B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 11

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2024 r. o zmianie ustawy o doręczeniach elektronicznych 2
2. Informacja w sprawie ustawy z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025 3
3. Informacja w sprawie ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych 3
4. Kodeks pracy – jawność wynagrodzeń 4
5. Nowe przepisy o bezpieczeństwie produktów 6
6. Wolna Wigilia w 2025 roku 7
7. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – projekt z dnia 16 grudnia 2024 roku. 8

I. Ustawa z dnia 21 listopada 2024 r. o zmianie ustawy o doręczeniach elektronicznych

W dniu 9 grudnia 2024 roku Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej podpisał ustawę o zmianie ustawy o doręczeniach elektronicznych. Celem ustawy jest wprowadzenie dodatkowego okresu przejściowego – do dnia 31 grudnia 2025 r., w którym podmioty objęte obowiązkiem stosowania e-Doręczeń mają czas na dostosowanie się do nowego sposobu prowadzenia korespondencji. Nowe przepisy nie zmieniają daty obowiązku stosowania e-Doręczeń.

e-Doręczenia to doręczenie elektroniczne umożliwiające wysyłanie i odbieranie korespondencji elektronicznie, który w skutkach jest tożsamy z wysłaniem listu poleconego za potwierdzeniem odbioru.

Pierwszy etap wdrażania e-Doreczeń obejmuje podmioty, które od 1 stycznia 2025 roku będą składały wniosek o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz będą rejestrowały działalność w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Ponadto do grona podmiotów, które są zobowiązane do stosowania doręczeń elektronicznych należą:

- Administracja publiczna,
- jednostki samorządu terytorialnego
- organy administracji rządowej, jednostki budżetowe oraz inne organy władzy publicznej i kontroli państwowej, a także jednostki budżetowe,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- Narodowy Fundusz Zdrowia,
- instytucje gospodarki budżetowej, agencje wykonawcze, państwowe fundusze celowe, uczelnie publiczne, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, państwowe i samorządowe instytucje kultury, Polska Akademia Nauk
- niektóre zawody zaufania publicznego:
    a) adwokata
    b) radcy prawnego
    c) doradcy podatkowego
    d) doradcy restrukturyzacyjnego
    e) rzecznika patentowego
    f) notariusza.

II. Informacja w sprawie ustawy z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025

Ustawa z dnia 21 listopada 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2025 stanowi tzw. ustawę okołobudżetową i jest ściśle związana z procedowaną ustawą budżetową na rok 2025. Ustawa wprowadza także zmiany w ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dz. U. z 2024 r. poz. 1198).

W treści ustawy przyjęto, że w roku 2025 „podstawę wymiaru" w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami stanowić będzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. Z kolei podstawę ustalenia maksymalnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa ustawie o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, w roku 2025 będzie stanowić kwota 5938,20 zł. Ustawa stanowi także, że w roku 2025 średnie wynagrodzenie nauczycieli ustalone w powyższy sposób zwiększa się o 2,308 %. Jest to rozwiązanie tożsame z wprowadzonym w drodze ustawy okołobudżetowej na rok 2024.

Ustawa wprowadza zmiany w zakresie regulacji dotyczących wymagań, jakim powinna odpowiadać ustawa budżetowa oraz przepisy normujące wykonywanie budżetu państwa. Istotą wprowadzanych zmian jest wyłączenie stosowania określonych przepisów ustawy o finansach publicznych. Pozostałe zmiany dotyczą finansowania zadań oświatowych oraz zasad ustalania minimalnego limitu wydatków na finansowanie potrzeb obronnych Rzeczypospolitej Polskiej, określonego w ustawie o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r.

