóźnieniem, które wykluczało podjęcie adekwatnych działań nadzorczych.

Aktualnie, brak przekazania danych w terminie może skutkować odpowiedzialnością karną - KSH przewiduje bowiem nowy typ przestępstwa (zagrożonego karą grzywny nie niższą niż 20 000 złotych i nie wyższą niż 50 000 złotych lub karą ograniczenia wolności).

Powyższe może mieć istotne znaczenie w świetle prowadzenia wewnętrznych postępowań wyjaśniających. Rady nadzorcze, z uwagi na przypisane im obowiązki oraz nowe uprawnienia, mogą przejmować inicjatywę w zakresie wszczynania i prowadzenia wewnętrznych śledztw – dotychczas zwykle podjęcie decyzji w tym zakresie było domeną zarządu. Rady nadzorcze, w toku czynności wyjaśniających, mogą korzystać z usług powołanego przez siebie doradcy, którego działania finansować będzie spółka.

Po nowelizacji spodziewać się można większej aktywności organów nadzorczych w sprawowaniu bieżącej kontroli nad działalnością spółki oraz wyjaśniania wszelkich podejrzeń nieprawidłowości.



**dr Ewelina  
Rutkowska**  
Adwokat



## Rok wyzwań w obszarze global mobility

Zmiany w obszarze global mobility jakie miały miejsce w mijający roku istotnie powiązane są z konfliktem zbrojnym w Ukrainie oraz napływem obywateli tego kraju do Polski. Pomimo iż jeszcze na początku 2022 r. w życie weszły długo oczekiwane zmiany w Ustawie o cudzoziemcach, to dalsza część roku naznaczona była prawie wyłącznie próbą znalezienia rozwiązań dla obywateli Ukrainy, szukającymi schronienia przed wojną. Na uwagę zasługuje również dalszy rozwój programu Poland.Business Harbour, który dedykowany jest specjalistom z sektora IT / New Tech. Na początku 2023 r. w życie wejdą kolejne zmiany, które chcielibyśmy przybliżyć w naszej publikacji.

### Przepisy dedykowane wszystkim cudzoziemcom

Na początku roku weszła w życie reforma prawa imigracyjnego, która zmieniła zasady wydawania zezwoleń na pobyt wprowadziła możliwość zmiany jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę bez obowiązku uzyskiwania nowego zezwolenia. To znaczące ułatwienie dla cudzoziemców i ich pracodawców, które pozwala uniknąć prowadzenia czasochłonnej procedury występowania o nowe zezwolenie w przypadku zmiany miejsca pracy.

W połowie roku wprowadzone zostały nowe regulacje w zakresie procedur związanych z legalizacją pracy cudzoziemców a także usystematyzowano praktyki, które były dotychczas stosowane przez urzędy. Największe zmiany dotyczyły usprawnienia procedury wydania informacji starosty, wprowadzenia nowych wzorów wniosku o wydanie zezwolenia na pracę czy konieczności przedstawienia aktualnego oświadczenia o niekaralności, które odtąd ważne jest tylko 30 dni od daty jego podpisania. Ustawa potwierdziła też praktykę wielu urzędów o możliwości podpisania dokumentu wyłącznie przez osoby ujawnione w Rejestrze Przedsiębiorców KRS pracodawcy.

Program Poland.Business Harbour został rozszerzony na specjalistów z sektora IT / New Tech posiadających obywatelstwo Azerbejdżanu (bezwarunkowo), a pod pewnymi wyjątkami w przypadku znaczących dla gospodarki inwestycji z sektorów strategicznych również na specjalistów bez względu na obywatelstwo.

---

Kolejna ważna zmiana dotyczy wydawania wiz krajowych. Po raz pierwszy wybrana grupa cudzoziemców może uzyskać wizę na terenie Polski, bez konieczności wyjazdu na granicę. Obywatele Białorusi mogą aplikować o wizę krajową jeżeli nie mają możliwości powrotu do kraju pochodzenia ze względu na grożące tam represje oraz przebywają na terytorium Polski na podstawie wizy humanitarnej, lub wjechali do Polski z Ukrainy po 24.02.2022 r., o ile przebywali legalnie w Ukrainie przed tą datą, lub mają zamiar wykonywania pracy w charakterze kierowcy międzynarodowego. Wprowadzone regulacje dopuszczają również możliwość aplikowania o wizę krajową przez obywateli Ukrainy, którzy mają zamiar wykonywać pracę w charakterze kierowcy międzynarodowego lub członka załogi statku powietrznego.

