



Przewodnik po zmianach w prawie pracy 2024 r.

Spis treści

1. Wynagrodzenie minimalne w 2024 r. i wysokość innych świadczeń	6
1.1. Minimalne wynagrodzenie w 2024 r.	6
1.2. Minimalna stawka godzinowa w 2024 r.	8
1.3. Wpływ zmiany minimalnego wynagrodzenia na inne składniki wynagrodzenia	9
1.3.1. Wynagrodzenie za przestój - art. 81 § 1 k.p.	9
1.3.2. Wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy – art. 129 § 5 k.p.	9
1.3.3. Dodatek za pracę w porze nocnej w 2024 r. – art. 151(8) § 1 k.p.	10
1.3.4. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18(3d) k.p.; art. 18(3e) k.p.	10
1.3.5. Odszkodowanie dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing – art. 94(3) § 4 k.p.	11
1.3.6. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy – art. 8 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969)	11
1.3.7. Kwoty wolne od potrąceń	12
1.3.8. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku - art. 45 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 1732)	25
1.4. Wysokość prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy i jego wpływ na inne wskaźniki i stawki (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)	25
1.5. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe	25
1.5.1. Roczna maksymalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe – art. 19 ust. 1, art. 19 ust. 3-10 u.s.u.s. (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)	25
1.5.2. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym - art. 18 ust. 5b, art. 18 ust. 14 u.s.u.s. (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)	26
1.5.3. Maksymalna podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe - art. 20 ust. 3 u.s.u.s. (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)	27
1.5.4. Minimalna podstawa wymiaru składek pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, do których stosuje się przepis § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)	27
1.6. Składki na FP, FS, FGŚP – 2024 r.	27

2. Zmiany przepisów ustawy o emeryturach pomostowych – od 1.01.2024 r.....	28
3. Składki członkowskie na rzecz związków zawodowych	32
4. Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych w służbie cywilnej – od 1.01.2024 r.....	32
5. Nowe limity zwolnień od 1.01.2024 r.....	34
6. Świadczenie wspierające – od 1.01.2024 r.....	35
7. Nowe kody tytułu ubezpieczenia – od 1.01.2024 r.....	37
8. Nowa definicja wynagrodzenia w przepisach ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji – od 25.03.2024 r.	38
9. Korekty ZUS za okresy od stycznia 2022 r.....	39
10. Do 17.05.2024 r. czas na dostosowanie stanowiska pracy do nowych wymagań	40
11. Obowiązywanie orzeczeń o stopniu niepełnosprawności	40
12. Emerytura stażowa dla nauczycieli od 1.09.2024 r.....	41
13. Odpis na ZFŚS	44
13.1. Odpis na ZFŚS w 2024 r.....	44
13.2. Odpis na ZFŚS dla nauczycieli będących emerytami	46
14. Zmiany przepisów ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych.....	46
15. Objęcie ochroną pracowników pracujących w narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu reprotoksycznym – zmiana art. 222 Kodeksu pracy od 29.06.2024 r.....	47
16. Zmiany w zatrudnianiu obywateli Ukrainy od 1.07.2024 r.....	47
16.1. Rozszerzenie definicji obywatela Ukrainy.....	47
16.2. Legalny pobyt.....	48
16.3. Skrócenie terminu na złożenie powiadomienia – art. 22 ust. 1 u.p.o.u.	48
16.4. Ponowne złożenie powiadomienia – art. 22 ust. 2 u.p.o.u.....	49
16.5. Obowiązek poinformowania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy.....	49
16.6. Treść powiadomienia – art. 22 ust. 9 u.p.o.u.....	50
16.7. Rejestracja jako osoba bezrobotna – art. 22(1) u.p.o.u.....	50
16.8. Przedłużenie ważności wiz i innych dokumentów.....	51
16.9. Postępowanie w sprawie zobowiązania cudzoziemca do powrotu – art. 42b u.p.o.u.....	51
16.10. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej.....	53
16.11. Rozszerzenie katalogu rodzajów zezwolenia.....	53
16.12. Udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną	53
16.13. Zezwolenie na 6 miesięcy – art. 42a ust. 1 u.p.o.u.	54
16.14. Zawieszenie biegu terminów.....	54

17. Ochrona sygnalistów od 25.09.2024 r.	55
17.1. Kto jest sygnalistą – art. 4 u.o.s.....	55
17.2. Naruszenie prawa	56
17.3. Kanały wewnętrzne, zewnętrzne, ujawnienia publiczne.....	57
17.4. Podmioty zobowiązane do ustanowienia procedury wewnętrznej – art. 23 u.o.s.	58
17.5. Zgłoszenie wewnętrzne – sektor prywatny	58
17.6. Ustalenie progu 50 osób	58
17.7. Zgłoszenie wewnętrzne – jednostki samorządu terytorialnego	59
17.8. Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych – obowiązek konsultacji	59
17.9. Treść procedury.....	60
17.10. Ustalenie sposobów przekazywania zgłoszeń – art. 26 u.o.s.	61
17.11. Działania następce	62
17.12. Ochrona danych.....	63
17.13. Zgłoszenia anonimowe	63
17.14. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych	64
17.15. Ochrona sygnalisty – zakaz podejmowania działań odwetowych	64
17.16. Odszkodowanie należne sygnaliście	67
17.17. Odpowiedzialność sygnalisty	67
17.18. Przepisy karne.....	67
17.19. Wejście w życie przepisów	68
18. Dodatek dla asystenta rodziny od 1 stycznia 2024 r.	68
19. Dodatek motywacyjny dla pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej od 1.07.2024 r.	69

KOMENTARZ PRAKTYCZNY

Autor:

Barbara Tomaszewska

Przewodnik po zmianach w prawie pracy 2024 r.

Od 1 stycznia 2024 r. zmianie uległa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zmiana ta spowodowała zmianę także innych wskaźników i stawek wykorzystywanych przy naliczaniu wynagrodzeń i innych świadczeń. W opracowaniu wskazany został wpływ minimalnego wynagrodzenia na inne świadczenia przysługujące pracownikowi. Co ważne, w 2024 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia wzrosła dwukrotnie: od 1 stycznia oraz od 1 lipca.

Od 1.01.2024 r. zmienione zostały również przepisy ustawy o emeryturach pomostowych poprzez zniesienie wymogu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przed dniem 1.01.1999 r. jako warunku nabycia prawa do emerytury pomostowej. Zmieniono także zasady rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych pracownika w służbie cywilnej. Wprowadzono przepisy dotyczące świadczenia wspierającego a w konsekwencji dodano nowe kody tytułu ubezpieczenia. Od 25.03.2024 r. zmianie uległa definicja wynagrodzenia w przepisach ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. W 2024 r. wzrosła również wysokość odpisu na ZFŚS. Z dniem 1.07.2024 r. zmieniły się zasady zatrudniania obywateli Ukrainy a od 1.09.2024 r. wejdą w życie przepisy dotyczące emerytury stażowej dla nauczycieli. 25.09.2024 r. natomiast wejdzie w życie ustawa o ochronie sygnalistów, która wprowadza obowiązek wdrożenia procedury wewnętrznego zgłaszania naruszeń prawa oraz zakaz działań odwetowych wobec sygnalistów.

Warto poznać podstawowe zagadnienia dotyczące wprowadzanych zmian.

1. Wynagrodzenie minimalne w 2024 r. i wysokość innych świadczeń

1.1. Minimalne wynagrodzenie w 2024 r.

Rok	1.01.2024 do 30.06.2024 .	1.07.2024 do 31.12.2024
Podstawa	Rozporządzenie Rady Ministrów z 14.09.2023 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1893)	Rozporządzenie Rady Ministrów z 14.09.2023 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1893)
Minimalne wynagrodzenie za pracę	4242 zł	4300 zł

Wynagrodzenie pracownika, który jest zatrudniony w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na dany rok kalendarzowy - art. 6 ust. 1 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207) - dalej u.m.w.p.

Zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych (art. 6 ust. 4 u.m.w.p.). Oznacza to, że minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego, poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych (z zastrzeżeniem art. 6 ust. 5 u.m.w.p.), w tym również dodatki.

Do wynagrodzeń osobowych GUS zaliczył w szczególności:

- » wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej i innej,
- » dodatki za staż pracy oraz inne dodatki (dodatkowe wynagrodzenia) za szczególne właściwości pracy, szczególne kwalifikacje lub warunki pracy,
- » premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- » dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- » wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków pracodawców (wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas przestoju nie zawinionego przez pracownika i inne),

(<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/608,pojecie.html>).

Do wynagrodzeń osobowych nie zalicza się dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej i wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej, co oznacza, że przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się tych wypłat.

