



Szanowni Państwo,

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

AFERA WIZOWA NA NIESPOTYKANĄ SKALĘ I MOŻLIWE KONSEKWENCJE DLA FIRM

W związku z trwającymi ustaleniami w sprawie nieprawidłowości w procesie wydawania wiz MSZ podjęło decyzję o wypowiedzeniu umów z firmami outsourcingowymi obsługującymi w wielu krajach proces składania wniosków o polskie wizy. Może to oznaczać w niedługiej perspektywie istotne zmiany w praktycznym funkcjonowaniu procesu uzyskiwania polskich wiz w tych krajach, w tym znaczne wydłużenie czasów oczekiwania na wizę. Link do komunikatu MSZ: [tutaj](#).

ZUS: UMORZONĄ PRACOWNIKOWI LOJALKĘ NALEŻY OZUSOWAĆ

ZUS uznał, że kwota, którą pracownik miałby zapłacić na podstawie umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych w razie wcześniejszego odejścia z pracy, a która zostanie umorzona przez pracodawcę, będzie stanowiła przychód ze stosunku pracy. Tym samym trzeba ją będzie uwzględnić w podstawie wymiaru składek. Decyzja ZUS oddział w Lublinie DI/200000/43/793/2023.

W 2024 R. MINIMALNA PŁACA WZROŚNIE DWA RAZY

14 września rząd przyjął rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od stycznia 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie z dotychczasowej kwoty 3600 zł do 4242 zł. W konsekwencji z 23,50 zł to 27,70 zł wzrośnie stawka godzinowa. Kolejna zmiana czeka nas w połowie roku. Od 1 lipca 2024 r. płaca minimalna ma wzrosnąć ponownie – odpowiednio do kwoty 4300 zł miesięcznie i 28,10 zł za godzinę. Link do rozporządzenia: [tutaj](#).

TSUE: BRAK ODSZKODOWANIA ZA BRAK DODATKU DO RENTY DLA OJCÓW TO PODWÓJNA DYSKRYMINACJA (HISZPANIA)

Ojciec dwojga dzieci zwrócił się do hiszpańskiego ZUS o uznanie prawa do dodatku do świadczenia z tytułu niezdolności do pracy. Mężczyzna odwołał się od niekorzystnej decyzji organu. W pierwszym wyroku sąd uznał prawo do dodatku, oddalając przy tym roszczenie o odszkodowanie. Sąd II instancji zwrócił się z zapytaniem do TSUE, czy w tej sytuacji brak odszkodowania jest odrębną dyskryminacją od dyskryminacji polegającej na braku prawa do ww. dodatku. TSUE wskazał, że decyzja odmowna może powodować nową dyskryminację ubezpieczonych ojców, za którą powinni oni dostać odszkodowanie. Sygnatura sprawy C-113/22 | TGSS.

ZUS: OD KWOTY ODSZKODOWANA ZA CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY NALEŻY ODLICZYĆ SKŁADKI

Po rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem, sąd – uznając rozwiązanie za niezasadne – nakazał pracodawcy wypłatę odszkodowania za czas pozostawania przez niego bez pracy. Pracodawca potrącił z kwoty odszkodowania wartość składek na ubezpieczenia społeczne. ZUS stwierdził, że działanie pracodawcy było prawidłowe. Decyzja ZUS, oddział w Lublinie, decyzja nr DI/200000/43/ 756/2023.

SN: ZADOŚCUCZYNIENIE DLA POSZKODOWANEGO MOBBINGIEM MA BYĆ SATYSFAKCUJĄCE

W orzeczeniu z lipca br. Sąd Najwyższy uznał, że w zadośćuczynienie za mobbing powinno być również satysfakcjonujące dla poszkodowanego. Sąd stwierdził, że skoro zadośćuczynienie nie może przywrócić ofierze mobbingu zdrowia, to jego wysokość powinna nie tylko odzwierciedlać doznany uszczerbek, lecz także być odpowiednio zauważalna i przynosząca satysfakcję. Jest to pierwszy wyrok uznający satysfakcję poszkodowanego jako wyznacznik wysokości zadośćuczynienia. Można zatem w przyszłości spodziewać się wyższych zadośćuczynień dla ofiar mobbingu. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2023 r. III PSKP 11/22.

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

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Trampolina do ESG: ESG – nowe wyzwanie dla praktycznie wszystkich pracodawców** - 18 września br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **O związkach ze związkami: 18% podwyżki dla wszystkich, czyli spory zbiorowe w praktyce** - 19 września br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Webinar: Umowy na okres próbny i na czas określony po nowelizacji – najczęstsze wątpliwości** - 20 września br., godz. 12:30-13:15, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Webinar: Dyrektywa o jawności wynagrodzeń – jak przygotować się na nadchodzące zmiany?** - 21 września br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).



ANKIETA: HR COMPLIANCE W FIRMACH W POLSCE

Zapraszamy do wypełnienia krótkiej, anonimowej ankiety: HR Compliance w firmach w Polsce.

Ankieta, której wypełnienie nie powinno zająć Państwu więcej niż 7 minut, jest dostępna: [tutaj](#).