## **Przepisy dot. obywateli Ukrainy i członków ich rodzin**

Ze względu na wybuch wojny w Ukrainie oraz związany z tym kryzys migracyjny, wiele zmian prawnych objęło także obywateli Ukrainy i członków ich rodzin. Na mocy przyjętych, zarówno na poziomie unijnym, jak i lokalnym uregulowań, tj. decyzji wykonawczej Rady 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującej wprowadzeniem tymczasowej ochrony oraz wprowadzonej 12 marca 2022 r. ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej: „specustawa”), przyjęto szereg rozwiązań mających na celu uregulowanie pobytu obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którzy począwszy od 24 lutego 2022 r. masowo wjeżdżali do Polski, często bez właściwych dokumentów pobytowych, w poszukiwaniu schronienia przed trwającym w ich kraju konfliktem zbrojnym.

Wymienione osoby objęto ochroną czasową, co umożliwiło im kontynuowanie legalnego pobytu w RP do 24 sierpnia 2023 r. Zgodnie z pierwotnymi założeniami po 9 miesiącach pobytu w Polsce liczonych od dnia wjazdu, tj. najwcześniej od 24 listopada 2022 r., obywatele Ukrainy jak i członkowie ich rodzin podlegający zasadom specjalnym, mieli uzyskać możliwość aplikowania o jednorazowe 3-letnie zezwolenie na pobyt. Do uzyskania zezwolenia nie trzeba było spełnić dodatkowych wymagań.

W nowym roku doczekamy się jednak zmian w tym zakresie. Zgodnie z procedowanym projektem nowelizującym specustawę (w momencie przygotowywania artykułu nie jest znana data wprowadzenia nowelizacji, zakładamy że będzie to koniec stycznia 2023 r.) usunięte zostaną przepisy wprowadzające możliwość aplikowania o jednorazowe 3-letnie zezwolenie na pobyt. W zamian od 1 kwietnia 2023 r. pracujący obywatele Ukrainy oraz członkowie ich rodzin będą mogli składać wnioski o wydanie standardowych zezwoleń na pobyt czasowy i pracę lub w celu wykonywania pracy wymagającej wysokich kwalifikacji (tzw. „Niebieska Karta”).

Warto również zaznaczyć, iż bezpośrednio po przyjęciu specustawy osoby objęte specjalnymi zasadami pobytowymi nie miały możliwości podróżowania do innych krajów strefy Schengen z powodu wyczerpania okresu bezwizowego, a nawet kilkudniowy wyjazd do Ukrainy mógł powodować komplikacje przy próbie powrotu do Polski. Problem ten rozwiązano wprowadzając dokument elektroniczny Diia.pl. Dostępny jest on dla osób, które posiadają specjalny status pobytowy w Polsce, nr PESEL UKR oraz konto w aplikacji mObywatel. Na podstawie dokumentu Diia.pl ww. osoby mogą opuszczać terytorium Polski i podróżować po strefie Schengen do 90 dni w okresie kolejnych 180 dni, czyli tak samo jak w ramach ruchu bezwizowego lub na podstawie innych dokumentów pobytowych.



---

Inne istotne rozwiązania przyjęte na mocy specustawy dotyczą nie tylko obywateli Ukrainy dotkniętych wojną. Od marca 2022 r. polscy pracodawcy mogą bowiem zatrudniać obywateli Ukrainy, których pobyt w Polsce jest legalny, bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Warunkiem zatrudnienia jest złożenie powiadomienie do właściwego powiatowego urzędu pracy. Powiadomienie należy złożyć w ciągu 14 dni od dnia podjęcia pracy przez pracownika.

W ciągu roku zasady dotyczące składania powiadomień były wielokrotnie doprecyzowywane. Najnowsze, które mają zostać wprowadzone na podstawie ww. nowelizacji specustawy będą dotyczyć obowiązku informowania w przypadku, gdy pracownik rozpoczął pracę oraz otrzymał zezwolenie na pobyt czasowy, gdzie wskazano na zwolnienie z wymogu posiadania zezwolenia na pracę na podstawie powiadomienia.

