

NEWSLETTER – Zmiany od 1 stycznia 2023 r., obowiązki pracodawcy oraz plany Państwowej Inspekcji Pracy

Poniżej przedstawiamy najważniejsze zmiany w prawie pracy, które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.

Przypominamy również o corocznych obowiązkach pracodawcy oraz wskazujemy, na jakie aspekty będzie zwracać uwagę PIP w trakcie kontroli zaplanowanych na 2023 r.

ZMIANA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

W 2023 roku nastąpi wyjątkowa, podwójna zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jest ona związana z prognozowanym na rok 2023 średniorocznym wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych.

Zgodnie z zasadami, jeżeli wskaźnik ten wyniesie co najmniej 105%, ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej. W przyjętych przez Radę Ministrów założeniach projektu budżetu państwa na rok 2023, przewidziano wysokość średniorocznego wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na poziomie 107,8 %.

Wobec tego:

- > od dnia **1 stycznia 2023 r.** minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi **3.490 zł** (stawka godzinowa: **22,80 zł**);
- > od dnia **1 lipca 2023 r.** minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie **3.600 zł** (stawka godzinowa: **23,50 zł**).

Przypominamy, że minimalna stawka godzinowa dotyczy również osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umów zlecenie, umów o świadczenie usług (B2B)).

Zmiana minimalnego wynagrodzenia za pracę wiąże się również ze zmianą wysokości niektórych świadczeń pracowniczych, m.in. odszkodowania za mobbing czy dyskryminację (odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę), maksymalnej kwoty odprawy z tytułu tzw. „zwolnień grupowych” (wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę), czy dodatku za pracę w porze nocnej (20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę).

AUTOZAPIS DO PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH („PPK”)

Zgodnie z ustawą o PPK, co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku, podmiot zatrudniający informuje osobę zatrudnioną, która złożyła deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK o ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika. Będzie to pierwszy automatyczny zapis do PPK od czasu wejścia w życie Ustawy o PPK. Następny taki zapis będzie mieć miejsce w 2027 r.

Pracodawcy powinni przekazać informację o autozapisie osobom zatrudnionym, które zrezygnowały z wnoszenia wpłat do PPK, do dnia 28 lutego 2023 r. Jeśli osoby te nie złożą ponownie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, od 1 kwietnia 2023 r. zostaną one automatycznie zapisane do PPK, a pracodawca będzie miał obowiązek przekazywać instytucji finansowej naliczone i pobrane składkę na rzecz PPK od wynagrodzenia wypłaconego takiej osobie począwszy od marca 2023 r.

Obowiązek przekazania powyższej informacji dotyczy wszystkich podmiotów zatrudniających, które wdrożyły PPK. Informację można przekazać w sposób przyjęty u danego pracodawcy, np. w formie e-mailowej.

INFORMACJA DOTYCZĄCA ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH („ZFŚS”)

Przypominamy, że do 31 stycznia 2023 r. pracodawcy zatrudniający na dzień 1 stycznia 2023 r. mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty powinni poinformować pracowników o nietworzeniu ZFŚS oraz o braku wypłaty świadczenia urlopowego w danym roku kalendarzowym (jeśli taką podjęto decyzję).

Taka informacja powinna zostać umieszczona w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania. Jeśli u pracodawcy nie obowiązują powyższe dokumenty, informacja powinna zostać przekazana pracownikom w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Brak przekazania powyższych informacji może skutkować obowiązkiem wypłaty na rzecz pracowników świadczenia urlopowego (w przypadku pracowników korzystających z 14 dni kalendarzowych nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego).

