

## Szanowni Państwo,

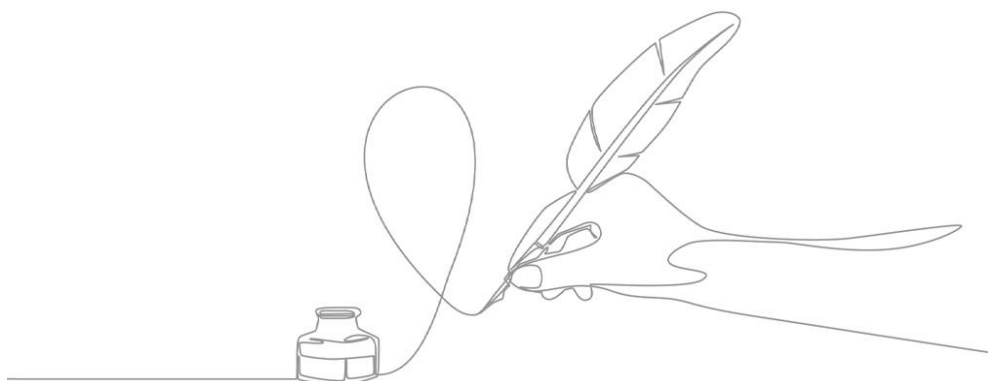
oddajemy w Państwa ręce październikowe wydanie *Perspektyw HR*.

W tym wydaniu piszemy w szczególności o:

- 1) **podwyżkach inflacyjnych** - coraz częściej spotykamy się z żądaniami pracowników lub związków zawodowych dotyczących przyznania tzw. podwyżek inflacyjnych. Jako argument podnoszony jest właśnie wzrost kosztów życia związany z dawno niewidzianym poziomem inflacji. Do tego dochodzą postanowienia zakładowych układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania przewidujące podwyżki inflacyjne. Jak sobie z tym radzić z tymi żądaniami? O tym poniżej.
- 2) **dwukrotnym wzroście płacy minimalnej w 2023 r.** i konsekwencjach dla pracodawców z tym związanych - **3490 i 3600 zł** brutto zamiast dotychczasowych 3010. Tak ma kształtować się płaca minimalna w 2023 r. Oznacza to skok o **16%** od stycznia i aż o niemalże **20%** od lipca przyszłego roku w porównaniu do obecnych stawek;
- 3) **Społecznej Inspekcji Pracy** – podpowiadamy, na co warto zwrócić uwagę i kiedy pracodawcy powinny zdecydować się na podjęcie zdecydowanych działań.

**Życzymy udanej lektury!**

**Agnieszka Nicińska-Chudy**  
**Robert Stępień**



## Podwyżki inflacyjne – jak radzić sobie z takimi żądaniami?

---

Obecna sytuacja gospodarcza i wysoka inflacja sprawiają, że coraz częściej spotykamy się z żądaniami pracowników lub związków zawodowych dotyczącymi przyznania tzw. podwyżek inflacyjnych. Sytuacja jest jeszcze trudniejsza w przypadku firm, które w treści zakładowego układu zbiorowego pracy lub regulaminie wynagradzania zawarły wprost postanowienie przewidujące podwyżki o wskaźnik inflacji. O ile takie podwyżki były akceptowalne, gdy inflacja osiągała 5%, o tyle obecnie – gdy jej poziom wynosi już prawie 16% mogą doprowadzić do pogorszenia już i tak nadszarpniętej sytuacji finansowej pracodawców.

Prawo przewiduje mechanizmy, które mogą w takiej sytuacji pomóc przedsiębiorcom. Mowa tu przede wszystkim o możliwości wypowiedzenia takich wewnętrznych postanowień. W pierwszej kolejności niezbędny będzie przegląd wewnętrznych regulacji pracodawcy i weryfikacja, jakie konkretnie obowiązki z nich wynikają. Nie zawsze będzie to bowiem obowiązek przyznania podwyżek. Niekiedy wystarczy dokonać przeglądu wynagrodzeń. A jeżeli się okaże, że taki obowiązek jest – pozostaje weryfikacja możliwości i ryzyk związanych z wypowiedzeniem albo poszczególnych klauzul albo całych porozumień.

