Noworoczny newsletter prawa pracy SSW

LISTA „TO DO" 2024

Nowe wyzwania czekają na pracodawców i pracowników również w 2024 roku.

Przygotowaliśmy listę zadań na 2024 rok wraz z wyszczególnieniem spodziewanych zmian w prawie pracy.

01. ZMIANA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA I STAWKI GODZINOWEJ DLA UMÓW O PRACĘ I UMÓW ZLECENIA

Od 1 stycznia 2024 roku:

→ 4 242 zł brutto miesięcznie / 27,70 zł brutto za godzinę

Od 1 lipca 2024 roku:

→ 4 300 zł brutto miesięcznie / 28,10 zł brutto za godzinę

- ☐ Aktualizacja stawek wynagrodzenia w niektórych umowach o pracę oraz umowach zlecenia
- ☐ Konieczność przeliczenia niektórych składników wynagrodzenia (np. dodatek za pracę w porze nocnej, wysokość maksymalnej odprawy w ramach zwolnień grupowych, kwoty wolne od potrąceń)

02. ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH (ZFŚS)

- ☐ Weryfikacja liczby pracowników w przeliczeniu na pełne etaty na dzień **1 stycznia 2024 roku** w celu weryfikacji czy aktualizuje się obowiązek tworzenia ZFŚS, a następnie podjęcie odpowiednich działań związanych z utworzeniem ZFŚS lub rezygnacją z jego prowadzenia
- ☐ **Do 31 stycznia 2024 roku** – informacja dla pracowników o rezygnacji z tworzenia ZFŚS i wypłaty świadczeń urlopowych (jeżeli ZFŚS nie został utworzony)

03. LEGALNOŚĆ POBYTU OBYWATELI UKRAINY NA TERYTORIUM POLSKI

Do 4 marca 2024 roku – upływ terminu legalnego pobytu na terytorium Polski przez obywateli Ukrainy na mocy specustawy (ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa) Oznacza to, że obywatele Ukrainy będą musieli podjąć dodatkowe działania w celu zalegalizowania swojego pobytu oraz pracy.

UWAGA! W związku z tym, że w Ukrainie nadal trwa konflikt zbrojny, termin ten może zostać wydłużony!

04. NOWE WYMOGI BHP NA STANOWISKACH WYPOSAŻONYCH W MONITORY EKRANOWE

- [ ] **Do 17 maja 2024 roku** – dostosowanie stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe utworzonych przed 17 listopada 2023 roku do minimalnych wymagań BHP oraz ergonomii wynikających z nowego rozporządzenia „ekranowego"

Gdy pracownik korzysta w trybie stacjonarnym z przenośnego systemu komputerowego (np. laptopa) przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy, pracodawca jest zobowiązany zapewnić:

- [ ] Dodatkowy monitor ekranowy lub podstawkę
- [ ] Dodatkową klawiaturę oraz mysz

W przypadku pracowników zdalnych, pracodawca powinien też:

- [ ] Przygotować aktualizację oceny ryzyka zawodowego oraz informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej
- [ ] Odebrać nowe oświadczenia od pracowników wykonujących pracę zdalnie

UWAGA! W naszej ocenie pracodawca nie jest zobowiązany do doposażenia stanowisk pracy pracowników zdalnych, ponieważ obowiązek ten leży po stronie pracowników.

05. LISTA PRIORYTETÓW KONTROLI PIP

Zgodnie z zapowiedziami w 2024 roku PIP będzie koncentrował się na następujących aspektach:

- → Opóźnienia i zaniżanie wypłat wynagrodzenia
- → Przestrzeganie przepisów o ZFŚS
- → Praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze
- → Przestrzeganie nowych przepisów – praca zdalna, uprawnienia rodzicielskie, regulacje dotyczące stosunku pracy
- → Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
- → Badanie technicznego bezpieczeństwa pracy w branżach: OZE, ciepłownie i elektrociepłownie zasilane paliwami stałymi, złomy metali

CO NAS CZEKA W NAJBLIŻSZEJ PRZYSZŁOŚCI?

→ Implementacja dyrektywy (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa UE (tzw. dyrektywa o sygnalistach)

Dyrektywa o sygnalistach powinna była zostać wdrożona już w 2021 roku. W związku z ponad 2-letnim opóźnieniem spodziewamy się, że ustawodawca zajmie się tym tematem w najbliższej przyszłości. Dlatego już teraz rekomendujemy przygotowanie się do wdrożenia wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

→ **Do 15 listopada 2024 roku** – implementacja do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej

Na mocy powyższej dyrektywy polski ustawodawca będzie zobowiązany do wprowadzenia zmian w zakresie mechanizmu ustalania wysokości wynagrodzenia minimalnego.
O postępach prac legislacyjnych będziemy informować na bieżąco.

→ Implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania

Pomimo, że termin na implementację dyrektywy upływa dopiero 7 czerwca 2026 roku, już teraz warto podjąć działania przygotowujące organizacje do wdrożenia zmian w zakresie zasad wynagrodzeń. Pierwszym krokiem powinien być audyt wynagrodzeń oraz zasad wynagradzania w firmie i opracowanie strategii działania. Zmiany w strukturze wynagrodzeń to zawsze ogromne wyzwanie dla pracodawców i kwestia wrażliwa dla pracowników. Dlatego nie rekomendujemy pozostawiania tego tematu na ostatnią chwilę.

→ Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych

Obecnie trwają prace Rady i Parlamentu Europejskiego nad kształtem dyrektywy. O postępach prac legislacyjnych będziemy informować na bieżąco.

W CZYM MOŻEMY POMÓC?

Jeśli nie udało się wdrożyć wszystkich zmian w 2023 roku lub potrzebne jest wsparcie przy nowych projektach w 2024 roku – zachęcamy do kontaktu.

Zapraszamy także na pierwszy w 2024 roku HR MeetUp – szczegóły wydarzenia już wkrótce!

W razie pytań zapraszamy do kontaktu.

Marcin Cetnarowicz
Partner
marcin.cetnarowicz@ssw.solutions

Anna Wojnar
Associate
anna.wojnar@ssw.solutions

Joanna Wymiatał
Associate
joanna.wymiatal@ssw.solutions