III. Informacja w sprawie ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

Głównym celem uchwalonej ustawy jest, zgodnie z uzasadnieniem, wprowadzenie od dnia 1 stycznia 2025 r. zmian w podstawie wyliczania oraz opłacania składki zdrowotnej dla osób wykonujących pozarolniczą działalność gospodarczą. Zmiana w tym zakresie obejmie przepis art. 81 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych regulujący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Przyjęta regulacja wprowadza przepisy, zgodnie z którymi co do zasady, przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne nie uwzględnia się przychodu przedsiębiorcy z odpłatnego zbycia składników majątku będących środkami trwałymi oraz wartościami niematerialnymi i prawnymi.

Ustawa wprowadza także przepisy epizodyczne, zgodnie z którymi w 2025 r. podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (należnych odpowiednio za rok 2025 albo za rok składkowy obejmujący okres od dnia 1 lutego do dnia 31 stycznia 2026 r.) wskazanego w regulacji przedsiębiorcy nie może być niższa niż kwota 75% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego albo kwota iloczynu liczby miesięcy podlegania przez przedsiębiorcę ubezpieczeniu zdrowotnemu w roku kalendarzowym, za który był ustalany dochód podlegający oskładkowaniu, i 75% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego.

Ustawa zawiera przepisy o charakterze porządkującym, przepisy przejściowe i dostosowujące. Ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2025 r., z wyjątkami.

IV. Kodeks pracy – jawność wynagrodzeń

W Sejmie na nadanie numeru druku sejmowego czeka projekt zmian w ustawie – Kodeks pracy autorstwa posłów Koalicji Obywatelskiej. Projekt, który dotyczy zobowiązania pracodawców do przedstawiania w publikowanych przez nich ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które planują zaoferować aplikującym na dane stanowisko kandydatom, trafił do konsultacji społecznych. Celem zmiany ma być publikowanie w ofertach pracy wynagrodzenia w formie „widełek".

Celem ujawniania oferowanych wynagrodzeń ma być m.in. usprawnienie procesów rekrutacyjnych. Powstanie ogólnopolskiej siatki płac ma ułatwić wybór ścieżki kariery zawodowej, która zapewni spodziewany poziom życia. Projekt adresowany jest do ludzi młodych, którzy kończą szkołę, ale także kobiet, które rzadko negocjują wynagrodzenie. Nowe przepisy mają dotyczyć zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego oraz wszystkich form, w których praca jest wykonywana, a nie tylko stosunku pracy.

Wnioskodawcy proponują przede wszystkim zmiany w art. 10 kodeksu pracy mówiącym o prawie do pracy. Chcą dodać nowy ust. 2(1), zgodnie z którym wynagrodzenie, jak i jego poziom są jawne podczas trwania stosunku pracy, a także przed jego nawiązaniem. Z kolei nowy art. 10(1) ma dawać pracownikom prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie informacji dotyczącej ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości. Pracownicy będą mogli

zwracać się do pracodawcy z tym wnioskiem za pośrednictwem swoich przedstawicieli, a pracodawca będzie udzielał tej informacji bez zbędnej zwłoki nie później niż 14 dni od dnia złożenia wniosku.

Jeżeli zaś odpowiedź na wniosek będzie zawierała informacje niedokładne lub niekompletne, pracownicy - osobiście lub za pośrednictwem swoich przedstawicieli – będą mieli prawo wystąpić o dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przekazanych informacji.

Uwagę zwraca też par. 5 art. 10(1), który mówi, że art. 10 i art. 10(1) stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na podstawach innych niż wymienione w art. 2, co wskazywałoby, że projektem zostaną objęte nie tylko o umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, ale także umowy cywilnoprawne.

W rozdziale dotyczącym równego traktowania wnioskodawcy proponują dodanie nowego art. 18(3f), w myśl którego pracodawca, publikując w dowolnej lub zwyczajowo przyjętej formie informację o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy, będzie uwzględniał w niej kwotę proponowanego poziomu wynagrodzenia wskazując jego minimalną i maksymalną wysokość. Informacja może zawierać wzmiankę, że kwota ta podlega negocjacji.

Wśród przewidywanych zmian jest też propozycja dodania w art. 26(1) k.p. nowego par. 1(1), na podstawie którego pracodawca nie będzie mógł zakazać lub uniemożliwiać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu.