W odniesieniu do obywateli Ukrainy, których pobyt w Polsce nie wynika ze specjalnego statusu i którzy posiadają ważne lub przedłużone na mocy fikcji covidowej czasowe dokumenty pobytowe, np. wizy krajowe lub zezwolenia na pobyt czasowy, zyskają możliwość przedłużenia swojego pobytu na podstawie wymienionych dokumentów, w przypadku upływu ich ważności lub gdy ważność ta wynika obecnie z fikcji covidowej, do dnia 24 sierpnia 2023 r.

Jesteśmy pewni, że rok 2023 przyniesie kolejne zmiany w obszarze global mobility ze szczególnym uwzględnieniem statusu obywateli Ukrainy w Polsce. Nadzwyczajne rozwiązania wprowadzone ze względu na wojnę w Ukrainie będą najpewniej modyfikowane w zależności od jej przebiegu i dalszego napływu cudzoziemców do Polski. Z oczywistych względów chcielibyśmy, aby wraz z szybkim końcem wojny w Ukrainie straciły one swój nadzwyczajny charakter.



**dr Michał Kacprzyk**  
Szef Zespołu Imigracji  
i Global Mobility



**Anna Bloch-  
Kurzyńska**  
Prawnik



**Jan Pietruczuk**  
Prawnik

## Powrót pracownika do pracy po wyroku sądu

---



Piotr Lewandowski  
Radca prawny



Anna Boguska  
Radca prawny

Sąd pracy może przywrócić pracownika do pracy, jeśli okaże się, że został on bezprawnie zwolniony. Wyrok przywracający pracownika do pracy nie powoduje jednak automatycznie ponownego zatrudnienia pracownika. Warunkiem skuteczności wyroku jest zgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy. W niniejszym artykule omawiamy kwestie związane z powrotem pracownika do pracy po wyroku przywracającym do pracy.

### **Konieczność zgłoszenia gotowości do pracy**

Pracodawca zobowiązany jest przywrócić pracownika do pracy na skutek wyroku przywracającego go do pracy. Jeśli pracownik złożył stosowny wniosek, to sąd może nakazać pracodawcy jego „tymczasowe przywrócenie”, tj. do czasu rozstrzygnięcia przez sąd II instancji, czy wyrok przywracający jest prawidłowy. W braku takiego wniosku, z reguły dopiero wskutek ogłoszenia wyroku przez sąd apelacyjny, pracownik może wrócić do pracy. Przywrócenie pracownika do pracy nie następuje automatycznie. Skuteczność wyroku przywracającego do pracy zależy od zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Pracownik ma na to 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

### **Nieskuteczne zgłoszenie gotowości do pracy**

W sytuacji, w której pracownik nie zgłosi gotowości do pracy albo zgłosi się do pracy przed uprawomocnieniem się wyroku, czy po upływie 7-dniowego terminu, taka czynność jest nieskuteczna. Jeśli pracodawca odmówi ponownego zatrudnienia pracownika, wyrok przywracający nie wywoła żadnych skutków.

---

Wyjątkowo pracownik będzie mógł jednak powrócić do pracy, jeśli wykaże, że przekroczenie terminu na zgłoszenie gotowości do pracy nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Często kwestią sporną jest to, czy pracownik uchybił terminowi z przyczyn od niego zależnych czy też nie. Jeśli pracodawca odmawia ponownego zatrudnienia pracownika, to pracownik może żądać ustalenia, że spóźnienie było spowodowane przyczynami od niego niezależnymi. W orzecznictwie Sądu Najwyższego za przyczynę niezależną od pracownika uznaje się np. niepowiadomienie pracownika o wyroku przywracającym do pracy przez pełnomocnika procesowego (zob. wyrok SN z 14 stycznia 2008 r., II PK 104/07).

## **Egzekucja wyroku przywracającego do pracy**

Jeśli pracodawca odmówi ponownego zatrudnienia pracownika, pomimo że zgłosił on gotowość do pracy w przepisany terminie, pracownik może wystąpić z wnioskiem o wszczęcie egzekucji świadczeń niepieniężnych (art. 1050 k.p.c.). Sąd może nałożyć grzywnę albo nakazać zapłatę na rzecz pracownika określonej sumy pieniężnej za każdy dzień zwłoki, aby wymusić na pracodawcy wykonanie wyroku.

