

## Wzrost minimalnego wynagrodzenia

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. od 1 lipca 2023 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi **3 600 zł** (dotychczas 3 490 zł), natomiast minimalna stawka godzinowa wynosi **23,50 zł** (dotychczas 22,80 zł).

Należy pamiętać, że wraz ze wzrostem płacy minimalnej nastąpi wzrost innych świadczeń obliczanych na jej podstawie. Dotyczy to m.in.:

- **wynagrodzenia za przestój**, które nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- **wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym** (również jego wysokość nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę);
- **dotatku za pracę w porze nocnej**, który wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- **odprawy pieniężnej** na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;
- **minimalnej wartości odszkodowania**, które będzie przysługiwało pracownikowi w stosunku którego naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18(3d) KP).

## Nowe zasady dotyczące stanowisk pracy z monitorami ekranowymi

Zgodnie z projektem rozporządzenia MRiPS zmieniającym rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe ulegną zmianie wymogi dotyczące organizacji takich stanowisk pracy. Zgodnie z projektem, pracownicy, którzy do pracy wykorzystują laptopy powinni mieć uzupełnione stanowisko pracy o:

1. monitor stacjonarny lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, oraz
2. dodatkową klawiaturę i mysz.

Pracodawcy będą mieli 3 miesiące od dnia wejścia w życie rozporządzenia na dostosowanie stanowisk pracy do nowych wymogów.

## Korzystne dla pracodawców interpretacje Krajowej Informacji Skarbowej w sprawie ryczałtu za pracę zdalną

Dyrektor KIS opublikował dwie korzystane dla pracodawców interpretacje dotyczące zasad obliczania ryczałtu za pracę zdalną. Zgodnie z interpretacjami KIS:

1. Obliczanie ryczałtu w uśrednionej wysokości dla wszystkich pracowników jest dopuszczalne, bez względu na dokładną liczbę dni przepracowanych w formie zdalnej.
2. W przypadku gdy pracodawca ustala ryczałt w kwocie dziennej, nie jest wymagane prowadzenie odpowiedniej ewidencji faktycznie przepracowanych dni w formie zdalnej przez pracowników. Wniosek pracownika o wypłatę odpowiedniej kwoty wraz z akceptacją przez przełożonego jest wystarczającą podstawą wypłaty ryczałtu.

## Zniesienie stanu zagrożenia epidemicznego

Z dniem 1 lipca 2023 r. został oficjalnie zniesiony stan zagrożenia epidemicznego w Polsce. Zachęcamy do zapoznania się z konsekwencjami dla pracodawców, o których pisaliśmy w Naszym alercie: [LINK](#).

Zwracamy uwagę, że zgodnie z aktualnym brzmieniem Tarczy Antykryzysowej, termin na przeprowadzenie zaległych okresowych szkoleń z zakresu BHP wynosi 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego. Zgodnie z proponowaną nowelizacją przepisów, termin ten ma zostać **wydlużony do 180 dni** od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego.

## Ustalenie liczebności związków zawodowych

Do dnia **10 lipca 2023 r.** zakładowe organizacje związkowe mają obowiązek złożyć pracodawcy informację o liczbie swoich członków według stanu na 30 czerwca 2023 r. Gdyby liczba członków organizacji związkowej budziła wątpliwości pracodawcy, ma on możliwość zgłoszenia pisemnego zastrzeżenia odnośnie jej liczebności w terminie **30 dni** od dnia przedstawienia informacji.

W przypadku niedopełnienia powyższego obowiązku, organizacja związkowa utraci uprawnienia do reprezentowania pracowników zarówno w zakresie interesów zbiorowych, jak i indywidualnych. Oznacza to, że jeśli pracodawca nie uzyska informacji o liczebności do dnia 10 lipca, będzie mógł samodzielnie podejmować czynności, które standardowo wymagają współdziałania z organizacją związkową.

## Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw

Projekt ustawy wprowadza istotne dla pracodawców zmiany w kodeksie postępowania cywilnego i ustawie o minimalnym wynagrodzeniu. Najważniejsze zmiany:

1. W przypadku postępowania o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne albo orzeczenia przywrócenia pracownika do pracy, sąd będzie udzielał zabezpieczenia poprzez nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika **chronionego do czasu prawomocnego zakończenia postępowania**. Podstawą zabezpieczenia będzie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia.
2. Dotychczas uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd może nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Zgodnie z projektem stanie się to obowiązkiem sądu.
3. Dodatki przysługujące pracownikom z powodu pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym oraz szczególnie niebezpiecznej, nie będą uwzględniane przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia.



Zapraszamy do kontaktu

**Agnieszka Fedor**

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



**Maja Górawska**

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ [maja.gorawska@skslegal.pl](mailto:maja.gorawska@skslegal.pl)