

## Nadchodzące zmiany w zakresie minimalnego wynagrodzenia

Zgodnie z opublikowanym projektem rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, od **1 stycznia 2025 r.** wysokość minimalnego wynagrodzenia wzrośnie do **4626 zł**, a minimalna stawka godzinowa do **30,20 zł**. Należy pamiętać, że wraz ze wzrostem płacy minimalnej nastąpi również wzrost innych świadczeń obliczanych na jej podstawie.

Ponadto, rozpoczęły się prace nad wdrożeniem unijnej dyrektywy w zakresie minimalnego wynagrodzenia, o której pisaliśmy w sierpniowym newsletterze [LINK](#). Opublikowany został projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Główne założenia projektu:

1. Aktualizacja minimalnego wynagrodzenia ma następować nie rzadziej niż raz na 4 lata, a jej podstawą mają być kryteria określone w dyrektywie.
2. Planowane jest zrównanie wysokości wynagrodzenia minimalnego z wysokością wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze (obecnie do wynagrodzenia minimalnego nie są wliczane: wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny, dodatki za pracę w porze nocnej, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe, dodatki stażowe, a także dodatki za pracę w warunkach szkodliwych).
3. Planowane jest wprowadzenie zmian dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców, m.in. przez (i) podwyższenie kar za zaniżanie wynagrodzenia, (ii) wprowadzenie kar za niewypłacanie wynagrodzenia zgodnie ze stawką minimalną.
4. Planowane jest podwyższenie wysokości widełek kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika – po wejściu w życie ustawy mają one wynosić od 1 500 zł do 45 000 zł.
5. Planowane jest wprowadzenie do kodeksu karnego nowego przestępstwa przeciwko prawom pracownika za niewypłacanie wynagrodzenia przez okres co najmniej 3 miesięcy, które ma być zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch.

## Ochrona sygnalistów - ostatni moment na wdrożenie wewnętrznych procedur

Przypominamy, że ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów wejdzie w życie (z pewnymi wyjątkami) już **25 września 2024 r.** Jest to zatem ostatni moment na wdrożenie wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń lub dostosowanie istniejącej procedury do nowych wymogów. Czasu jest naprawdę niewiele!

Odsyłamy Państwa do naszego raportu, w którym pisaliśmy o szczegółach ustawy oraz wsparciu, którego możemy udzielić ([LINK](#)).

## Wyrok TSUE w sprawie pracowników niepełnoetatowych

W wyroku z 29 lipca 2024 r. IK i CM przeciwko KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (sygn. C-184/22 i C-185/22), Trybunał Sprawiedliwości UE po raz kolejny zajął się sprawą pracowników niepełnoetatowych. W przedstawionym stanie faktycznym, dwie pracownice zatrudnione na część etatu, domagały się od pracodawcy wypłaty dodatku za pracę w nadgodzinach. Pracownice argumentowały, że mają one prawo do takiego dodatku po przekroczeniu ich indywidualnego wymiaru etatu, a nie dopiero po przekroczeniu norm czasu pracy ustalonych dla pracowników pełnoetatowych. Zdaniem pracownic, brak wypłaty dodatku jest przejawem nierównego traktowania pracowników niepełnoetatowych, a ponadto dyskryminacją ze względu na płeć - pracodawca zatrudniał na pełen etat głównie mężczyzn.

Po przeanalizowaniu sprawy TSUE przyznał rację pracownicom. Trybunał orzekł, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy wykonują pracę ponad ustalony wymiar czasu pracy i nie otrzymują dodatku za nadgodziny, są traktowani nierówno w porównaniu do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Zarówno wynagrodzenie jak i dodatek za nadgodziny wszystkich pracowników powinien być równoważny, a wynagrodzenie należy obliczać proporcjonalnie do przepracowanego przez danego pracownika czasu.

## Poselski projekt zmian w zakresie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne przez przedsiębiorców

Pod koniec sierpnia 2024 r. do Marszałka Sejmu został skierowany Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który zakłada zmiany w zakresie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne przez przedsiębiorców.

Zgodnie z projektem, planowana jest stopniowa likwidacja obowiązku opłaty składek na ubezpieczenie społeczne na rzecz wprowadzenia systemu dobrowolnych składek przez przedsiębiorców. W pierwszym roku dobrowolność ubezpieczeń miałyby objąć mikroprzedsiębiorców, w drugim małych i średnich, a od trzeciego wszystkich przedsiębiorców. Posłowie wnoszący projekt argumentują, że nowelizacja będzie mieć pozytywny wpływ, w szczególności, na nowych i drobnych przedsiębiorców, którzy na początku działalności mimo braku dochodów są zmuszeni do opłacania składek ZUS.

### Zapraszamy do kontaktu!



#### Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

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



#### Maja Górawska

Prawnik

☎ +48 881 023 585

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



#### Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

F +48 22 608 70 70

E [office@skslegal.pl](mailto:office@skslegal.pl)

#### Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

F +48 32 731 59 90

E [office.katowice@skslegal.pl](mailto:office.katowice@skslegal.pl)

#### Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

F +48 61 856 05 67

E [office.poznan@skslegal.pl](mailto:office.poznan@skslegal.pl)