Sąd wymierzając grzywnę, na wypadek jej niezapłacenia, orzeka zamianę grzywny na areszt. Środkom przymusu podlega pracownik odpowiedzialny za niezastosowanie się do wezwania sądu, a gdyby ustalenie takiego pracownika było utrudnione - osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy.

Pracodawca może bronić się przed egzekucją występując przeciwko pracownikowi z powództwem o pozbawienie wyroku przywracającego pracownika do pracy wykonalności. Jednocześnie z pozwem pracodawca powinien złożyć wniosek o zawieszenie ww. postępowania egzekucyjnego, jeżeli zostało

ono wszczęte przez pracownika.

W postępowaniu przeciw egzekucyjnym pracodawca może np. wykazać, że pracownik nie zgłosił skutecznie gotowości do pracy. W przypadku uwzględnienia powództwa, sąd pozbawi wykonalności wyroku, a co za tym idzie, pracownik nie będzie mógł się domagać realizacji przez pracodawcę obowiązku przywrócenia go do pracy.

## **Odpowiedzialność karna pracodawcy**

Pracodawca, który nie wykonuje prawomocnego wyroku o przywróceniu do pracy, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Grozi mu za to grzywna od 1.000 do 30.000 zł (art. 282 § 2 k.p.).

Odmowa wykonania wyroku sądu może być także zakwalifikowana jako przestępstwo określone w art. 218 § 2 k.k. Zagrożone jest ono karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

## **Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy**

Pracownikowi, którego pracodawca nie dopuścił do pracy, mimo zgłoszenia gotowości do jej podjęcia, przysługuje wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Pracownik domagający się zasądzenia takiego wynagrodzenia musi przed sądem dowieść, że był gotów do pracy, a nie mógł jej wykonywać z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W praktyce może to być znaczne obciążenie finansowe dla pracodawcy, który niezasadnie uchylił się od wykonania wyroku przywracającego pracownika do pracy i czekał na rozstrzygnięcie przez sąd. Takie spory, mające ocenić, czy pracodawca miał obowiązek dopuścić pracownika do pracy, mogą potrwać ok. 2 lat. Konsekwencją uznania przez sąd, że taki obowiązek istniał, może być zasądzenie na rzecz pracownika wynagrodzenia za cały okres niedopuszczenia go do pracy.

## Polski Ład i jego konsekwencje

Rok 2022 był rokiem ciągłych zmian przepisów dotyczących opodatkowania osób fizycznych.

Wprawdzie tempo zmian wyraźnie zmalało w drugiej połowie roku, ale w rocznym rozliczeniu podatkowym trzeba będzie się z nimi zmierzyć. Na tym jednak nie koniec, bo od 1 stycznia 2023 r. weszły w życie kolejne zmiany przepisów mających duże znaczenie dla pracodawców i pracowników, jak również osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Polski Ład, który wszedł w życie 1 stycznia 2022 r. był rzeczywiście rewolucyjną zmianą opodatkowania dochodów osób fizycznych, w szczególności pracowników. Część wprowadzonych zmian, np.: podwyższenie kwoty wolnej od podatku do 30.000 zł, podniesienie progu podatkowego do 120.000 zł, wprowadzenie nowych zwolnień podatkowych, w tym dla rodzin wielodzietnych, była z pewnością korzystna, gdyż skutkuje obniżeniem zobowiązań podatkowych. Jednak zniesienie, po 22 latach (!), prawa do odliczania składek na ubezpieczenie zdrowotne od podatku spowodowało wzrost obciążeń publicznoprawnych u pracowników, których zarobki są wyższe niż ustalony przez autorów Polskiego Ładu poziom dochodów kwalifikujący ich do klasy średniej (ca. 152.000 zł rocznie). Również zniesienie możliwości wspólnego rozliczenia samotnych rodziców z dzieckiem w zamian za niewielką ulgę podatkową było dla wielu z nich niekorzystne.