DZIAŁANIA I STRATEGIE PIP NA 2023 ROK

W programie działania na rok 2023, PIP wskazała na trzy główne strategie w zakresie:

- > **kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego** – wzmożony nadzór ma objąć przede wszystkim eliminowanie zagrożeń wypadkowych;
- > **kontroli zagrożeń czynnikami chemicznymi w środowisku pracy** – w szczególności w zakładach pracy, w których są produkowane lub stosowane substancje chemiczne, dla których ustalono poziomy najwyższych dopuszczalnych stężeń w środowisku pracy (NDS);
- > **wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy** – w szczególności w zakładach, w których szczególnie duże ryzyko zawodowe wyraża się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości.

Dodatkowo, PIP w czasie kontroli będzie weryfikować kwestie związane m.in. z:

- > pracą zdalną;
- > mobbingiem;
- > prawidłowością zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych;
- > czasem pracy oraz wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy;
- > zwalczaniem nielegalnego zatrudnienia oraz kontrolą wypłaty wynagrodzeń.

W 2023 r. PIP planuje przeprowadzić **60 tys. kontroli**, głównie u pracodawców, którzy powierzają pracę cudzoziemcom, w szczególności obywatelom Ukrainy. PIP zakłada przeprowadzenie **8 tys. kontroli** w zakresie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

PRACA ZDALNA W KODEKSIE PRACY

Prace w Sejmie dotyczące wprowadzenia pracy zdalnej do Kodeksu pracy zbliżają się ku końcowi. Na ostatnim posiedzeniu Sejmu (11, 12, 13 stycznia 2023 r.), wszystkie poprawki Senatu zostały odrzucone.

Oznacza to, że odrzucone zostały poprawki dotyczące obowiązku pracodawcy w zakresie uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej złożonego przez pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 10 r.ż., wydłużenia okresu okazjonalnej pracy zdalnej do 30 dni oraz wydłużenia *vacatio legis* do 3 miesięcy. Sejm nie przychylił się również do poprawki Senatu, która została zaaprobowana przez Komisję ds. zmian w kodyfikacjach dotyczącej wprowadzenia obowiązku uwzględnienia przez pracodawcę wniosku o wykonywanie pracy zdalnej złożonego przez pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Ostateczny tekst ustawy uchwalony przez Sejm zostanie przedstawiony do podpisu Prezydentowi RP.

WZROST WYSOKOŚCI DIET

Kolejna zmiana w zakresie prawa pracy dotyczy wysokości diet i ryczałtu za nocleg z tytułu podróży służbowej. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 14 listopada 2022 r.:

- > za czas krajowej podróży służbowej przypadającej od 1 stycznia 2023 r. wysokość diety i ryczałtu noclegowego wynosi odpowiednio 45 zł i 67,50 zł;
- > za czas podróży służbowej poza granicami kraju, rozpoczętej i niezakończonych przed 29 listopada 2022 r., należności z tytułu podróży służbowej będą ustalane na podstawie nowych, wyższych stawek diet.

**WDROŻENIE DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE I DYREKTYWY
O PRZEJRZYSTYCH WARUNKACH PRACY**

Kolejną zmianą w Kodeksie pracy w 2023 r. będzie wprowadzenie rozwiązań wynikających z implementacji dyrektyw unijnych w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. „work-life balance”). Rada Ministrów przyjęła projekt nowelizacji, który 11 stycznia wpłynął do Sejmu i został skierowany do I czytania. Sejm będzie pracować nad projektem na najbliższym posiedzeniu, które odbędzie się w dniach 25 i 26 stycznia 2023 r.

Przypominamy, że projektowane zmiany dotyczą m.in. wprowadzenia nowych rodzajów urlopów (np. 5-dniowego urlopu opiekuńczego), zakazu obligowania pracownika do informowania o podjęciu dodatkowej działalności, które nie jest konkurencyjna względem działalności pracodawcy, ograniczeń w zawieraniu umów na okres próbny oraz wprowadzenia obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umów na czas określony (dotychczas obowiązek ten dotyczył jedynie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony).

KONTAKT

W przypadku pytań zachęcamy do kontaktu:



Wioleta Polak
partner, radca prawny
wioleta.polak@wkb.pl