Z przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynika, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- » nagrody jubileuszowej;
- » odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- » wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- » dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- » dodatku za staż pracy;
- » od 1.01.2024 r. dodatku za szczególne warunki pracy

(art. 6 ust. 5 u.m.w.p.).

Zmiana została wprowadzona przepisami ustawy z 28.07.2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 1667).

Jak wyjaśniono w uzasadnieniu do zmian (...) **dodatek za szczególne warunki pracy** (tj. dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej) jest uprawnieniem fakultatywnym. Może być przewidziany przez konkretnego pracodawcę np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania. Zatem prawo pracownika do tego dodatku, jego wysokości oraz zasady ustalania i wypłacania, należy rozpatrywać w kontekście przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. (...) Uwzględnianie dodatku za szczególne warunki pracy (tj. dodatku do wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub pracy szczególnie niebezpiecznej) w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, powoduje, że w niektórych przypadkach przyznanie pracownikowi tego dodatku w praktyce nie skutkuje zwiększeniem otrzymywanego przez niego wynagrodzenia. (...) (uzasadnienie do zmian ustawy z 28.07.2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 1667) str. 11).

W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych do przepisów ustawy wprowadzona została definicja dodatku za szczególne warunki pracy.

Zgodnie z obowiązującymi od 1.01.2024 r. przepisami art. 1 pkt 11 u.m.w.p., „dodatek za szczególne warunki pracy” to dodatek do wynagrodzenia z tytułu wykonywania

- » pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia,
- » pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym lub
- » pracy szczególnie niebezpiecznej,

przystępujący pracownikowi na zasadach określonych w:

- » odrębnych przepisach,
- » układzie zbiorowym pracy,
- » innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym,
- » regulaminie wynagradzania,
- » statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy,
- » umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę.

Należy przypomnieć, że z dniem 1.01.2017 r. z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę wyłączono **dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej**, a następnie z dniem 1.01.2020 r. **dodatek za staż pracy**.

1.2. Minimalna stawka godzinowa w 2024 r.

Od 1.01.2024 r. i ponownie od 1.07.2024 r. zmianie ulega też **minimalna stawka godzinowa** przewidziana dla umów zlecenia i innych umów o świadczenie usług do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Rok	1.01.2024 do 30.06.2024 .	1.07.2024 do 31.12.2024
Podstawa	Rozporządzenie Rady Ministrów z 14.09.2023 r.w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1893)	
Minimalna stawka godzinowa przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi	27,70 zł	28,10 zł

Wysokość wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia, a także innych umów, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, zawieranych przez przedsiębiorcę lub inną jednostkę organizacyjną, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności, z osobą fizyczną niewykonującą działalności gospodarczej lub osobą fizyczną wykonującą działalność gospodarczą, niezatrudniającą pracowników lub niezawierającą umów ze zleceniobiorcami, powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej (art. 8a u.m.w.p.).

W przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu (art. 8a ust. 5-6 u.m.w.p.).

Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umowy zlecenia zobowiązuje strony do ustalenia sposobu potwierdzania ilości przepracowanych godzin w ramach umowy zlecenia w celu prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Jeśli umowa zlecenia zostanie zawarta w formie pisemnej sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług strony powinny ustalić w treści umowy (art. 8b ust. 1 u.m.w.p.). W przypadku gdy umowa nie zostanie zawarta w formie pisemnej lub strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania ilości godzin wykonania zlecenia, jedna ze stron powinna w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia przekazać informację o ilości przepracowanych godzin. Informacja ta powinna być przekazana w formie pisemnej, elektronicznej lub innej udokumentowanej (art. 8b ust. 2 u.m.w.p.).

W przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewidziano też wyłączenie stosowania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu godzinowym – umowy wyłączone z tego obowiązku zostały wymienione w przepisach art. 8d u.m.w.p.

1.3. Wpływ zmiany minimalnego wynagrodzenia na inne składniki wynagrodzenia

1.3.1. Wynagrodzenie za przestój - art. 81 § 1 k.p.

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje:

- » wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, lub
- » 60% wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop, jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania.

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów:

- » od 1.01.2024 do 30.06.2024 r. 4242 zł,
- » od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 - 4300 zł.

1.3.2. Wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik nie świadczy pracy – art. 129 § 5 k.p.

Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie:

- » od 1.01.2024 do 30.06.2024 r. 4242 zł,
- » od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 - 4300 zł.

W przypadku niepełnego etatu wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

1.3.3. Dodatek za pracę w porze nocnej w 2024 r. – art. 151(8) § 1 k.p.

Pracownikowi, który wykonuje pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Miesiąc	Ilość godzin do przepracowania	Stawka godzinowa	Wysokość dodatku
styczeń	168 godz.	$(4242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł}$	$25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
luty	168 godz.	$(4242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł}$	$25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
marzec	168 godz.	$(4242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł}$	$25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
kwiecień	168 godz.	$(4242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,25 \text{ zł}$	$25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$
maj	160 godz.	$(4242 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 26,51 \text{ zł}$	$26,51 \text{ zł} \times 20\% = 5,30 \text{ zł}$
czerwiec	160 godz.	$(4242 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 26,51 \text{ zł}$	$26,51 \text{ zł} \times 20\% = 5,30 \text{ zł}$
lipiec	184 godz.	$(4300 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) = 23,37 \text{ zł}$	$23,37 \text{ zł} \times 20\% = 4,67 \text{ zł}$
sierpień	168 godz.	$(4300 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,60 \text{ zł}$	$25,60 \text{ zł} \times 20\% = 5,12 \text{ zł}$
wrzesień	168 godz.	$(4300 \text{ zł} : 168 \text{ godz.}) = 25,60 \text{ zł}$	$25,60 \text{ zł} \times 20\% = 5,12 \text{ zł}$
październik	184 godz.	$(4300 \text{ zł} : 184 \text{ godz.}) = 23,36 \text{ zł}$	$23,37 \text{ zł} \times 20\% = 4,67 \text{ zł}$
listopad	152 godz.	$(4300 \text{ zł} : 152 \text{ godz.}) = 28,29 \text{ zł}$	$28,29 \text{ zł} \times 20\% = 5,66 \text{ zł}$
grudzień	160 godz.	$(4300 \text{ zł} : 160 \text{ godz.}) = 26,88 \text{ zł}$	$26,88 \text{ zł} \times 20\% = 5,38 \text{ zł}$

1.3.4. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18(3d) k.p.; art. 18(3e) k.p.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów:

- » od 1.01.2024 do 30.06.2024 r. 4242 zł,
- » od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 - 4300 zł.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepisy te stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pracownicy, których prawa zostały naruszone przez pracodawcę, mają prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów:

» od 1.01.2024 do 30.06.2024 r. 4242 zł,

» od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r. - 4300 zł.

1.3.5. Odszkodowanie dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing – art. 94(3) § 4 k.p.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów:

» od 1.01.2024 r. do 30.06.2024 r. 4242 zł,

» od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r. - 4300 zł.

1.3.6. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy – art. 8 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969)

od 1.01.2024 do 30.06.2024 r.	od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r.
15 x 4242 zł = 63630 zł	15 x 4300 zł = 64500 zł
Pracodawcy objęci przepisami ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969), pracownikom, z którymi rozwiązują stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wypłacają odprawę pieniężną w wysokości: 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Maksymalna wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.	

1.3.7. Kwoty wolne od potrąceń

Kwota wynagrodzenia wolnego od potrąceń została ustalona na poziomie:

1. **100%** minimalnego wynagrodzenia za pracę – przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
2. **75%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi np. z tytułu podróży służbowych;
3. **90%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy;
4. **100%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu za zgodą pracownika należności na rzecz pracodawcy;
5. **80%** minimalnego wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu za zgodą pracownika należności innych niż na rzecz pracodawcy np. należności z tytułu składek na ubezpieczenie grupowe, na związki zawodowe, z tytułu spłaty pożyczki z zřśś.

(art. 87¹ § 1 k.p.; art. 91 § 2 k.p.).