Jednocześnie, w trakcie roku Ustawodawca wprowadzał mechanizmy, które miały łagodzić skutki tej negatywnej zmiany. Niektóre z nich miały zastosowanie wyłącznie do pracowników uzyskujących dochody ze stosunku pracy. Zleceniobiorcy i osoby otrzymujące np. świadczenia macierzyńskie pierwotnie były z tych mechanizmów wyłączone.

Pierwszym z nich była niesławna „ulga dla klasy średniej”, stosowana automatycznie jeżeli pracownik uzyskiwał przychody pomiędzy 5.701 a 11.141 zł miesięcznie, chyba że sam pracownik złożył wniosek o jej niestosowanie.



**Katarzyna Serwińska**  
Doradca podatkowy  
Partner

Drugim było obliczanie zaliczek na podatek wg. przepisów aktualnych i obowiązujących 31 grudnia 2021 r. a następnie porównywanie ich ze sobą i pobieranie zaliczki niższej. Minister Finansów wydając rozporządzenie wprowadzające ten mechanizm, naruszył prawo powodując wątpliwości co do obowiązywania nowej regulacji. Ten błąd legislacyjny usunięto zmieniając odpowiednio ustawę o PIT, ze skutkiem od 10 marca 2022 r. Wtedy również do grona podatników mogących korzystać z „ulgi dla klasy średniej” włączono zleceniobiorców i osoby otrzymujące zasiłki macierzyńskie.

Polski Ład i doraźne łatanie jego braków trwało do połowy 2022 r., kiedy to w ramach Polskiego Ładu 2.0. przyjętego kolejną nowelizacją ustawy o PIT (z 15 czerwca 2022 r.), zniesiono powyższe mechanizmy, przywrócono możliwość rozliczania się samotnych rodziców z dziećmi oraz obniżono, do 12%, podstawową stawkę PIT.

Dużą zmianą dla płatników, o której nie mówi się zbyt często, było wprowadzenie sankcji za nielegalne zatrudnienie.

W przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe od takich wynagrodzeń obciążają wyłącznie pracodawcę,

także w części finansowanej przez ubezpieczonego (pracownika). Składki te nie stanowiły kosztów uzyskania przychodu u pracodawców.

Przez nielegalne zatrudnienie należy rozumieć:

- zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy,

Przepisy dotyczące nielegalnego zatrudnienia mogą być interpretowane bardzo szeroko. Należy liczyć się z tym, że organy podatkowe, mogą próbować zakwalifikować jako nielegalne zatrudnienie przypadki, w których pracodawca w ogóle nie potwierdził warunków zatrudnienia na piśmie, jak również takie, w których zawarta została np. umowa zlecenia czy B2B, a faktyczna relacja pomiędzy stronami wskazuje istnienie stosunku pracy.

---

## Rozliczenie roczne za 2022

---

Te wszystkie zmiany spowodowały, że duża część podatników nie wie, czy z ich rocznego zeznania podatkowego wynikać będzie kwota do dopłaty, czy może kwota zwrotu.

Sprawę komplikuje dodatkowo, wprowadzone tylko na potrzeby rocznego rozliczenia podatkowego za rok 2022, rozwiązanie polegające na obliczeniu przez urząd skarbowy hipotetycznego zobowiązania podatkowego, które - z mocy prawa – będzie mieć miejsce w przypadku każdego podatnika, który uzyskał w tym roku przychody ze stosunku pracy, zlecenia albo z działalności gospodarczej opodatkowanej na zasadach ogólnych, w wysokości uprawniającej do skorzystania z ulgi dla klasy średniej, czyli od 68.412 zł do 133.692 zł. Jeżeli takie hipotetyczne zobowiązanie podatkowe okaże się niższe od kwoty wynikającej ze złożonego zeznania rocznego, podatnik otrzyma zwrot różnicy pomiędzy tymi kwotami bez konieczności podejmowania jakiegokolwiek dodatkowego działania. Jednak zanim takie hipotetyczne zobowiązanie zostanie obliczone podatnik musi złożyć zeznanie podatkowe samodzielnie albo zaakceptować (po ewentualnych zmianach) zeznanie podatkowe przygotowane w ramach usługi „Twój e-PIT”.

To drugie rozwiązanie wydaje się bardziej atrakcyjne z uwagi na daleko idące zmiany w formularzach zeznań podatkowych, które będą stosowane przy rozliczeniu za rok 2022. Zmianie uległ także formularz PIT-11 i nawet transpozycja kwot z tej informacji do zeznania podatkowego składanego na nowym wzorze formularza wymagać będzie większej uwagi niż dotychczas.

Zmiany w formularzach wynikają głównie z nowych zwolnień podatkowych, które zostały wprowadzone w ramach Polskiego Ładu (np. ulga dla pracujących seniorów lub ulga dla rodzin wychowujących 4 i więcej dzieci). Jeżeli podatnik w porę złożył płatnikowi oświadczenie o spełnianiu warunków do jego zastosowania, to płatnik wykonał lwią część pracy odliczając zwolnienie przy pobieraniu zaliczek na podatek w trakcie roku. Jednak w przypadku, gdy podatnik zrobił to z opóźnieniem lub zdecydował o tym, że dane zwolnienie rozliczy samodzielnie w zeznaniu rocznym, to tegoroczne rozliczenie podatkowe może okazać się wyzwaniem ponad siły.

### Nowy wzór formularza PIT-2

Wzrost kwoty zmniejszającej podatek spowodował, że w 2022 r. złożenie pracodawcy oświadczenia o jej stosowaniu miało znaczący wpływ na dochody netto pracowników. Jednocześnie obowiązujące na początku roku ograniczenia dotyczące terminu złożenia oświadczenia spowodowały, że część podatników nie nabyła wynikających z niego uprawnień.



---

Jeszcze w trakcie 2022 r. Ustawodawca zniósł warunek złożenia oświadczenia przed uzyskaniem pierwszego przychodu w danym roku podatkowym oraz wprowadził zmiany pozwalające na złożenie oświadczenia również tym podatnikom, którzy otrzymują emeryturę lub rentę za pośrednictwem płatnika. Zmiany te zostały uwzględnione w treści ósmej wersji formularza PIT-2.

W ramach Polskiego Ładu 2.0. został przygotowany kolejny wzór formularza PIT-2 (wersja nr 9), który należy stosować do składania oświadczeń i wniosków mających wpływ na obliczanie miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych w roku 2023 i latach kolejnych.

Przeznaczenie formularza uległo zmianie. Za jego pomocą podatnik może złożyć jednocześnie kilka oświadczeń i wniosków, które mają wpływ na wysokość pobieranej zaliczki a dotąd wymagały złożenia dokumentu/ów odrębnych od PIT-2.

Następną nowością jest możliwość złożenia PIT-2 w zakresie stosowania kwoty zmniejszającej podatek przez podatników niebędących pracownikami. Dotąd tacy podatnicy mogli samodzielnie odliczyć kwotę zmniejszającą podatek dopiero w rozliczeniu rocznym, a w 2023 r. może to robić płatnik pobierający zaliczkę na podatek od wypłacanego im wynagrodzenia.

Nowy PIT-2 daje również możliwość podzielenia kwoty zmniejszającej podatek pomiędzy dwóch lub trzech płatników lub pomiędzy dwa tytuły prawne u jednego płatnika (np. przy jednoczesnym zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy i umowy zlecenia). Ta zmiana pozwala na skorzystanie z kwoty zmniejszającej podatek w jak największym wymiarze w sytuacji, gdy wynagrodzenie z poszczególnych umów jest zbyt niskie, aby można było odliczyć całe 300 zł od zaliczki na podatek pobieranej z tytułu jednej umowy.

Nowy formularz PIT-2 nie jest wolny od niedociągnięć.

Pierwszym z nich jest brak pola, w którym podatnik może zaznaczyć, jakiej umowy zawartej z danym płatnikiem (o ile jest ich więcej) dotyczą składane oświadczenia i wnioski. Wygląda na to, że w praktyce ten problem będzie można rozwiązać wskazując w polu dotyczącym płatnika, której umowy dotyczy składany formularz.

Ponadto, formularz nie uwzględnia wniosku podatnika o stosowanie wyższej stawki podatku przy obliczaniu zaliczek oraz wniosku o pobieranie zaliczek na podatek, w przypadku gdy dochody uzyskane przez podatnika z pracy wykonywanej poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej podlegają zagranicznemu opodatkowaniu. Takie wnioski podatnicy będą musieli składać płatnikom odrębnie, nie przy pomocy formularza PIT-2.

