

HR Alert

4 stycznia 2024 r. | www.skslegal.pl

NOWOROCZNA CHECKLISTA

Wraz z początkiem roku na działy HR spada wiele dodatkowych obowiązków. Zapraszamy do zapoznania się z krótkim podsumowaniem o czym warto pamiętać w nowym roku.

- ✓ **Wzrost minimalnego wynagrodzenia** – od 1 stycznia 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi **4 242 zł brutto**, a minimalna stawka godzinowa 27,70 zł brutto. Kolejna podwyżka płacy minimalnej czeka pracodawców już 1 lipca 2024 r., wówczas praca minimalna wzrośnie do 4 300 zł brutto. Pracodawca ma obowiązek dostosować płace w swoim zakładzie do ustalonych kwot.
 - ✓ **Przeliczenie dodatku za pracę w nocy** – dodatek za pracę w nocy stanowi 20% minimalnej stawki godzinowej w danym roku kalendarzowym. W 2024 roku dodatek ten, w zależności od miesiąca wyniesie od 4,67 zł brutto do 5,66 zł brutto.
 - ✓ **Ustalenie płatnika zasiłków** – pracodawcy, powinni zweryfikować kto w nowym roku będzie wypłacał zasiłki z ubezpieczeń społecznych. Pracodawcy, którzy na dzień 30 listopada 2023 r. zgłosili do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób stają się płatnikami zasiłków. W przypadku, gdy do ubezpieczenia chorobowego zgłoszonych jest mniej niż 20 osób płatnikiem zasiłków pozostaje ZUS.
 - ✓ **Planowanie czasu pracy** – wraz z nowym rokiem rozpoczynają się nowe okresy rozliczeniowe. Wymiar czasu pracy w 2024 r. wyniesie 2008 godzin, czyli 251 dni pracujących. Najbardziej pracowitym miesiącami będą lipiec i październik – 184 godziny, a najmniej listopad – 152 godziny. W tym roku świętem przypadającym w sobotę jest Święto Objawienia Pańskiego (6 stycznia). Pracodawcom, którzy jeszcze nie wyznaczyli dnia wolnego za święto przypadające w sobotę, przypominamy o tym obowiązku.
 - ✓ **Przygotowanie planu urlopów** – plan urlopowy powinien być sporządzony przed rozpoczęciem lub na początku nowego roku kalendarzowego. Plan urlopowy ustalony na początku roku może być później uzupełniany i korygowany. W planie urlopowym nie należy uwzględniać 4 dni urlopu na żądanie. Dni urlopu na żądanie niewykorzystane przez pracownika w 2023 r. przechodzą na nowy rok i są traktowane jako zwykłe dni urlopowe (urlop zaległy).
 - ✓ **Dodatkowe dni wolne przysługujące pracownikom:**
 - **Dni na opiekę nad dzieckiem** – pracownikowi wychowującemu dziecko w wieku do lat 14 przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni (16 godzin). Za czas opieki nad dzieckiem pracownik otrzymuje wynagrodzenie.
 - **Urlop opiekuńczy** – pracownikom przysługuje urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki dla dziecka, rodzica, małżonka lub osoby zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym w wymiarze 5 dni. Za czas przebywania na takim urlopie pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.
 - **Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej** – pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni (16 godzin) z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W czasie takiego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do 50% wynagrodzenia.
- Niewykorzystane dni powyższych zwolnień i urlopów w 2023 r. nie zostają przeniesione na kolejny rok.

- ✓ **Okazjonalna praca zdalna** - przypominamy, że pracownicy, których rodzaj i tryb pracy umożliwiają pracę zdalną, są uprawnieni w każdym roku kalendarzowym do 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej. Niewykorzystane dni okazjonalnej pracy zdalnej w 2023 r. nie zostają przeniesione na kolejny rok.
- ✓ **Liczebność związków zawodowych** – do dnia **10 stycznia 2024 r.** zakładowe organizacje związkowe mają obowiązek złożyć pracodawcy informację o liczbie swoich członków według stanu na 31 grudnia 2023 r. 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 stycznia to będzie mógł samodzielnie podejmować czynności, które standardowo wymagają współdziałania z organizacją związkową. 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.
- ✓ **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych** – do dnia **31 stycznia 2024 r.** pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (według stanu na dzień 1 stycznia) ma obowiązek poinformowania pracowników o nietworzeniu ZFŚS i niewypłacaniu świadczenia urlopowego. Niedopełnienie obowiązku informacyjnego może stanowić podstawę do ukarania grzywną osoby odpowiedzialnej po stronie pracodawcy.



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl