

Planowana rewolucja w obliczaniu stażu pracy

Zgodnie z projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks Pracy z dnia 4 lipca 2024 roku, planowana jest zmiana sposobu obliczania stażu pracy w celu ustalania uprawnień pracowniczych. Projekt zakłada, że poza wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy i stosunków służbowych, do okresu zatrudnienia wliczane będą m.in. okresy:

- wykonywania umowy agencyjnej,
- wykonywania umowy zlecenia;
- wykonywania innej umowy o świadczenie usług;

Nowy katalog okresów wliczanych do stażu pracy ma być uwzględniany zarówno przy obliczaniu ogólnego, jak i zakładowego stażu pracy. Nowelizacja ma na celu zapobieganie nierównemu traktowaniu w zakresie nabywania uprawnień pracowniczych. Zgodnie z ostatnimi zapowiedziami, nowelizacja ma wejść w życie 1 stycznia 2026 r.

Projekt nowelizacji zasad ustalania składki zdrowotnej

Zgodnie z poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw, planowana jest zmiana zasad ustalania składek zdrowotnych. Nowelizacja zakłada, że od 1 stycznia 2025 r. wysokość składek miałyby być uzależniona od rocznego przychodu ubezpieczonego i wynosić odpowiednio:

- 300 zł - jeżeli łączna kwota przychodu, wynagrodzenia, uposażenia lub świadczeń w roku kalendarzowym nie przekracza kwoty 85 000 zł;
- 525 zł - jeżeli łączna kwota przychodu, wynagrodzenia, uposażenia lub świadczeń w roku kalendarzowym przekracza kwotę 85 000 zł i nie przekracza 300 000 zł;
- 700 zł - jeżeli łączna kwota przychodu, wynagrodzenia, uposażenia lub świadczeń w roku kalendarzowym przekracza 300 000 zł.

Ponadto, każda osoba ma być zobowiązana do odprowadzenia jednej składki zdrowotnej, niezależnie od ilości posiadanych tytułów do ubezpieczenia zdrowotnego.

Implementacja dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęło prace nad projektem ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Projekt ustawy ma na celu implementację unijnej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Państwa członkowskie mają czas na wdrożenie dyrektywy do 15 listopada 2024 r.

Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ma określać:

- zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia;
- organ doradczy właściwy w sprawach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę;
- kwestie związane ze sprawozdawczością w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

Zgodnie z dyrektywą, podstawą ustalania lub aktualizacji wynagrodzeń minimalnych są cztery obligatoryjne elementy: siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych z uwzględnieniem kosztów utrzymania, ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład, stopa wzrostu wynagrodzeń oraz długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany.



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