A co w sytuacji, gdy związki zawodowe postawią sprawę „na ostrzu noża” i zamiast usiąść do rozmów podniosą żądanie podwyżek inflacyjnych w ramach sporu zbiorowego? Wówczas należałoby ustalić, czy żądania nie przekraczają rzeczywistych możliwości pracodawcy. Jeżeli bowiem okaże się, że teoretyczne przyznanie podwyżek w wysokości zaproponowanej przez związek zawodowy przewyższa zyski spółki, można uznać takie działanie za nadużycie prawa i niekoniecznie będzie podstawa do prowadzenia sporu zbiorowego. Zgodnie z doktryną żądania przedstawione w ramach sporu zbiorowego nie mogą w sposób oczywisty przekraczać możliwości finansowych pracodawcy. Zgłoszenie nierealnych żądań ekonomicznych stanowi naruszenie tej zasady. Niewykluczone również, że kwestia podwyżek została wcześniej ustalona ze związkiem zawodowym – w takim przypadku prowadzenie sporu zbiorowego wymagałoby najpierw wypowiedzenia przez związek zawodowy wcześniejszych ustaleń.

## Dwukrotny wzrost płacy minimalnej w 2023 r.

---

Jak wynika z niedawno opublikowanego rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w przyszłym roku możemy spodziewać się aż dwukrotnego wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej. Od 1 stycznia minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosić 3490 zł, a już od 1 lipca – 3600 zł. Wiąże się to również ze zmianą minimalnej stawki godzinowej. Ta wzrośnie odpowiednio do 22,80 zł, a następnie do 23,50 zł w drugiej połowie 2023 r. Jak wskazuje się nieoficjalnie, decyzja o dwukrotnej waloryzacji minimalnego wynagrodzenia za pracę została podyktowana rosnącą wciąż inflacją.

Podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wiąże się z obowiązkiem zmiany umów o pracę (poprzez zawarcie odpowiedniego porozumienia zmieniającego). Dotyczy to wszystkich umów, w których wynagrodzenie zostało określone poprzez wskazanie kwoty odpowiadającej dotychczasowemu wynagrodzeniu minimalnemu, tj. na poziomie 3010 zł

brutto (lub w których kwota wynagrodzenia jest od wyższa niż 3010 zł, ale niższa niż 3490 zł brutto miesięcznie).

Efektom podwyższenia wynagrodzenia minimalnego za pracę będzie też odpowiednia zmiana wysokości świadczeń, których poziom jest uzależniony od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Chodzi np. o dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas choroby (o którym mowa w art. 92 k.p.) oraz zasiłek chorobowy, a także odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pracodawców w przyszłym roku czekam zatem spory wzrost kosztów.

Kwota wynagrodzenia minimalnego wpłynie również na zmianę wysokości obciążeń publicznoprawnych odliczanych z wynagrodzenia za pracę (tj. zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne) oraz maksymalną dopuszczalną kwotę potrąceń z wynagrodzenia za pracę (dokonywanych na zasadach określonych w kodeksie pracy).

Podwyżki minimalnych wynagrodzeń mogą mieć również istotny wpływ na wynagrodzenia na kolejnych poziomach zaszerogowania. Niewykluczone, że po podwyżkach pracownicy otrzymujący wynagrodzenie na poziomie nowego minimalnego będą zarabiać więcej, niż ich koledzy czy koleżanki na wyższych poziomach zaszerogowania. A to oznacza konieczność dokonania rewizji siatki płac także na tych wyższych poziomach.

### **Społeczna Inspekcja Pracy w firmie – na co warto zwrócić uwagę**

---

W praktyce działanie w firmach społecznych inspekcji pracy często budzi po stronie pracodawców wiele wątpliwości. Coraz częściej można zauważyć bowiem, że społeczni inspektorzy pracy dążą jedynie do zapewnienia sobie ochrony albo są faktycznymi przedstawicielami związku zawodowego w zakładzie pracy i prowadzą agitację związkową. W jednym i drugim przypadku jest to nadużycie prawa.

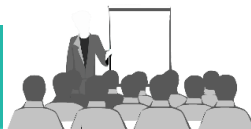
W pierwszej kolejności warto pamiętać, że działalność społecznej inspekcji pracy w danej firmie powinna być każdorazowo dostosowywana do struktury danego zakładu pracy. Istotne jest również, aby pracodawca weryfikował, czy pracownicy pełniący role społecznych inspektorów pracy mają w rzeczywistości kompetencje do pełnienia takiej roli.