Przewidziane są też kary dla pracodawcy, który nie będzie udzielał pracownikowi informacji, o których mowa w art. 10(1), nie będzie publikował informacji, o których mowa w art. 183f i takie, który będzie zatrudniał pracownika za wynagrodzeniem mniejszym, niż przewidziane w opublikowanej informacji o możliwości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy. Taki pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za co – zgodnie z obowiązującym art. 281 par. 1 k.p. – grozi kara grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

V. Nowe przepisy o bezpieczeństwie produktów:

Unijny prawodawca doszedł do wniosku, że w świetle zmian związanych z nowymi technologiami oraz sprzedażą przez Internet, należy dokonać przeglądu i aktualizacji dotychczasowych regulacji. Efektem stało się rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/988 w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów (zwane GPSR, czyli General Product Safety Regulation), które od 13 grudnia 2024 zaczęło bezpośrednio obowiązywać we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Wprowadza ono szereg obowiązków związanych m.in. ze sporządzaniem dokumentacji technicznych i instrukcji, informowaniem o produktach, przechowywaniem dokumentów na ich temat, reagowaniem na wypadki spowodowane przez produkt.

Nowe przepisy nakładają na przedsiębiorców, w tym właścicieli e-sklepów, dodatkowe obowiązki dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa produktów wprowadzanych na rynek. Mimo zbliżającej się daty, wiele firm nadal nie jest świadomych zakresu zmian.

Jakich produktów dotyczy GPSR?

Rozporządzenie 2023/988 obejmuje przede wszystkim produkty konsumenckie, czyli takie, które są przeznaczone dla konsumentów oraz które konsumenci mogliby używać w dających się racjonalnie przewidzieć warunkach. Często jako przykłady wymieniane są: zabawki, sprzęt elektroniczny, kosmetyki, wózki dziecięce, rowery, czujniki czadu, drabiny i podesty, obuwie, meble, nieelektryczny sprzęt sportowy. Nie ma jednak zamkniętego katalogu takich produktów.

Prawodawca unijny zdecydował się natomiast wprost wyłączyć spod zakresu stosowania GPRS następujące produkty:

- produkty lecznicze (stosowane u ludzi i do celów weterynaryjnych);
- żywność i pasze;
- żywe rośliny i zwierzęta; organizmy oraz mikroorganizmy zmodyfikowane genetycznie;
- produkty uboczne pochodzenia zwierzęcego i produkty pochodne;
- środki ochrony roślin;
- sprzęt wykorzystywany przez konsumentów do przemieszczania się lub podróży, w przypadku gdy jest on obsługiwany bezpośrednio przez usługodawcę w ramach usługi transportowej świadczonej konsumentom i nie jest obsługiwany przez samych konsumentów;

- statki powietrzne;
- antyki;
- produkty wymagające naprawy lub odnowienia przed użyciem, o ile posiadają wyraźne oznaczenie, że wymagają naprawy lub odnowienia przed użyciem.

Rozporządzenie w rozdziale III wylicza obowiązki podmiotów gospodarczych, takich jak producenci (art. 9), upoważnieni przedstawiciele (art. 10), importerzy (art. 11), dystrybutorzy (art. 12). Uregulowane zostały też obowiązki podmiotów gospodarczych w przypadku sprzedaży na odległość, które dotyczą m.in. sprzedawców internetowych (art. 19). Rozporządzenie zawiera też nowe obowiązki podmiotów gospodarczych w razie wypadków związanych z bezpieczeństwem produktów. O tego typu poważnych zdarzeniach przedsiębiorstwa będą informować poprzez portal Safety Business Gateway prowadzony przez Komisję Europejską.