Zasady stosowane przy obliczaniu kwoty wolnej od potrąceń:

1. Obliczając kwotę wolną od potrąceń należy za podstawę przyjąć minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w terminie dokonywania potrącenia:
 - » od 1.01.2024 r. do 30.06.2024 r. 4242 zł,
 - » od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r. - 4300 zł.
2. Kwoty wolne od potrąceń ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy (art. 87¹ § 2 k.p.).
3. Obliczając kwotę wolną od potrąceń należy brać pod uwagę parametry składkowo-podatkowe stosowane do danego pracownika (Ministerstwo Finansów pismo z 2.05.2022 r.).
 - » wysokość stosowanych kosztów uzyskania przychodów (250 zł, 300 zł; 50%), a także ewentualna rezygnacja z ich stosowania;
 - » kwotę zmniejszającą podatek (2024 r. 1/12; 1/24; 1/36) o ile w przypadku pracownika jest stosowana;
 - » korzystanie ze zwolnień od podatku - art. 21 ust. 1 pkt 148, pkt 152-154 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych - dalej u.p.d.o.f.;
 - » fakt czy pracownik złożył wniosek o niepobieranie zaliczek na podatek w danym roku podatkowym (art. 31c u.p.d.o.f.);
 - » uczestnictwo w PPK i opłacanie składek z tego tytułu;
 - » stawkę podatku.
4. W przypadku wypłaty wynagrodzenia za grudzień 2023 r. w styczniu 2024, a także wynagrodzenia za czerwiec 2024 r. w lipcu 2024 r. należy stosować kwotę wolną od potrąceń w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dacie dokonywania potrącenia (stanowisko GIP z 26.01.2011 r., GPP-364-4560- 3-1/11/PE/RP).

PRZYKŁAD

Wynagrodzenie pracownika (40 lat) zostało zajęte przez komornika z tytułu egzekucji należności niealimentacyjnych na kwotę 15000 zł.

W piśmie organ egzekucyjny powołał się na art. 881 § 2 k.p.c.

Pracownik:

- jest zatrudniony w pełnym wymiarze etatu;
- nie jest uczestnikiem PPK.

Pracownik:

- złożył oświadczenie, w którym upoważnił płatnika do stosowania 1/24 kwoty zmniejszającej podatek;
- złożył wniosek o obliczanie zaliczek bez stosowania miesięcznych kosztów uzyskania przychodów.

Wynagrodzenie pracownika

- ustalono w stałej miesięcznej stawce 5000 zł;
- wypłacane jest do 5 dnia następnego miesiąca kalendarzowego (wynagrodzenie za gruzdzień 2023 r. zostanie wypłacone 5.01.2024 r.).

Kwota wolna od potrąceń		
Minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązuje od 1.01.2023 r. do 30.06.2023		4242 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne		4242 zł
Składka na ubezpieczenie emerytalne	$4242 \text{ zł} \times 9,76\% = 414,02 \text{ zł}$	581,58 zł
Składka na ubezpieczenie rentowe	$4242 \text{ zł} \times 1,5\% = 63,63 \text{ zł}$	
Składka na ubezpieczenie chorobowe	$4242 \text{ zł} \times 2,45\% = 103,93 \text{ zł}$	
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	$4242 \text{ zł} - 581,58 \text{ zł}$	3660,42 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 9%	$3660,42 \text{ zł} \times 9\%$	329,44 zł
Koszty uzyskania przychodów		0 zł
Ustalenie podstawy opodatkowania po zaokrągleniu	$4242 \text{ zł} - 581,58 \text{ zł}$	3660 zł
Zaliczka na podatek	$3660 \text{ zł} \times 12\%$	439,20 zł
Zaliczka po pomniejszeniu o 1/24 kwoty zmniejszającej podatek po zaokrągleniu	$439,20 \text{ zł} - 150 \text{ zł}$	289 zł
Kwota wolna od potrąceń	$4242 \text{ zł} - 581,58 \text{ zł} - 329,44 \text{ zł} - 289 \text{ zł}$	3041,98 zł

Lista płac styczeń 2024		
Wynagrodzenie za pracę		5000 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne		5000 zł
Składka na ubezpieczenie emerytalne	5000 zł x 9,76%	685,50 zł
Składka na ubezpieczenie rentowe	5000 zł x 1,5%	
Składka na ubezpieczenie chorobowe	5000 zł x 2,45%	
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	5000 zł – 685,50 zł	4314,50 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne 9%	4314,50 zł x 9%	388,31 zł
Koszty uzyskania przychodów		0 zł
Ustalenie podstawy opodatkowania po zaokrągleniu	5000 zł – 685,50 zł	4315 zł
Zaliczka na podatek	4315 zł x 12%	517,80 zł
Zaliczka po pomniejszeniu o 1/24 kwoty zmniejszającej podatek po zaokrągleniu	517,80 zł – 150 zł	368 zł
Kwota do wypłaty	5000 zł – 685,50 zł – 388,31 zł – 368 zł	3558,19 zł

Kwota potrącona:

3558,19 zł – 3041,98 zł (kwota wolna od potrąceń) = 516,21 zł.

Kwoty wolne od potrąceń od 1.01.2024 r. do 30.06.2024 r. pracowników, którzy zrezygnowali z dokonywania wpłat na PPK (stawka podatku 12%)

100% minimalnego wynagrodzenia za pracę

- przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych z tytułu należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i 1/12 kwoty zmniejszającej podatek	3 221,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	845,82 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2 921,98 zł	2 199,24 zł	1 475,49 zł	752,75 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i 1/12 kwoty zmniejszającej podatek	3 227,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	854,32 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2 927,98 zł	2 205,24 zł	1 481,49 zł	758,75 zł

90% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2899,78 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	761,24 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2629,78 zł	1979,32 zł	1327,94 zł	677,48 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2905,18 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	768,89 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2635,18 zł	1984,72 zł	1333,34 zł	682,88 zł

80% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych na rzecz innych należności niż należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	$\frac{3}{4}$ etatu	$\frac{1}{2}$ etatu	$\frac{1}{4}$ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2577,58 zł	1998,59 zł	1332,39 zł	676,66 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2337,58 zł	1759,39 zł	1180,39 zł	602,20 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2582,38 zł	1998,59 zł	1332,39 zł	683,46 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2342,38 zł	1764,19 zł	1185,19 zł	607,00 zł

75% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi

Wymiar etatu	cały etat	$\frac{3}{4}$ etatu	$\frac{1}{2}$ etatu	$\frac{1}{4}$ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2416,49 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	634,37 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2191,49 zł	1649,43 zł	1106,62 zł	564,56 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2420,99 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	640,74 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2195,99 zł	1653,93 zł	1111,12 zł	569,06 zł

Kwoty wolne od potrąceń od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r. pracowników, którzy zrezygnowali z dokonywania wpłat na PPK (stawka podatku 12%)

100% minimalnego wynagrodzenia za pracę

- przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych z tytułu należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i 1/12 kwoty zmniejszającej podatek	3 261,53 zł	2 528,39 zł	1 688,26 zł	856,11 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2 961,53 zł	2 228,39 zł	1 495,26 zł	763,13 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i 1/12 kwoty zmniejszającej podatek	3 267,53 zł	2 532,39 zł	1 688,26 zł	864,61 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2 967,53 zł	2 234,39 zł	1 501,26 zł	769,13 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu 1/12 kwoty zmniejszającej podatek	3 231,53 zł	2 498,39 zł	1 688,26 zł	844,13 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2 931,53 zł	2 198,39 zł	1 465,26 zł	733,13 zł

90% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2935,38 zł	2275,55 zł	1519,43 zł	770,50 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2665,38 zł	2005,55 zł	1345,73 zł	686,82 zł

przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2940,78 zł	2279,15 zł	1519,43 zł	778,15 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2670,78 zł	2010,95 zł	1351,13 zł	692,22 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2908,38 zł	2248,55 zł	1519,43 zł	759,72 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2638,38 zł	1978,55 zł	1318,73 zł	659,82 zł

80% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych na rzecz innych należności niż należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	$\frac{3}{4}$ etatu	$\frac{1}{2}$ etatu	$\frac{1}{4}$ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2609,22 zł	2022,71 zł	1350,61 zł	684,89 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2369,22 zł	1782,71 zł	1196,21 zł	610,50 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2614,02 zł	2025,91 zł	1350,61 zł	691,69 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2374,02 zł	1787,51 zł	1201,01 zł	615,30 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2585,22 zł	1998,71 zł	1350,61 zł	675,30 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2345,22 zł	1758,71 zł	1172,21 zł	586,50 zł

75% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi

Wymiar etatu	cały etat	$\frac{3}{4}$ etatu	$\frac{1}{2}$ etatu	$\frac{1}{4}$ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2446,15 zł	1896,29 zł	1266,20 zł	642,08 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2221,15 zł	1671,29 zł	1121,45 zł	572,35 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2450,65 zł	1899,29 zł	1266,20 zł	648,46 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2225,65 zł	1675,79 zł	1125,95 zł	576,85 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2423,65 zł	1873,79 zł	1266,20 zł	633,10 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2198,65 zł	1648,79 zł	1098,95 zł	549,85 zł

Kwoty wolne od potrąceń od 1.01.2024 r. do 30.06.2024 r. pracowników, którzy korzystają ze zwolnienia z podatku na podstawie przepisów art. 21 ust. 1 pkt 148, pkt 152-154 u.p.d.o.f., którzy zrezygnowali z dokonywania wpłat na PPK

