



Zmiany w prawie pracy

Sygnaliści

Ustawa wchodzi w życie już 25 września 2024 r.

Ustawa o ochronie sygnalistów została opublikowana w Dzienniku Ustaw, co oznacza, że 25 września 2024 r. wejdzie w życie. Do tego czasu należy **przygotować kanały i procedurę zgłoszeń wewnętrznych**. W procedurze należy uregulować m.in. osoby upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych czy rozstrzygnąć kwestię przyjmowania lub odmowy przyjmowania zgłoszeń anonimowych. Co istotne, **uchwalenie procedury wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego**, co również należy uwzględnić przy przygotowywaniu procedury. Przepisy dotyczące zgłoszeń zewnętrznych zaczną obowiązywać od 25 grudnia 2024 r.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia

Nowe stawki od 1 lipca 2024 r.

Przypominamy, że w roku 2024 wynagrodzenie minimalne zmienia się dwukrotnie. Od 1 lipca 2024 r. kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi **4300 zł brutto**. Z kolei, jeśli chodzi o stawkę godzinową to od 1 lipca 2024 r. minimalna stawka godzinowa za pracę dla określonych umów wynosi **28,10 zł brutto**. Co istotne, wzrost minimalnego wynagrodzenia powoduje również wzrost innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, które są liczone na jego podstawie (np. wynagrodzenie za czas przestoju).



Zmiany w prawie pracy

Ustawa o układach zbiorowych

Opublikowano projekt ustawy

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Proponuje się w nim m.in. **otwarty katalog** spraw regulowanych w układzie zbiorowym pracy czy wprowadzenie możliwości skorzystania ze **wsparcia mediatora**, które ma na celu ułatwienie stronom prowadzenie rokowań nad układem zbiorowym pracy. Zakłada się również wprowadzenie **określonego czasu obowiązywania układu zbiorowego pracy**, co ma na celu zwiększenie dynamiki rokowań. W projekcie ustawy przewidziano dwa okresy obowiązywania układu zbiorowego pracy: 5 lat dla zakładowego układu zbiorowego pracy oraz 10 lat dla ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. **Aktualnie projekt jest na etapie uzgodnień.**

Dodatkowe obowiązki pracodawców w upalne dni

O czym należy pamiętać?

Wysokie temperatury wpływają na wydajność i bezpieczeństwo pracowników, a na pracodawcach ciąży obowiązek zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Kiedy temperatura **na stanowiskach pracy przekracza 28 stopni**, a przy pracach **na otwartej przestrzeni – 25 stopni**, pracodawcy są dodatkowo zobowiązani do zapewnienia pracownikom nieodpłatnie napojów w odpowiedniej temperaturze i ilości. Przepisy zabraniają zatrudniania pracowników młodocianych w pomieszczeniach, w których temperatura przekracza 30 stopni, a wilgotność powietrza 65%.

Ponadto Kodeks pracy daje pracodawcom możliwość wprowadzenia dodatkowych przerw w czasie pracy albo udzielenia pracownikom zgody na wcześniejsze wyjście z pracy w upalny dzień, co jednak istotne – nie mogą one powodować obniżenia wynagrodzenia.



Zmiany w prawie pracy

Kraje UE aktywnie wdrażają zmiany dla pracowników z wysokimi kwalifikacjami

Reformy te są częścią działań mających na celu dostosowanie się do wymogów dyrektywy UE w sprawie niebieskiej karty z 2021. Włochy, Grecja, Luksemburg i Holandia zmieniły warunki przyznawania Niebieskiej Karty UE, dokumentu potwierdzającego prawo obywateli państw trzecich świata do pobytu w Unii Europejskiej w celu podjęcia pracy dla wykwalifikowanych pracowników cudzoziemców. Głównie zmiany dotyczą wysokości minimalnego wynagrodzenia, posiadanych kwalifikacji czy maksymalnego terminu ważności zezwolenia.

Więcej informacji na blogu CRIDO: <https://crido.pl/blog-podatkowy>

Racjonalizacja kosztów pracodawcy

Warto zweryfikować swoje rozliczenia

Połowa roku to dobry moment, aby upewnić się, czy zobowiązania, jakie pracodawca wpłaca do ZUS i na konto PFRON są w prawidłowej wysokości. Ciągłe zwiększająca się ilość przepisów, w tym przepisów dotyczących obowiązkowych składek związanych z wynagrodzeniem z tytułu zatrudnienia nie upraszcza prowadzenia biznesu. Co więcej, duża ilość zmian może spowodować nadpłacenie poszczególnych składek.