Rozporządzenie GPSR od 13 grudnia 2024 r. stosowane jest bezpośrednio w państwach członkowskich UE, w tym w Polsce. Praktycy przyznają, że przepisy budzą wiele pytań i wątpliwości. Polski ustawodawca nie zdążył przygotować na czas krajowych regulacji - prace nad nimi wciąż trwają. Polski ustawodawca powinien m.in. określić szczegółowe zasady i procedury kontroli przestrzegania nowych przepisów oraz systemu sankcji nakładanych za ich nieprzestrzeganie. Projekt stosowanej ustawy przygotował Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Przewiduje on m.in., że organami nadzoru rynku w obszarze ogólnego bezpieczeństwa produktów będą prezes UOKiK oraz wojewódzcy inspektorzy Inspekcji Handlowej. Projekt określa też maksymalne wysokości kar finansowych nakładanych na przedsiębiorców za poszczególne naruszenia – od 50 tys. do 1 mln zł.

VI. Wolna Wigilia w 2025 roku

W dniu 4 października 2024 r. pojawił się poselski projekt Lewicy dotyczący ustanowienia nowego dnia wolnego od pracy w Wigilię Bożego Narodzenia. 6 grudnia 2024 r. Sejm przyjął poprawki Senatu do nowelizacji ustawy w sprawie wolnej Wigilii od 2025 r. 9 grudnia 2024 r. ustawa została przekazana prezydentowi Andrzejowi Dudzie do podpisu.

Nowelizacja zakłada, że od przyszłego roku, **24 grudnia** będzie dniem wolnym od pracy. Przewiduje także, że od 2025 r. **trzy niedziele poprzedzające** Wigilię będą **handlowe**. Uwzględniono także poprawkę Senatu, która zakłada, że w grudniu pracownik handlu nie będzie mógł pracować więcej niż dwie niedziele. Projekt zakłada wejście w życie z dniem 1 lutego 2025 r. Obecnie Wigilia jest dniem roboczym do godziny 14.

Prezydent ma 21 dni na podjęcie decyzji. W ostatnim czasie prezydent informował, że jest za tym, by Wigilia była dniem wolnym od pracy, jednak - w jego ocenie - w uchwalonej ustawie doszło do istotnych modyfikacji, przez które jego stosunek do ustawy "uległ niejakiemu zawieszeniu".

VII. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – projekt z dnia 16 grudnia 2024 roku.

Projektowane zmiany wprowadzają liczne zmiany w zakresie warunków bezpieczeństw i higieny pracy. Przede wszystkim zostanie dodany § 30a do kodeksu pracy, który odnosi się do zapewnienia odpowiedniej do rodzaju wykonywanej pracy temperatury w pomieszczeniach pracy:

- 28 °C dla pracy o niskim i umiarkowanym tempie metabolizmu i w pomieszczeniach biurowych,

- 25 °C dla pracy o wysokim tempie metabolizmu

- 22 °C dla pracy o bardzo wysokim tempie metabolizmu

chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają.

W przypadku zmian temperatury w pomieszczeniach pracy, ze względu na występujące warunki atmosferyczne, która zostanie przekroczona dla danej klasy tempa metabolizmu, pracodawca będzie miał obowiązek zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych. Ta sama reguła będzie miała zastosowanie również do pracy na otwartej przestrzeni przy temperaturze powyżej 25 °C, pracodawca będzie ustalał odpowiednie rozwiązania organizacyjne.

Rozwiązania organizacyjne, będą ustalane w porozumieniu między pracodawcą a zakładową organizacją związkową, w przypadku braku takich organizacji między pracodawca po konsultacji z przedstawicielami pracowników oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

W przypadku gdy pomimo zastosowania rozwiązań technicznych, temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy 35 °C, wówczas żadna praca w tym pomieszczeniu pracy nie może być wykonywana. Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni w czasie występowania temperatury powyżej 32 °C, żadna praca o wysokim tempie metabolizmu lub bardzo wysokim tempie metabolizmu nie może być wykonywana. Powyższe nie będzie miało zastosowania w odniesieniu do prac, o których mowa w art. 151^{10} pkt 1–2 oraz 4–9 Kodeks pracy.