100% minimalnego wynagrodzenia za pracę

- przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych z tytułu należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	$\frac{3}{4}$ etatu	$\frac{1}{2}$ etatu	$\frac{1}{4}$ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3 330,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	845,82 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	3 330,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	832,75 zł

przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3 330,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	854,32 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	3 330,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	832,75 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	3 330,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	832,75 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3 330,98 zł	2 498,24 zł	1 665,49 zł	832,75 zł

90% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2997,88 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	761,24 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2997,88 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	749,48 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2997,88 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	768,89 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2997,88 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	749,48 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2997,88 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	749,48 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2997,88 zł	2248,42 zł	1498,94 zł	749,48 zł

80% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych na rzecz innych należności niż należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2664,78 zł	1998.59 zł	1332,39 zł	676,66 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2664,78 zł	1998.59 zł	1332,39 zł	666,20 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2664,78 zł	1998.59 zł	1332,39 zł	683,46 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2664,78 zł	1998.59 zł	1332,39 zł	666,20 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2664,78 zł	1998.59 zł	1332,39 zł	666,20 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2664,78 zł	1998.59 zł	1332,39 zł	666,20 zł

75% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2498,24 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	634,37 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2498,24 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	624,56 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2498,24 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	640,74 zł

przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2498,24 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	624,56 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2498,24 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	624,56 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2498,24 zł	1873,68 zł	1249,12 zł	624,56 zł
Kwoty wolne od potrąceń od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r. pracowników, którzy korzystają ze zwolnienia z podatku na podstawie przepisów art. 21 ust. 1 pkt 148, pkt 152-154 u.p.d.o.f., którzy zrezygnowali z dokonywania wpłat na PPK				

100% minimalnego wynagrodzenia za pracę

- przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych z tytułu należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3 376,53 zł	2 532,39 zł	1 688,26 zł	856,11 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	3 376,53 zł	2 532,39 zł	1 688,26 zł	844,13 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3 376,53 zł	2 532,39 zł	1 688,26 zł	864,61 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	3 376,53 zł	2 532,39 zł	1 688,26 zł	844,13 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	3 376,53 zł	2 532,39 zł	1 688,26 zł	844,13 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3 376,53 zł	2 532,39 zł	1 688,26 zł	844,13 zł

90% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3038,88 zł	2279,15 zł	1519,43 zł	770,50 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	3038,88 zł	2279,15 zł	1519,43 zł	759,72 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3038,88 zł	2279,15 zł	1519,43 zł	778,15 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	3038,88 zł	2279,15 zł	1519,43 zł	759,72 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	3038,88 zł	2279,15 zł	1519,43 zł	759,72 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	3038,88 zł	2279,15 zł	1519,43 zł	759,72 zł

80% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy dokonaniu potrąceń dobrowolnych na rzecz innych należności niż należności na rzecz pracodawcy

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2701,22 zł	2025,91 zł	1350,61 zł	684,89 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2701,22 zł	2025,91 zł	1350,61 zł	675,30 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2701,22 zł	2025,91 zł	1350,61 zł	691,69 zł

przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2701,22 zł	2025,91 zł	1350,61 zł	675,30 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2701,22 zł	2025,91 zł	1350,61 zł	675,30 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2701,22 zł	2025,91 zł	1350,61 zł	675,30 zł

75% minimalnego wynagrodzenia za pracę – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi

Wymiar etatu	cały etat	¾ etatu	½ etatu	¼ etatu
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2532,40 zł	1899,29 zł	1266,20 zł	642,08 zł
przy zastosowaniu podstawowych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2532,40 zł	1899,29 zł	1266,20 zł	633,10 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2532,40 zł	1899,29 zł	1266,20 zł	648,46 zł
przy zastosowaniu podwyższonych kosztów i bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek	2532,40 zł	1899,29 zł	1266,20 zł	633,10 zł
bez zastosowania kosztów i przy zastosowaniu kwoty zmniejszającej podatek	2532,40 zł	1899,29 zł	1266,20 zł	633,10 zł
bez zastosowania kosztów i kwoty zmniejszającej podatek	2532,40 zł	1899,29 zł	1266,20 zł	633,10 zł
[Koniec przykładu]				

1.3.8. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku - art. 45 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 1732)

od 1.01.2024 r. do 30.06.2024 r.	od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r.
4242 zł – (4242 zł x 13,71%) = 3660,42 zł Dzienna stawka zasiłku w zależności od wysokości świadczenia - 100% podstawy wymiaru – 122,01 zł - 90% podstawy wymiaru – 109,81 zł - 81,5% podstawy wymiaru – 99,44 zł - 80% podstawy wymiaru – 97,61 zł - 75% podstawy wymiaru – 91,51 zł - 70% podstawy wymiaru – 85,41 zł	4300 zł – (4300 zł x 13,71%) = 3710,47 zł Dzienna stawka zasiłku w zależności od wysokości świadczenia - 100% podstawy wymiaru – 123,68 zł - 90% podstawy wymiaru – 111,31 zł - 81,5% podstawy wymiaru – 100,80 zł - 80% podstawy wymiaru – 98,95 zł - 75% podstawy wymiaru – 92,76 zł - 70% podstawy wymiaru – 86,58 zł
Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.	

1.4. Wysokość prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy i jego wpływ na inne wskaźniki i stawki (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)

Jak wynika z przepisów art. 24 ustawy budżetowej na rok 2024 prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej będzie wynosiła w 2024 r. wynosi **7824 zł**.

1.5. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe

1.5.1. Roczna maksymalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe - art. 19 ust. 1, art. 19 ust. 3-10 u.s.u.s. (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)

2024
Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne oraz ubezpieczenia rentowe osób ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu obowiązkowo lub dobrowolnie w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o prowizorium budżetowym lub ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. Jeżeli brak jest podstaw, dla ustalenia przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej, wynagrodzenie to ustala się na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z trzeciego kwartału roku poprzedniego.
Kwota rocznego ograniczenia od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r.: 234 720 zł (7824 zł x 30)

1.5.2. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym - art. 18 ust. 5b, art. 18 ust. 14 u.s.u.s.

1.01.2024 – 30.06.2024	1.07.2024 – 31.12.2024
Minimalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 1. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy – 4242 zł 2. pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – 3181,50 zł	Minimalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 1. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy – 4300 zł 2. pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – 3225 zł
Maksymalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 1. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy – 4694,40 zł 2. pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – 4694,40 zł	Maksymalna podstawa wymiaru składek emerytalno-rentowych: 1. pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy – 4694,40 zł 2. pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – 4694,40 zł
Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek (art. 18 ust. 5b u.s.u.s.). Podstawa ta nie może być jednak wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy i nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia (art. 18 ust. 14 u.s.u.s.). Jak wyjaśnia ZUS: • podstawa wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie; • podstawa wymiaru składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, który w umowie o pracę ma zagwarantowaną kwotę minimalnego wynagrodzenia odpowiednio zmniejszoną proporcjonalnie do tego wymiaru stanowi odpowiednio pomniejszona kwota aktualnego minimalnego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem, że nie może być ona niższa niż 75% minimalnego wynagrodzenia (https://www.zus.pl/-/zasady-ustalania-podstawy-wymiaru-skladek-na-ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe-osob-przebywajacych-na-urlopach-wychowawczych dostęp 12.10.2023).	

1.5.3. Maksymalna podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe - art. 20 ust. 3 u.s.u.s. (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)

2024
7824 zł × 250% = 19560,00 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie, nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ogłoszonego na dany rok kalendarzowy.

1.5.4. Minimalna podstawa wymiaru składek pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, do których stosuje się przepis § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (na podstawie ustawy budżetowej na 2024 r.)

2024
7824 zł
Podstawa wymiaru składek nie stanowi część wynagrodzenia pracowników, których przychód jest wyższy niż prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określone w ustawie budżetowej, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu. Tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej.

1.6. Składki na FP, FS, FGŚP – 2024 r.

Zgodnie z ustawą budżetową na 2024 r. stopa procentowa obowiązkowej składki na FP, FS i FGŚP w 2024 r. wynosi:

- » na Fundusz Pracy - 1,0% podstawy wymiaru na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- » na Fundusz Solidarnościowy - 1,45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- » na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - 0,10% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

2. Zmiany przepisów ustawy o emeryturach pomostowych – od 1.01.2024

Ustawa z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 164) – dalej u.e.p., reguluje warunki nabywania i utraty prawa do emerytur i rekompensat przez niektórych pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, rodzaje prac w szczególnych warunkach i prac o szczególnym charakterze, których wykonywanie uprawnia do emerytury pomostowej, zasady postępowania w sprawach emerytur pomostowych, organizację i zasady działania Funduszu Emerytur Pomostowych, zasady i tryb opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, obowiązki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz płatników składek w zakresie tworzenia i prowadzenia centralnego rejestru i wykazu stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Zmiany przepisów ustawy o emeryturach pomostowych wprowadzone 20.04.2022 r. przepisami ustawy z 9.03.2022 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 755) wprowadziły rozwiązanie stosunku pracy jako warunek realizacji prawa do emerytury pomostowej, podobnie jak to ma miejsce na gruncie przepisów ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1251) – dalej u.e.r.f.u.s.

