

**Szanowni Państwo,**

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

**PRZEPISY MOGĄ ZOBOWIĄZAĆ PRACODAWCÓW DO PODJĘCIA ROKOWAŃ W SPRAWIE ZUZP**

MRPIPS przygotowało projekt ustawy dotyczący zbiorowego prawa pracy, który zakłada m.in. określony czas obowiązywania układów zbiorowych pracy czy uproszczenie ich rejestracji poprzez wpis do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy w formie elektronicznej. Pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób mogą czekać także nowe obowiązki. Projekt zakłada nałożenie na pracodawców obowiązku podjęcia rokowań raz na dwa lata w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Niepodjęcie rokowań może skutkować karą grzywny lub ograniczenia wolności. Zmiany miałyby wejść w życie 1 stycznia 2025 r. Projekt ustawy znajduje się [tutaj](#).

**TRWAJĄ PRACĘ NAD UNIJNĄ REFORMĄ PŁACY MINIMALNEJ**

26 sierpnia br. rozpoczęły się prace nad wdrożeniem unijnej dyrektywy w zakresie minimalnego wynagrodzenia. Projekt ustawy przede wszystkim zakłada wprowadzenie minimalnej płacy jako wynagrodzenia zasadniczego, co oznacza, że nie będą do niej wliczane inne składniki jak np. premie. Ponadto, oprócz corocznych podwyżek, projekt zakłada, aby nie rzadziej niż co cztery lata przeprowadzać ogólną aktualizację pensji przy uwzględnieniu m.in. siły nabywczej czy ogólnego poziomu wynagrodzeń. Choć prace nad nowelizacją dopiero się rozpoczęły, to zgodnie z planem, prace nad ustawą mają zakończyć się już w listopadzie bieżącego roku. Link: [tutaj](#).

**BĘDĄ WYŻSZE KARY ZA ŁAMANIE PRAWA PRACY**

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, który implementuje unijną dyrektywę w zakresie minimalnego wynagrodzenia przewiduje również nowe, istotne zmiany w kodeksie pracy. Projekt oprócz sankcji w kodeksie pracy i kodeksie karnym, przedstawia również nowy typ przestępstwa oraz wykroczenia związanego z naruszeniem przez pracodawcę prawa do wynagrodzenia. Niewypłacenie wynagrodzenia za pracę przez okres co najmniej 3 miesięcy będzie podlegało grzywnie, karze ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat dwóch. Zaostrzone mają zostać również kary za łamanie prawa pracy – m.in. wypłata wynagrodzenia niższego niż minimalne podlegałyby karze grzywny do 45 tysięcy zł. Link: [tutaj](#).

**TSUE: NIEPEŁNOLETATOWCOWI PRZYSŁUGUJE DODATEK ZA PRACĘ PONAD WYMIAR CZASU USTALONY W UMOWIE**

W lipcu zapadł kolejny wyrok TSUE dotyczący nadgodzin niepełnoetatowców. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu powinni mieć możliwość otrzymania dodatku za pracę ponad wymiar ustalony w umowie - w przeciwnym razie dochodzi do nierównego traktowania. Sprawa, na podstawie której Trybunał wysnuł taki wniosek, dotyczyła dwóch pracowników personelu medycznego zatrudnionych na niepełnym etacie, które zażądały od pracodawcy wypłaty dodatku za nadgodziny już po przekroczeniu wynikającego z umowy. TSUE przyznał im rację. Wyrok TSUE z dnia 29 lipca 2024 r. (sygn. C-184/22 i C-185/22).

**NUMER DOWODU PRACOWNIKA W PROTOKOLE POWYPADKOWYM TYLKO BEZ PESEL**

Według stanowiska PIP pracodawca nie może zbierać danych serii i numeru dowodu osobistego pracownika, ale w sytuacji, gdy będzie konieczne sporządzenie protokołu powypadkowego, to osoby odpowiedzialne za obszar BHP będą uprawnione do zbierania takich danych ze względu na to, że numer dowodu jest elementem protokołu. Zgodnie jednak z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy – numer dowodu osobistego albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość wskazuje się, jeżeli pracownikowi nie został nadany numer PESEL. Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 12 kwietnia 2024sygn. GIP-GBI.0701.47.2024.4.

**UMOWY CYWILNOPRAWNE I B2B UWZGLĘDNIONE W STAŻU PRACY - JEST PROJEKT**

MRPIPS pracuje nad nowelizacją kodeksu pracy, która wprowadzi zmiany w zasadach obliczania stażu pracy. Nowe przepisy będą uwzględniać okresy wykonywania umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej oraz prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Dla pracodawców może to oznaczać dodatkowe koszty, ponieważ po uwzględnieniu tych okresów w stażu pracy, pracownikowi mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia pieniężne. Planowany termin wejścia w życie ustawy to 1 stycznia 2026 r. Projekt ustawy znajduje się [tutaj](#).

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

**NADCHODZĄCE WYDARZENIA**

- **HR Lab Gdańsk: Pracodawca dziś i jutro: Sygnaliści oraz konflikt wartości firmy i pracownika** - 10 września br., godz. 11:00-14:00, Gdańsk. Więcej: [tutaj](#).
- **Ufaj i kontroluj: Dialog społeczny w duchu zaufania – jak kształtować współpracę ze związkami zawodowymi i radami pracowników** - 11 września br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Nie, bo RODO!: Wyciekła lista płac i co teraz? - jak radzić sobie z incydentami** - 12 września br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Webinar: Nadchodzące zmiany przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców – na co pracodawcy powinni przygotować się przed końcem 2024 r.** - 13 września br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Konferencja Czas pracy 2024** - 25 września br., godz. 11:00-14:00, online. Rejestracja: [tutaj](#).