Co jest jednak dobre w polskim systemie składowym to to, że każdy pracodawca ma możliwość zweryfikować swoje rozliczenia (nawet do 5 lat wstecz) i jeżeli nadpłacił jakąkolwiek składkę - może skorygować swoje dokumenty i ją odzyskać. Ponieważ wakacje to czas, kiedy nie ma tak czasochłonnych obowiązków jak wystawianie PIT-11, odpowiedzi na pytania pracowników składających swoje roczne zeznania podatkowe czy zamykanie roku i wypłata

HR Stacja

Lipiec 2024

Zmiany w prawie pracy



bonusów, warto wykorzystać go na zweryfikowanie swoich rozliczeń. Taką weryfikację można zrobić samodzielnie lub ze wsparciem doświadczonego doradcy.



Głodnych wiedzy zapraszamy
na Cridoteka.pl

[Sprawdź teraz](#)

Kontakt

+48 22 324 59 00

crido@crido.pl

www.crido.pl

Zapisz się na blogi i newslettery CRIDO: crido.pl/subskrypcje

CRIDO



Changes in labour law

Whistleblowers

The law comes into effect on September 25th, 2024

The Law on the Protection of Whistleblowers has been published in the Official Journal of Laws, which means that it will come into force on **September 25th, 2024**. By then, **the channels and procedure for internal reporting** should be prepared. The procedure should regulate, among other things, the persons authorized by a legal entity to accept internal reports or resolve the issue of accepting or refusing to accept anonymous reports. Importantly, the enactment of the procedure requires **consultation with trade unions or representatives of those who provide work for the legal entity**, which should also be taken into account when preparing the procedure. The regulations on external reporting will take effect on **December 25th, 2024**.

Minimum wage increase

New rates as of July 1st, 2024

We would like to remind you that in 2024 the minimum wage changes twice. As of July 1st, 2024, the amount of the minimum wage is **PLN 4300 gross**. As for the hourly rate, on the other hand, from July 1st, 2024, the minimum hourly rate for work for certain contracts is **PLN 28.10 gross**. Importantly, the increase in the minimum wage also results in an increase in other benefits related to the employment relationship, which are calculated on its basis (e.g., demurrage pay)

Law on collective bargaining agreements

Draft law published

A **draft law on collective bargaining and collective agreements** has been published on the website of the Government Legislation Center. It proposes, among other things, **an open catalog** of matters regulated by the collective bargaining agreement, or the introduction of the possibility to use the **support of a mediator**, which is intended to make it easier for the parties to conduct negotiations on the collective bargaining agreement.



Changes in labour law

It also assumes the introduction of a **specific duration of** the collective bargaining agreement, which is intended to increase the dynamics of bargaining. The bill provides for two durations for a collective bargaining agreement: 5 years for a company collective bargaining agreement and 10 years for a post-company collective bargaining agreement. **Currently, the draft is at the consultation stage.**

Additional obligations of employers during hot days

What should be noted?

High temperatures affect employee productivity and safety, and employers have an obligation to provide safe and sanitary working conditions. When the temperature at **workplaces exceeds 28 degrees**, and **25 degrees for open-air work**, employers are additionally required to provide employees with free drinks at the appropriate temperature and quantity. The regulations prohibit the employment of youth workers in premises where the temperature exceeds 30 degrees and the humidity is 65%.

In addition, the Labour Code gives employers the possibility to introduce additional breaks during working hours or to give employees permission to leave work early on a hot day, but importantly, these must not result in a reduction in remuneration.

EU countries are actively implementing changes for highly qualified workers

These reforms are part of efforts to align with the requirements of the 2021 EU Blue Card Directive. Italy, Greece, Luxembourg and the Netherlands have changed the conditions for granting the EU Blue Card, a document confirming the right of third-country nationals of the world to stay in the European Union in order to work for qualified foreign workers. The main changes concern the amount of the minimum wage, qualifications or the maximum validity period of the permit.



Changes in labour law

Rationalizing the employer's costs

It's worth verifying your accounts

The middle of the year is a good time to make sure that the liabilities that an employer pays to the Social Security Administration and to the PFRON account are in the correct amount. The ever-increasing number of regulations, including those concerning mandatory contributions related to employment compensation, does not simplify business. Moreover, the large number of changes can result in overpayment of individual contributions.

What is good about the Polish contribution system, however, is that every employer has the opportunity to verify his accounts (even up to 5 years back) and if he overpaid any contribution - he can correct his documents and recover it. Since the vacations are a time when there are no such time-consuming duties as issuing PIT-11s, answering questions from employees filing their annual tax returns or closing the year and paying out bonuses, it is worth using it to verify your accounts. Such verification can be done on your own or with the support of an experienced advisor.

Contact

+48 22 324 59 00

crido@crido.pl

www.crido.pl

To learn more subscribe our blog and newsletter: crido.pl/subskrypcje