Warunek rozwiązania stosunku pracy został przewidziany przez ustawodawcę z uwagi na charakter tego świadczenia. Jest to świadczenie skierowane do osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, u których z wiekiem zmniejsza się możliwość wykonywania pracy, związana z malejącą wydolnością psychofizyczną pracownika (art. 3 ust. 1-3 u.e.p.).

W przepisach ustawy o emeryturach pomostowych, dążąc do stopniowej likwidacji możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, przyjęto zasadę, że emerytury pomostowe przysługują tylko tym osobom, które przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywały pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Ten warunek powodował, że emerytury pomostowe miały charakter wygasający. Okazuje się jednak, że warunki szkodliwe nie zostały w całości wyeliminowane, dlatego zasadne stało się **zniesienie wymogu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed dniem 1 stycznia 1999 r. jako warunku nabycia prawa do emerytury pomostowej**. Tego dotyczą m.in. kolejne zmiany przepisów ustawy wprowadzone od 1.01.2024 r. przepisami ustawy z 28.07.2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 1667) – dalej u.z.u.e.p.

Warunki nabycia prawa do emerytury pomostowej

Jak wynika z obecnie obowiązujących przepisów, prawo do emerytury pomostowej, przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- » urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- » ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat;
- » osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
- » ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 u.e.r.f.u.s., wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;
- » **po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (art. 4 u.e.p.).**

Przy ustalaniu okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 4-11 u.e.p., nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 12 u.e.p.).

Od 1 stycznia 2024 r. został uchylony przepis art. 4 pkt 5 u.e.p., na podstawie którego warunkiem nabycia prawa do emerytury pomostowej było wykonywanie prac w szczególnych warunkach lub prac w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 u.e.p. lub art. 32 i art. 33 u.e.r.f.u.s., przed dniem 1 stycznia 1999 r.

Jak wynika z przepisów przejściowych **do postępowań wszczętych i niezakończonych wydaniem decyzji prawomocnej** przed dniem wejścia w życie zmian **stosuje się przepisy art. 4 u.e.p. w brzmieniu obowiązującym od 1.01.2024 r.** (art. 5 ust. 1 u.z.u.e.p.).

Nie uległa zmianie definicja prac w szczególnych warunkach i prac o szczególnym charakterze.

Prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku. Wykaz prac w szczególnych warunkach określa załącznik nr 1 do ustawy (art. 3 ust. 1 u.e.p.).

Natomiast prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrożący bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się. Wykaz prac o szczególnym charakterze określa załącznik nr 2 do ustawy (art. 3 ust. 3 u.e.p.).

Rekompensata

W związku z wprowadzanymi zmianami korekty wymaga, przewidziana w ustawie o emeryturach pomostowych, instytucja rekompensaty. Po wprowadzeniu zmian rekompensata w rozumieniu przepisów ustawy to odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze dla osób, które nie mają ustalonego decyzją prawomocną prawa do emerytury pomostowej (wcześniej było nie nabędą prawa do emerytury pomostowej) (art. 2 pkt 5 u.e.p.).

Od 1.01.2024 zmienione zostały także warunki nabycia prawa do rekompensaty. Przysługuje ona ubezpieconemu, jeżeli przed dniem 1.01.2009 r. ma okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 15 lat. Rekompensata nie przysługuje osobie, która ma ustalone decyzją prawomocną prawo do emerytury na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS lub przepisów odrębnych (art. 21 u.e.p.).

Odsetki od świadczeń nieopłaconych w terminie

Do 31.12.2023 r. od nieopłaconych w terminie składek na FEP należne były od płatnika składek odsetki za zwłokę, na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z 29.08.1997 r. - Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1540, ze zm.), jeżeli ich wysokość przekracza 6,60 zł.

Od 1 stycznia 2024 r. od nieopłaconych w terminie składek na FEP należne są od płatnika składek odsetki za zwłokę wymierzone w wysokości i na zasadach, o których mowa w art. 23 i art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1230) - dalej u.s.u.s.

Odsetek za zwłokę nie nalicza się:

- » jeżeli ich wysokość nie przekraczałaby 1% kwoty minimalnego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 1b-1f,
- » od nieopłaconych w terminie składek, z przyczyn leżących po stronie Zakładu, za okres od dnia, w którym składki stały się wymagalne, do dnia ich opłacenia,
- » od nieopłaconych w terminie składek, jeżeli ich nieopłacenie wynika z błędnego zawiadomienia przez ZUS o stanie rozliczeń; zastosowania się płatnika składek w danym okresie rozliczeniowym do utrwalonej praktyki interpretacyjnej ZUS; zastosowania się płatnika składek do pisma ZUS w jego indywidualnej sprawie; zastosowania się do utrwalonej praktyki interpretacyjnej ZUS, która następnie uległa zmianie (art. 23 ust. 1b-1c u.s.u.s.).

Do odsetek za zwłokę od składek na Fundusz Emerytur Pomostowych za okres przed 1.01.2024 r, stosuje się art. 40 ust. 1 u.e.p. w brzmieniu obowiązującym od 1.01.2024 r. (art. 7 u.z.u.e.p.).

Nabycie prawa do emerytury pomostowej

Prawo do emerytury pomostowej powstaje z dniem spełnienia warunków wymaganych do nabycia tego prawa (art. 15 ust. 1 u.e.p.). W przypadku pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, prawo do emerytury pomostowej powstaje z dniem zaprzestania pobierania tego zasiłku lub świadczenia (art. 15 ust. 2 u.e.p.).

Sposób naliczania emerytury pomostowej

Emerytura pomostowa stanowi równowartość kwoty będącej wynikiem podzielenia podstawy obliczenia emerytury, ustalonej w sposób określony w art. 25 u.e.r.f.u.s., przez średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 60 lat, ustalone według obowiązujących w dniu zgłoszenia wniosku o przyznanie emerytury pomostowej tablic średniego trwania życia, o których mowa w art. 26 u.e.r.f.u.s. (art. 14 ust. 1 u.e.p.). Kwota emerytury pomostowej nie może być niższa niż kwota najniższej emerytury, o której mowa w art. 85 u.e.r.f.u.s. (art. 14 ust. 3 u.e.p.).

Jeżeli po dniu, od którego przyznano emeryturę pomostową, osoba uprawniona podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, wysokość emerytury pomostowej ulega ponownemu ustaleniu na zasadach określonych w art. 108 u.e.r.f.u.s. Emerytura pomostowa podlega waloryzacji na zasadach i w terminach przewidzianych dla waloryzacji świadczeń określonych w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z FUS (art. 14 ust. 3-4 u.e.p.).

Ustanie prawa do emerytury pomostowej

Prawo do emerytury pomostowej ustaje z dniem:

1. poprzedzającym dzień nabycia prawa do emerytury, która jest ustalona decyzją organu rentowego lub innego organu emerytalno-rentowego, określonego w odrębnych przepisach;
2. osiągnięcia przez uprawnionego wieku:
 - a) 60 lat - w przypadku kobiet,
 - b) 65 lat - w przypadku mężczyzn- jeżeli uprawniony nie ma prawa do emerytury ustalonego decyzją organu rentowego lub innego organu emerytalno-rentowego, określonego w odrębnych przepisach;
3. śmierci uprawnionego (art. 16 u.e.p.).

Zawieszenie, zmniejszenie prawa do emerytury pomostowej

Prawo do emerytury pomostowej może ulec zawieszeniu:

- » na wniosek emeryta (art. 103 ust. 3 u.e.r.f.u.s w związku z art. 17 ust. 1 u.e.p.);
- » bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego (art. 103a u.e.r.f.u.s. w związku z art. 17 ust. 1 u.e.p.);
- » w razie osiągnięcia przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. przy czym za przychód, przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 104 ust. 7 u.e.r.f.u.s. w związku z art. 17 ust. 1 u.e.p.).

Od 1.01.2024 r. prawo do emerytury pomostowej ulega także zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 u.e.p., na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej (art. 17 ust. 4 u.e.p.).

Przed 1 stycznia 2024 r. regulacja ta pozwalała na zawieszenie prawa do emerytury pomostowej osobom pobierającym emeryturę pomostową tylko w sytuacji świadczenia przez nich pracy w ramach stosunku pracy, co w niektórych przypadkach powodowało omijanie przepisów.

WAŻNE!

Od 1.01.2024 r. prawo do emerytury pomostowej ulega także zawieszeniu w przypadku uzyskiwania przychodów na podstawie umów cywilnoprawnych.