Należy jednak podkreślić, że co do zasady, podatnicy nie mają obowiązku składać nowych oświadczeń i wniosków jeżeli zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczą one również kolejnych lat podatkowych oraz nie uległy zmianie okoliczności mające wpływ na obliczenie zaliczki. Wobec tego płatnicy nie powinni wymagać od pracowników składania oświadczeń ponownie tylko z tego powodu, że nastąpiła zmiana formularza PIT-2.

## **Zmiana ogólnych zasad składania oświadczeń mających wpływ na wysokość zaliczek**

Polski Ład 2.0. wprowadził też, od 1 stycznia 2023 r., pewne zmiany dotyczące ogólnych zasad składania oświadczeń i wniosków mających wpływ na wysokość zaliczek pobieranych przez płatników.

Od nowego roku, podatnik takie oświadczenie bądź wniosek składa płatnikowi na piśmie albo w inny sposób przyjęty u danego płatnika. Oznacza to, że płatnik może wprowadzić inny, wygodniejszy dla pracowników sposób składania oświadczeń i wniosków (np. w formie elektronicznej) i nie musi korzystać w tym celu z formularza PIT-2. Dla uniknięcia wątpliwości

## **Obowiązki informacyjne banków i domów maklerskich dotyczące różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć**

---



**Natalia  
Krzyżankiewicz  
Adwokat**

W 2022 r. obserwowaliśmy dalsze działania Unii Europejskiej podejmowane w celu zapewnienia równości wynagrodzeń oraz mające na celu walkę z luką płacową (gender pay gap), przez którą rozumie się różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Skutkiem tych działań jest wprowadzenie nowych obowiązków informacyjnych nałożonych na banki i domy maklerskie. Instytucje finansowe mają obowiązek przekazywania informacji na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, a także obliczania i raportowania informacji o tym, ile wynosi luka płacowa w ich organizacjach.

### **Polityka wynagrodzeń neutralna pod względem płci**

Polityki wynagrodzeń obowiązujące w bankach i domach maklerskich muszą być neutralne pod względem płci. Zgodnie z definicją zawartą w Dyrektywie CRD V, polityka wynagrodzeń neutralna pod względem płci oznacza politykę opartą na zasadzie równości wynagrodzeń dla pracowników i pracownic za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Przepisy polskiego prawa dotyczące polityk wynagrodzeń w bankach i domach maklerskich wprost odnoszą się do równości wynagrodzeń bez względu na płeć. Obowiązek przestrzegania przez instytucje finansowe równego traktowania kobiet i mężczyzn jest skorelowany z obowiązkami informacyjnymi.

Banki mają obowiązek każdego roku, w terminie do 31 stycznia, przekazywać Komisji Nadzoru Finansowego informacje za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć. Komisja Nadzoru Finansowego przekazuje informacje i dane otrzymane od banków do Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego.



---

Następnie, Europejski Urząd Nadzoru Bankowego wykorzystuje zebrane dane do przeprowadzania analiz porównawczych w zakresie tendencji i praktyk w dziedzinie wynagrodzeń na poziomie Unii Europejskiej.

Z kolei domy maklerskie są zobowiązane do publikowania informacji dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (najczęściej robią to na swoich stronach internetowych). Informacje te są gromadzone i analizowane przez Komisję Nadzoru Finansowego w celu monitorowania tendencji i praktyk w zakresie polityk wynagrodzeń stosowanych przez domy maklerskie.

## **Wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń**

Stosowanie polityki wynagrodzeń neutralnej pod względem płci oznacza dla instytucji finansowych, że powinny być w stanie wykazać, że wszystkie warunki zatrudnienia mające wpływ na wynagrodzenia są niezależne od płci. Wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego wytyczne dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń stanowią wskazówki dla instytucji finansowych i podpowiadają, jakie działania powinny być podejmowane, aby równość wynagrodzeń faktycznie była przez nie przestrzegana.

Zgodnie z wytycznymi, instytucje finansowe mają obowiązek monitorować, czy ich polityki wynagrodzeń są neutralne pod względem płci. W tym celu, powinny odpowiednio dokumentować wartość poszczególnych stanowisk np. poprzez sporządzanie opisów stanowisk pracy lub definiowanie kategorii płac, w odniesieniu do wszystkich pracowników lub kategorii pracowników, a także wskazywać, które stanowiska uznaje się za mające jednakową wartość.

np. poprzez wdrożenie systemu zaszeregowania stanowisk.

