

**Szanowni Państwo,**

zwyczajowo przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

ZNAMY PLANOWANE KWOTY PŁACY MINIMALNEJ W 2023 R.

Rząd 13 września przyjął projekt ustawy zakładający wzrost płacy minimalnej w przyszłym roku. Minimalne wynagrodzenie ma wzrosnąć dwukrotnie na przestrzeni roku, od 1 stycznia do kwoty 3490 zł brutto i 22,80 zł w przypadku wynagrodzenia za godzinę pracy, oraz od 1 lipca odpowiednio do 3600 zł i 23,50 zł. Zmianą może być zainteresowanych ok. 3 mln pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie.

WYŻSZE KARY ZA NIELEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW

13.09 na stronach RCL opublikowano projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, który ma usprawnić procedury legalizacji powierzania pracy obcokrajowcom. Projekt przewiduje m.in. pełną elektronizację procedur, likwidację testu rynku pracy czy rozbudowę funkcjonalności systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. Kary przewidziane za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców mogą okazać się wyższe niż dotychczas – ich wymiar będzie zależał od ilości nielegalnie zatrudnionych.

PODWYŻKI INFLACYJNE ZMORĄ PRACODAWCÓW

Pracodawcy otrzymują od pracowników coraz więcej prośb o podwyżki w zw. z trudną sytuacją gospodarczą w Polsce i w Europie. Jednak pracodawcy w ciężkiej sytuacji finansowej nie mają obowiązku przyznania podwyżek, nawet jeśli takie postanowienia zawarli w regulaminie wynagradzania.

MEDYCYNA ODWLEKANIA PRACY

Pracodawcy alarmują, że na badania medycyny pracy trzeba czekać tygodniami. Bez ważnych badań medycyny pracy nie mogą dopuścić pracowników do wykonywania pracy, co generuje różne pomysły pracodawców stojące na granicy prawa.

LEASING FIRMOWO-PRYWATNEGO SAMOCHODU W KOSZTACH PIT

Jeśli wartość leasingowanego samochodu nie przekracza 150 tys. zł, to mimo że jest on czasami wykorzystywany także prywatnie, przedsiębiorca może rozliczyć raty za niego w całości w kosztach PIT. Stanowisko takie potwierdza interpretacja dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej. Nr interpretacji: 0114-KDIP2-2.4011.539.2022.1.AP

PRACODAWCA NIE JEST BEZBRONNY WOBEC SYMULOWANEGO L4 PRACOWNIKA

Pracodawca nie może uznać, że absencja pracownika jest symulowana. Wyłączną kompetencję do weryfikacji stanu zdrowia pracownika mają lekarze orzecznicy ZUS. Potwierdził to WSA w Krakowie w wyroku z 7 lutego 2022 r. (sygn. III Sa/Kr 1447/21). Jednak pracodawca nie pozostaje w sytuacji bez wyjścia, ma bowiem prawo do kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia. Może to zrobić sam lub przez ZUS. Może też wykorzystywać inne środki, np. wprowadzić premie frekwencyjną czy benefity offline.

Zapraszamy do kontaktu:

Karolina Kanclerz, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner oraz **Oskar Kwiatkowski**, aplikant radcowski, prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Webinar: Praca zdalna i transgraniczna – praktyczny wymiar zatrudniania pracowników** - 20 września br., godz. 10:00, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Wrocław HR Meetup #1: Praca zdalna po nowemu - jak się przygotować do nowych przepisów** - 21 września br., godz. 18:00. Więcej: [tutaj](#).
- **HR w Chmurze: Postępowania sądowe w erze zdalnej** - 22 września br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **VI Kongres Prawa Pracy** - 22-23 września br. Więcej: [tutaj](#).
- **Happiness at Work: Cyfrowy nomadyzm – nowy wymiar pracy hybrydowej** - 22-23 września br. Więcej: [tutaj](#).