Prawo do emerytury pomostowej ulega zmniejszeniu:

- » w razie osiągnięcia przychodu w kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty, świadczenie ulega zmniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie większą jednak niż kwota maksymalnego zmniejszenia obowiązująca w dniu 31 grudnia 1998 r. w wysokości 24% kwoty bazowej obowiązującej przy ostatniej waloryzacji w 1998 r. (art. 104 ust. 8 u.e.r.f.u.s. w z związku z art. 17 ust. 1 u.e.p.).

3. Składki członkowskie na rzecz związków zawodowych

Od 1.01.2024 r. w przepisach ustawy z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2647, ze zm.) **zmianie z 500 zł na 840 zł uległ limit odliczenia kwoty zapłaconej w roku podatkowym na rzecz związków zawodowych.**

Zmiana weszła w życie 1.01.2024 r., ale **podwyższony limit ma zastosowanie do dochodów (przychodów) uzyskanych od dnia 1.01.2023 r.** - art. 8 u.z.u.e.p. Oznacza to, że w rozliczeniu rocznym składanym za 2023 r. podatnik może odliczyć od uzyskanych przychodów zapłacone w roku podatkowym składki członkowskie na rzecz związków zawodowych, w wysokości nieprzekraczającej kwoty 840 zł.

4. Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych w służbie cywilnej – od 1.01.2024 r.

Od 1.01.2024 r. zmieniły się zasady rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych pracownika w służbie cywilnej. Zmiany wprowadzono przepisami ustawy o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 1598).

Pierwsze zmiany dotyczące czasu pracy zostały wprowadzone do przepisów ustawy już 27.09.2023 r. Umożliwiły one stosowanie w służbie cywilnej szerszego niż dotychczas katalogu systemów i rozkładów czasu pracy.

Od 1.01.2024 r.:

1. pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje:
 - » czas wolny w tym samym wymiarze albo
 - » **wynagrodzenie** - art. 97 ust. 6 ustawy o służbie cywilnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1691) - dalej u.s.c.
2. urzędnikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych w porze nocnej przysługuje:
 - » czas wolny w tym samym wymiarze albo
 - » **wynagrodzenie** (art. 97 ust. 7 u.s.c.).

3. jeśli urzędnik służby cywilnej, pracuje w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta,
- » za pracę w niedzielę przysługuje mu dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu,
 - » za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny, albo **wynagrodzenie za czas przepracowany w tych dniach** (art. 97 ust. 8 u.s.c.).

W przypadku urzędnika nie przewiduje się rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych wykonywanej w soboty i dni powszednie.

4. osobie zajmującej wyższe stanowisko w służbie cywilnej, z wyłączeniem dyrektora generalnego urzędu i kierownika urzędu, za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną na polecenie przełożonego w:
- a) porze nocnej,
 - b) dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy,
 - c) niedzielę i święto albo w dniu wolnym udzielonym w zamian za pracę w niedzielę i święto - przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze **albo wynagrodzenie** (art. 97 ust. 8a u.s.c.)

W przypadku osób zajmujących wyższe stanowisko w służbie cywilnej nie przewiduje się rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych w dni powszednie. Wyłączona jest rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych dla dyrektora generalnego oraz kierownika urzędu. Jak bowiem w wynika z przepisów Kodeksu pracy pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151(4) § 1 k.p.).

Pracownik/urzędnik, o którym mowa powyżej, **może złożyć wniosek o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** w formie pisemnej w postaci papierowej albo elektronicznej do dyrektora generalnego urzędu, za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego, w terminie 14 dni po dniu zakończenia okresu rozliczeniowego (art. 97a ust. 5 u.s.c.). Dyrektor generalny urzędu ma 14 dni od dnia jego złożenia na rozpatrzenie wniosku (art. 97a ust. 6 u.s.c.). Dyrektor generalny urzędu może przyznać wynagrodzenie zamiast czasu wolnego albo dnia wolnego.

Podsumowując!

Od 1.01.2024 r. za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych może przysługiwać czas wolny w tym samym wymiarze albo wynagrodzenie (do końca 2023 r. tylko czas wolny).

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Jak wynika z dodanego przepisu art. 97a u.s.c., wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracownika służby cywilnej, ustala się na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia należnego w miesiącu, w którym nastąpiła praca w godzinach nadliczbowych, ustalonej przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia przez normę godzin czasu pracy w danym miesiącu.

Normę godzin czasu pracy w danym miesiącu, oblicza się:

- » mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadającą w danym miesiącu, a następnie
- » dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca danego miesiąca przypadających od poniedziałku do piątku;
- » odejmując 8 godzin za każde święto występujące w danym miesiącu i przypadające w innym dniu niż niedziela (art. 97a ust. 3-4 u.s.c.).

5. Nowe limity zwolnień od 1.01.2024 r.

Wolne od podatku dochodowego są:			
		Limit w 2023 r.	Limit w 2024 r.
Art. 21 ust. 1 pkt 67 u.p.d.o.f.	Wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej , o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi;	łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2000 zł ; (w okresie od 2020 r. do końca roku podatkowego następującego po roku, w którym odwołano stan epidemii ogłoszony z powodu COVID-19 – art. 52l pkt 3 u.p.d.o.f.)	łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł
Art. 21 ust. 1 pkt 78 u.p.d.o.f.	Dopłaty do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, (...) - dzieci i młodzieży do lat 18:	• z zfsś - niezależnie od ich wysokości, • z innych źródeł - do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 zł • (art. 52l pkt 4 u.p.d.o.f.)	• z zfsś - niezależnie od ich wysokości, • z innych źródeł - do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2000 zł

6. Świadczenie wspierające – od 1.01.2024 r.

Dnia 1.01.2024 r. weszły w życie przepisy ustawy z 7.07.2023 r. o świadczeniu wspierającym (Dz.U. z 2023 r. poz. 1429) – dalej u.ś.w. Celem świadczenia wspierającego jest udzielenie osobom niepełnosprawnym mającym potrzebę wsparcia pomocy służącej częściowemu pokryciu wydatków związanych z zaspokojeniem szczególnych potrzeb życiowych tych osób (art. 3 ust. 1 u.ś.w.).

Świadczenie wspierające jest świadczeniem kierowanym bezpośrednio do osoby z niepełnosprawnościami. Uprawnionymi do świadczenia są osoby legitymujące się odpowiednim orzeczeniem potwierdzającym niepełnosprawność oraz decyzją ustalającą odpowiedni poziom potrzeby wsparcia.

Świadczenie wspierające przysługuje zamieszkującym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

1. obywatelom Rzeczypospolitej Polskiej,
2. cudzoziemcom:
 - a) obywatelom Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego albo Szwajcarii,
 - b) jeżeli wynika to z wiążących Rzeczpospolitą Polską dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym,
 - c) przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 127 ustawy z 12.12.2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2023 r. poz. 519, ze zm.) – dalej u.c., jeżeli zamieszkują na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - d) posiadającym kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”, jeżeli zamieszkują na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, obywateli państw trzecich przyjętych w celu podjęcia studiów lub pracy sezonowej oraz obywateli państw trzecich, którzy mają prawo do wykonywania pracy na podstawie wizy,
 - e) przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
 - » na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 139a ust. 1 lub art. 139o ust. 1 u.c., lub
 - » w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa na warunkach określonych w art. 139n ust. 1 u.c.
 - » jeżeli zamieszkują na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z wyłączeniem cudzoziemców, którym zezwolono na pobyt i pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nieprzekraczający 9 miesięcy, chyba że dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej,

przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- » na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 151 lub art. 151b u.c.,
- » na podstawie wizy krajowej w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych,
- » w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej naukowca na warunkach określonych w art. 156b ust. 1 u.c.
- » z wyłączeniem cudzoziemców, którym zezwolono na pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, chyba że dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej, przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelom Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. b, d, e lub f Umowy z dnia 24 stycznia 2020 r. o Wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej.

Świadczenie wspierające przysługuje osobie w wieku od ukończenia 18. roku życia posiadającej decyzję ustalającą poziom potrzeby wsparcia, o której mowa w art. 6b3 ust. 1 ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 100) - dalej u.r.z.s., w której potrzebę wsparcia określono na poziomie od 70 do 100 punktów w skali potrzeby wsparcia, wynikającej z braku lub utraty autonomii fizycznej, psychicznej, intelektualnej lub sensoryczne.

Wysokość miesięcznego świadczenia wspierającego uzależniona została od decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia.

Maksymalna wysokość miesięcznego świadczenia wspierającego ustalona została w wysokości 220% renty socjalnej (art. 4 ust. 1 pkt 1 u.ś.w.). Świadczenie w takiej wysokości będzie przysługiwało w przypadku jeżeli w decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia potrzebę tę określono na poziomie od 95 do 100 punktów w skali potrzeby wsparcia, o której mowa w art. 4b ust. 1 u.r.z.s.