W przypadku gdy do ustalania wynagrodzenia stosowany jest system zaszeregowania stanowisk, powinien on opierać się na tych samych kryteriach dla mężczyzn, kobiet i osób niebinarnych oraz być opracowany w taki sposób, aby wykluczać wszelką dyskryminację, w tym ze względu na płeć.

Rada Nadzorcza lub Komitet ds. wynagrodzeń (o ile został powołany) powinny z kolei dopilnować, by co najmniej raz w roku polityka i praktyka w zakresie wynagrodzeń były poddawane centralnemu i niezależnemu przeglądowi wewnętrznemu także pod kątem, czy polityka wynagrodzeń jest neutralna pod względem płci.

W wytycznych zostało także wprost wskazane, że instytucje finansowe przy ustalaniu wynagrodzenia pracowników mogą uwzględnić dodatkowe czynniki skutkujące różnicowaniem wynagrodzeń. Kluczowe jest to, aby były one stosowane w sposób neutralny pod względem płci. Dodatkowe aspekty brane pod uwagę przez instytucje mogą obejmować np.: wymogi edukacyjne, zawodowe i szkoleniowe, miejsce zatrudnienia i występujące w tym miejscu koszty utrzymania, czy staż pracy.

## **Nowe wytyczne EBA dotyczące zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć**

Pod koniec czerwca 2022 r. Europejski Urząd Nadzoru Bankowego opublikował nowe wytyczne dotyczące analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń oraz zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Wytyczne zostały przygotowane odrębnie dla banków i domów maklerskich. Wprowadzono także nowe szablony gromadzenia danych dot. wynagrodzeń.

---

Instytucje finansowe nie mają dużo czasu, aby przygotować się do stosowania nowych wytycznych. Zarówno wytyczne dla banków, jak i te dla domów maklerskich mają być stosowane począwszy od 31 grudnia 2022 r.

Przedmiotem wytycznych jest określenie sposobu, w jaki właściwe organy krajowe (w Polsce będzie to KNF) będą gromadzić od banków i domów maklerskich dane dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz w jaki sposób organy będą następnie przedkładać dane dotyczące analizy porównawczej do Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego.

Zgodnie z nowymi wytycznymi, współczynnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, tj., gender pay gap oznacza różnicę wyrażoną w procentach pomiędzy średnimi zarobkami kobiet i mężczyzn.

Instytucje finansowe będą zobowiązane obliczyć lukę płacową (gender pay gap) uwzględniając pracowników zatrudnionych na koniec roku budżetowego. W obliczeniach powinni być ujęci członkowie zarządu. Natomiast członkowie rad nadzorczych, co do zasady, nie powinni być brani pod uwagę. Dodatkowo, przy obliczeniach nie są brani pod uwagę: pracownicy, których umowa rozwiązała się w trakcie roku budżetowego, pracownicy zatrudnieni w ciągu ostatnich trzech miesięcy roku budżetowego, a także pracownicy długotrwale nieświadczący pracy (np. przebywający na urloпах związanych z rodzicielstwem lub na długoterminowych zwolnieniach lekarskich).

W celu obliczenia luki płacowej instytucje finansowe będą musiały brać pod uwagę roczne wynagrodzenia brutto pracowników (zarówno stałe, jak i zmienne) w przeliczeniu na ekwiwalent pełnego czasu pracy. Uwzględnieniu będą podlegać zarówno składniki pieniężne, jak i niepieniężne, z tym zastrzeżeniem, że świadczenia niepieniężne powinny być brane pod uwagę tylko w tej części, w jakiej stanowią dochód podlegający opodatkowaniu.

## **Obowiązek gromadzenia danych już w 2023 r.**

Domy maklerskie i banki będą zobowiązane przekazywać informacje o luce płacowej co trzy lata, począwszy od 2024 r. (w terminie do 15 czerwca). Oznacza to, że pierwsze gromadzenie danych powinno dotyczyć roku budżetowego kończącego się w 2023 r.

**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.raczkowski.eu](http://www.raczkowski.eu)**