



Szanowni Państwo,

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

PRACOWNIK POWINIEN OTRZYMAĆ WYNAGRODZENIE ZA GODZINĘ UTRACONĄ PRZEZ ZMIANĘ CZASU

W ostatni weekend, 31 marca, doszło do zmiany czasu zimowego na czas letni. Przesłanie wskazówek z godz. 2:00 na 3:00 powoduje, że pracownicy zgodnie z harmonogramem powinni pracować krócej. Pracownik nie może być obciążony kosztem utraconej godziny i jego wynagrodzenie nie może być pomniejszone o niedopracowaną godzinę. Natomiast dodatek za pracę w porze nocnej powinien być liczony od faktycznie przepracowanych godzin.

WKRÓTCE ZMIANY W PŁACY MINIMALNEJ

MPRIIP finalizuje prace nad projektem implementującym unijną dyrektywę w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE. Wynagrodzenie minimalne ma być ustalane w oparciu o szereg kryteriów. Poza inflacją, mowa o: sile nabywczej minimalnego wynagrodzenia, uwzględnieniu kosztów utrzymania, ogólnym poziomie wynagrodzeń i ich rozkładzie, stopie wzrostu wynagrodzeń oraz długoterminowym krajowym poziomie produktywności. Ministerstwo zaproponuje również, aby płaca minimalna oznaczała płacę zasadniczą, a premie oraz inne dodatki do wynagrodzenia stanowiły nadwyżkę ponad wynagrodzenie minimalne. Termin na implementację dyrektywy upływa 15 listopada 2024 r.

UMOWA CYWILNOPRAWNA MOŻE STAĆ SIĘ OBLIGATORYJNYM TYTUŁEM UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad projektem ustawy przewidującym wprowadzenie obowiązku objęcia ubezpieczeniami społecznymi wszystkich umów cywilnoprawnych. W praktyce oznacza to, że każda umowa będzie stanowiła tytuł do opłacania składek, a tym samym do likwidacji zbiegu tytułów ubezpieczeń społecznych. Prace nadal są na bardzo wczesnym etapie, zgodnie z zapowiedziami zmiany miałyby wejść w życie w I kwartale 2025 r.

ZAPOZNANIE Z ZAKRESEM OBOWIĄZKÓW NIE MUSI BYĆ NA PIŚMIE

Pracownik kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę powołując się na brak zapoznania go z zakresem obowiązków oraz nieumieszczenie dokumentu zawierającego zakres obowiązków w aktach osobowych. SN uznał, że pracodawca wykazał należyta staranność umieszczając zakres obowiązków w Intranecie oraz prowadząc szereg działań faktycznych, z których wynikały obowiązki pracownika. Zdaniem SN, powinność zaznajomienia pracowników z zakresem ich obowiązków może być zrealizowana również w formie ustnej, a samo niezamieszczenie dokumentu w aktach nie ma decydującego znaczenia. SN w Postanowieniu z 17.01.2024 r., III PSK 26/23.

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

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Porozmawiamy o pieniądzach: Transparentność wynagrodzeń – jak dobrze przygotować się do wdrożenia jawności i na jakie trudności trzeba być przygotowanym?** - 4 kwietnia br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Webinar: Praca zdalna po roku stosowania - oczekiwania vs rzeczywistość** - 8 kwietnia br., godz. 11:00-12:00, online. Więcej: [tutaj](#).



ZADAJ PYTANIA DOT. PRACY ZDALNEJ - OCZEKIWANIA VS RZECZYWISTOŚĆ

Zapraszamy do zadawania pytań dot. największych trudności związanych z pracą zdalną w Państwa organizacjach po roku stosowania. Pytania można zgłosić przez formularz: [tutaj](#).