Świadczenie wspierające nie przysługuje, jeżeli osoba, której przysługuje świadczenie:

1. została umieszczona w domu pomocy społecznej, w rodzinnym domu pomocy, zakładzie opiekuńczo-leczniczym, zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym, placówce zapewniającej całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku, o której mowa w przepisach o pomocy społecznej, zakładzie karnym, zakładzie poprawczym, areszcie śledczym albo schronisku dla nieletnich;
2. jest uprawniona za granicą do świadczenia o podobnym charakterze do świadczenia wspierającego, chyba że dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej;
3. inna osoba jest uprawniona za granicą do świadczenia na pokrycie wydatków związanych z opieką osoby uprawnionej do świadczenia, chyba że dwustronne umowy o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej (art. 5 u.ś.w.).

Ustalenie prawa do świadczenia wspierającego oraz jego wypłata następują na wniosek osoby uprawnionej lub osoby upoważnionej do jej reprezentowania.

Wniosek o ustalenie prawa do świadczenia wspierającego osoba uprawniona powinna złożyć nie wcześniej niż w miesiącu, w którym decyzja ustalająca poziom potrzeby wsparcia stała się ostateczna. Wniosek składa się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Przyznanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych świadczenia wspierającego nie wymaga wydania decyzji (art. 13 ust. 1 u.ś.w.). ZUS wydaje decyzję w przypadkach odmowy przyznania świadczenia wspierającego, uchylenia lub zmiany prawa do świadczenia wspierającego oraz nienależnie pobranego świadczenia wspierającego (art. 13 ust. 4 u.ś.w.).

Informacja o przyznaniu świadczenia wspierającego oraz o zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego przekazywana jest na profilu informacyjnym utworzonym w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS. Informacja ta lub zawiadomienie o umieszczeniu tej informacji oraz zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego mogą zostać przesłane przez ZUS na wskazany we wniosku adres poczty elektronicznej lub numer telefonu osoby ubiegającej się o świadczenie wspierające (art. 13 ust. 2 u.ś.w.).

Za osobę, która nie podejmuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielania wsparcia osobie, pobierającej świadczenie wspierające, wspólnie z nią zamieszkuje i gospodaruje ZUS będzie opłacał składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne. Prawo do objęcia ubezpieczeniami przysługuje wyłącznie jednej osobie (art. 6 u.ś.w.).

W przypadku śmierci osoby, której przysługuje świadczenie wspierające, świadczenie pobierane przez tę osobę przysługuje osobie wspólnie z nią zamieszkującej i gospodarującej za pełny miesiąc, w którym nastąpił zgon, o ile świadczenie to nie zostało za ten miesiąc wypłacone już osobie uprawnionej. Roszczenie o wypłatę świadczenia wspierającego wygasa po upływie 12 miesięcy od dnia śmierci osoby, której świadczenie wspierające przysługiwało (art. 4 ust. 3-4 u.ś.w.).

7. Nowe kody tytułu ubezpieczenia – od 1.01.2024 r.

Wejście w życie przepisów ustawy o świadczeniu wspierającym spowodowało konieczność ustalenia nowych kodów tytułu ubezpieczenia.

W rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 20.12.2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (Dz.U. z 2023 r. poz. 2032) w załączniku nr 25 do rozporządzenia dodano następujące kody tytułu ubezpieczenia:

- » 14 30 - osoba pobierająca świadczenie wspierające;
- » 14 31 - osoba niepodjemująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające, podlegająca z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu;

- » 14 32 - osoba niepodlegająca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające, podlegająca z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym, niepodlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu;
- » 14 33 - osoba niepodlegająca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na potrzebę udzielenia wsparcia osobie pobierającej świadczenie wspierające, podlegająca z tego tytułu ubezpieczeniu zdrowotnemu, niepodlegająca ubezpieczeniom społecznym.

Ponadto w części IV „Kod pracy o szczególnym charakterze”, kod 21 po wprowadzeniu zmian oznacza

- » prace nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, ośrodkach szkolno-wychowawczych, okręgowych ośrodkach wychowawczych, schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, zgodnie z przepisami ustawy z 9.06.2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich.

Na podstawie przepisów przejściowych do dokumentów przekazywanych za okresy przypadające przed 01.01.2024 r. stosuje się kody tytułu ubezpieczenia i kody pracy o szczególnym charakterze obowiązujące w okresie, za który dokumenty te zostały złożone - § 2 rozporządzenia z 20.11.2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, (...) (Dz.U. z 2023 r. poz. 2529).

8. Nowa definicja wynagrodzenia w przepisach ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji – od 25.03.2024 r.

Od 25.03.2024 r. zmianie ulegnie definicja wynagrodzenia w przepisach ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz.U. z 2023 r. poz. 2505) - dalej u.p.e.a. Po wprowadzeniu zmian przez wynagrodzenie będzie należało rozumieć - wynagrodzenia oraz inne świadczenia pieniężne związane z pracą lub funkcją wykonywaną przez zobowiązanego na podstawie stosunku pracy oraz innej podstawie, jeżeli z tego tytułu zobowiązany otrzymuje okresowe świadczenia pieniężne, **w tym świadczenia pieniężne przysługujące z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wypłacane przez pracodawcę w okresie zatrudnienia, a także w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy** (art. 1a pkt 17 u.p.e.a. obowiązuje od 25.03.2024 r.).

W zmienionej definicji ujęto dodatkowo świadczenia przysługujące z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wypłacane przez pracodawcę na podstawie ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także wskazano, że egzekucji będą podlegały świadczenia pieniężne wypłacane w trakcie trwania stosunku pracy a także w okresie 12 miesięcy po jego ustaniu.

Jak wynika z uzasadnienia zmiana przepisów (...) ma usprawnić egzekucję ze świadczeń pieniężnych przysługujących z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wypłacanych przez pracodawcę eliminując konieczność dokonywania odrębnie zajęć egzekucyjnych wierzytelności ze stosunku pracy oraz ze świadczeń, które są wypłacane zobowiązanemu przez pracodawcę, u którego dokonano zajęcia wynagrodzenia za pracę, oraz zapewnić ciągłość egzekucji (...).

Organ egzekucyjny dokonując zajęcia i powołując się na przepisy art. 1a pkt 17 u.p.e.a., będzie dokonywał zajęcia wynagrodzenia i świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Ujęcie w definicji wynagrodzenia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wypłacanych przez pracodawcę, spowodowało, że do przepisów dodano art. 9 § 5 u.p.e.a., z którego wynika, że świadczenie pieniężne przysługujące z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wypłacane przez pracodawcę będzie podlegało egzekucji w zakresie określonym w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Natomiast wynagrodzenie ze stosunku pracy podlega i będzie podlegało egzekucji w zakresie określonym w Kodeksie pracy (art. 9 § 1 u.p.e.a.).

9. Korekty ZUS za okresy od stycznia 2022 r.

Od 2022 r. obowiązują nowe terminy, w jakich płatnicy składek mogą przekazywać korekty dokumentów rozliczeniowych (ZUS DRA, ZUS RCA, ZUS RSA). W przepisach ustawy z 24.06.2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r. poz. 1621), wprowadzających zmiany przewidziano przepis przejściowy dotyczący korekt deklaracji rozliczeniowych i imiennych raportów miesięcznych złożonych za okres do grudnia 2021 r.

Płatnik składek mógł przekazać korekty dokumentów rozliczeniowych za okresy od stycznia 1999 r. do grudnia 2021 r. najpóźniej do 1 stycznia 2024 r.

Korekty za okresy od stycznia 2022 r. płatnik będzie mógł przekazać do ZUS w terminie do 5 lat od dnia, w którym upłynął termin opłacenia składek rozliczonych w tej deklaracji i w tym raporcie (art. 48d ust. 1 u.s.u.s.).

ZUS nie przyjmuje deklaracji rozliczeniowej i imiennego raportu miesięcznego złożonych po terminie (art. 48d ust. 7 u.s.u.s.). W przypadku korekt dokonanych po upływie 5 lat ZUS będzie ewidencjonował dane wyłącznie na kontach ubezpieczonych. ZUS będzie mógł z urzędu wprowadzać i korygować dane bezpośrednio na kontach ubezpieczonych lub kontach płatników składek, informując o tym ubezpieczonych i płatników składek.

W przypadku niezachowania terminu podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe będzie mogła być zewidencjonowana na kontach ubezpieczonych wyłącznie na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu albo prawomocnej decyzji (art. 48d ust. 5 u.s.u.s.). W wyniku tych korekt nie nastąpią jednak żadne zmiany w rozliczeniach z płatnikiem składek.