Dla przykładu, długotrwałe przebywanie na zwolnieniach chorobowych przez społecznych inspektorów pracy lub częste naruszanie przez nich zasad obowiązujących w firmie potwierdza, że tacy pracownicy w rzeczywistości nie powinni wykonywać funkcji społecznej. Wybór pracownika na społecznego inspektora pracy nie może sprowadzać się bowiem do objęcia go ochroną stosunku pracy.

Należy zwrócić także uwagę na sposób, w jaki strona związkowa przeprowadza wybory społecznych inspektorów pracy. Jeżeli wybory odbywają się w sposób nietransparentny lub nierzetelny, wówczas pracodawca powinien reagować. Dotyczy to w szczególności przypadków, w których sygnały o nielegalnych działaniach związków zawodowych docierają do pracodawcy od samych pracowników oburzonych postawą związkowców. Pamiętajmy, że społecznych inspektorów powinni wybierać wszyscy pracownicy. Jeżeli związki

zawodowe prowadzą wyboru w sposób, który pozbawia pracowników możliwości udziału w nich, takie wybory są wadliwe i nie wywołują skutków prawnych.

**Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które PCS | Littler organizuje w najbliższych tygodniach oraz ciekawych publikacjach naszych prawników.**



### **O związkach ze związkami: Zachowanie reguł compliance w relacjach ze związkami zawodowymi**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *O związkach ze związkami*.

Termin: 11 października 2022 r., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony.

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Konferencja: Czas pracy w dobie elastyczności, work-life balance i pracy zdalnej**

Partnerem wydarzenia jest Dziennik Gazeta Prawna.

Termin: 12 października br., godz. 10:00 – 13:00, online.

Moderator: r. pr. Łukasz Chruściel.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Kinga Polewka-Włoch.

Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Siedem grzechów głównych związków zawodowych – spory zbiorowe**

Termin: 18 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, r. pr. Sławomir Paruch, Michał Bodziony, Kinga Ciosk.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Cykl Nie, bo RODO!: Nowoczesny pracodawca to pracodawca cyfrowy – jak sprawnie odejść od papieru**

Zapraszamy na spotkanie z cyklu *Nie, bo RODO!*.

Termin: 19 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Robert Stępień.

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **HR w Chmurze: Jak zarządzić czasem pracy podczas pracy zdalnej?**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *HR w Chmurze*.

Termin: 20 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki.

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

## 10 najważniejszych zasad, którymi należy kierować się przy wyborze formy współpracy

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *10 najważniejszych zasad*.

Termin: 24 października br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## PCS | MeetUp: Podsumowanie zmian w prawie pracy w okresie jesienno-zimowym 2022/2023

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *PCS | MeetUp* adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.

Termin: 25 października br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, adw. Bartosz Tomanek.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## Webinar: Zatrudnianie osób neuro różnorodnych – aspekty prawnopracownicze

Zapraszamy do udziału w webinarze, organizowanym wspólnie z Fundacją Razem dla Różnorodności w biznesie oraz Związkiem Pracodawców Polska Miedź.

Termin: 25 października br., godz. 12:00-13:30, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki, adw. Bartosz Wszeborowski, Beata Bukowska.

Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

---

## HR Compliance Summit 2022

Zapraszamy do udziału w 2. edycji konferencji.

Termin: 26 października br., godz. 9:00-15:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Robert Stępień, adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala, r. pr. Paweł Sych, r. pr. Miłosz Awedyk, r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki, r. pr. Marcin Sanetra, r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, r. pr. Agnieszka Nicińska-Chudy.

Rejestracja: [tutaj](#).

---

## Pracodawca i Pracownik w sądzie: Spory z wyższą kadrą zarządzającą – na co zwrócić uwagę?

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *Pracodawca i Pracownik w sądzie*.

Termin: 27 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki, r. pr. Sławomir Paruch.

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).



**Littler** ranked among the most  
feared law firms in litigation

The BTI Consulting Group



**Littler został wyróżniony wśród kancelarii prawnych  
na liście The BTI Awesome Opponents 2023.**

Gratulujemy współwyróżnionym!