10. Do 17.05.2024 r. czas na dostosowanie stanowiska pracy do nowych wymagań

Do 17.05.2024 r. pracodawcy mają czas na dostosowanie stanowiska pracy wyposażonego w monitory ekranowe do nowych minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii określonych w rozporządzeniu z 18.10.2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 2367).

Zmiany weszły w życie 17.11.2023 r. i zmieniły przepisy rozporządzenia z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. poz. 973) - dalej r.b.h.p.s. Celem zmian jest wdrożenie dyrektywy Rady 90/270/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe.

W rozporządzeniu zmieniona została definicja **stanowiska pracy, przez które należy obecnie rozumieć przestrzeń pracy wraz z:**

- a) **wyposażeniem podstawowym, w tym monitorem ekranowym, klawiaturą, myszą lub innymi urządzeniami wejściowymi, oprogramowaniem z interfejsem dla użytkownika,**
- b) **krzesłem i stołem,**
- c) **opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty, podnóżkiem.**

Uchylono przepis, który zawierał definicję systemu komputerowego. Wskazano, że przepisów rozporządzenia **nie stosuje się do systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy (§ 3 pkt 4 r.b.h.p.s.).**

Zmiany wprowadziły także **obowiązek zapewniania pracownikom** nie tylko okularów, ale także **szkieł kontaktowych korygujących wzrok**, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego (§ 8 r.b.h.p.s.). Zmianami objęto także załącznik do rozporządzenia, w którym określone zostały minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe.

11. Obowiązywanie orzeczeń o stopniu niepełnosprawności

Od 30.12.2023 r. obowiązują przepisy ustawy z 19.12.2023 r. o szczególnych rozwiązaniach służących zachowaniu ważności niektórych orzeczeń o niepełnosprawności oraz orzeczeń o stopniu niepełnosprawności (Dz.U. z 2023 r. poz. 2768) - dalej u.s.r.s.z.

Orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydane na czas określony na podstawie ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,

- » które zachowało ważność na podstawie art. 23 ustawy z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 852 ze zm.), albo
 - » którego okres ważności upłynął po 5.08.2023 r. i przed 30.09.2024 r.,
- zachowuje ważność do 30.09.2024 r., jednak nie dłużej niż do dnia, w którym nowe orzeczenie o niepełnosprawności albo nowe orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, stanie się ostateczne (art. 1 u.s.r.s.z.).

12. Emerytura stażowa dla nauczycieli od 1.09.2024 r.

Od 1.09.2024 r. do przepisów ustawy z 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2023 r. poz. 984) - dalej u.k.n., zostanie dodany przepis art. 88a u.k.n., na podstawie którego nauczycielom zostanie przyznane prawo do przejścia na emeryturę na szczególnych zasadach.

Zgodnie z nowym rozwiązaniem nauczyciele, po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy, będą mogli przejść na emeryturę w wieku niższym niż określony w art. 24 ust. 1 u.e.r.f.u.s., jeżeli spełniają łącznie następujące warunki:

1. rozpoczęli przed dniem 1 stycznia 1999 r. faktyczne wykonywanie pracy na stanowisku nauczyciela, wychowawcy lub innego pracownika pedagogicznego, w brzmieniu obowiązującym w dniu rozpoczęcia pracy na tym stanowisku,
2. mają okres składkowy, wynoszący co najmniej 30 lat, w tym co najmniej 20 lat faktycznego wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela, wychowawcy lub innego pracownika pedagogicznego, z wyjątkiem nauczyciela szkoły za granicą, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć,
3. nie przysługuje im prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę bez względu na wiek na podstawie art. 88 ust. 2a u.k.n.

- a wysokość emerytury obliczonej nie jest niższa niż kwota najniższej emerytury, o której mowa w art. 85 ust. 2 u.e.r.f.u.s.

Do okresu 20 lat faktycznego wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela, będzie zaliczany także okres skierowania do pracy za granicą na podstawie przepisów wydanych na podstawie:

1. art. 47 ust. 3 pkt 2 ustawy - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900) lub
2. art. 22 ust. 1 ustawy z 7.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2022 r. poz. 2230 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1.09.2017 r.

Nauczyciele spełniający wskazane wyżej warunki będą mogli przejść na emeryturę również w przypadku

- » rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji szkoły, częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć;

- » wygaśnięcia stosunku pracy z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym;
- » odmowy podjęcia zatrudnienia w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 7, tj. przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym (art. 88a ust. 2 u.k.n. obowiązuje od 1.09.2024).

W przypadku gdy nauczyciel przechodzący na emeryturę będzie członkiem otwartego funduszu emerytalnego, środki zgromadzone w tym funduszu będą przekazywane w jednej transzy na jego subkonto w ramach konta ubezpieczonego prowadzonego przez ZUS, na którym ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości wpłaconych składek (art. 88a ust. 4 u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Przy ustalaniu prawa do emerytury oraz przy ustalaniu jej wysokości nie będzie stosowało się przepisów art. 10 ust. 1 u.e.r.f.u.s. Oznacza to, że jeżeli okresy składkowe i nieskładkowe, będą krótsze od okresu wymaganego do przyznania emerytury, nie będą uwzględniane i traktowane jak okresy składkowe:

1. okresy ubezpieczenia społecznego rolników, za które opłacono przewidziane w odrębnych przepisach składki,
2. przypadające przed dniem 1 lipca 1977 r. okresy prowadzenia gospodarstwa rolnego po ukończeniu 16 roku życia,
3. przypadające przed dniem 1 stycznia 1983 r. okresy pracy w gospodarstwie rolnym po ukończeniu 16 roku życia.

Podstawę obliczenia emerytury, o której mowa w art. 88a ust. 1 u.k.n., będzie stanowiła kwota składek na ubezpieczenie emerytalne, z uwzględnieniem:

1. waloryzacji składek zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, od którego przysługuje wypłata tej emerytury, oraz
2. zwaloryzowanego kapitału początkowego oraz
3. kwot środków zewidencjonowanych na subkoncie, prowadzonym w ramach konta ubezpieczonego przez ZUS (art. 88a ust. 6 u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Wysokość tej emerytury będzie ustalana zgodnie z przepisami art. 26 u.e.r.f.u.s.

Emerytura, będzie stanowiła równowartość kwoty będącej wynikiem podzielenia podstawy obliczenia przez średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku równym wiekowi przejścia na tę emeryturę danego ubezpieczonego, ustalone na zasadach określonych w art. 26 ust. 2-5 u.e.r.f.u.s. (art. 88a ust. 7 u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Zmniejszenie lub zawieszenie emerytury stażowej

Prawo do tej emerytury będzie ulegało zawieszeniu lub świadczenie to będzie ulegało zmniejszeniu na zasadach określonych w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 88a ust. 9 u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Jak wynika z przepisów art. 104 ust. 8 u.e.r.f.u.s., emerytura ulega zmniejszeniu w razie osiągnięcia przychodu w kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS, ale nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty. Świadczenie ulega zmniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie większą jednak niż kwota maksymalnego zmniejszenia obowiązująca w dniu 31.12.1998 r. w wysokości 24% kwoty bazowej obowiązującej przy ostatniej waloryzacji w 1998 r. - dla emerytury lub renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Prawo do emerytury stażowej ulega zawieszeniu:

- » w razie osiągnięcia przychodu w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (art. 88a ust. 9 u.k.n. obowiązuje od 1.09.2024);
- » bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez osobę mającą ustalone prawo do tej emerytury, w przypadku podjęcia przez tę osobę pracy na stanowisku nauczyciela, wychowawcy lub innego pracownika pedagogicznego w przedszkolu, szkole, placówce lub innej jednostce, w łącznym wymiarze wyższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć lub bez zgody organu sprawującego nadzór pedagogiczny (art. 88a ust. 10 u.k.n. obowiązuje od 1.09.2024).

Emerytura stażowa nie będzie ulegała zawieszeniu w przypadku podjęcia pracy przez nauczyciela, który ukończył 60 rok życia w przypadku kobiety lub 65 rok życia w przypadku mężczyzny (art. 88a ust. 11 u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Emerytura stażowa w latach 2024-2026

Rozwiązanie dotyczące emerytury stażowej będzie wdrażane etapami. Od 1.09.2024 r. do przepisów Karty Nauczyciela zostanie dodany przepis art. 93c u.k.n., na podstawie którego na emeryturę stażową będą mogli przejść, począwszy od dnia:

1. 1 września 2024 r. - nauczyciele urodzeni przed dniem 1 września 1966 r.;
2. 1 września 2025 r. - nauczyciele urodzeni po dniu 31 sierpnia 1966 r., a przed dniem 1 września 1969 r.;
3. 1 września 2026 r. - nauczyciele urodzeni po dniu 31 sierpnia 1969 r.

Ograniczenie możliwości zatrudniania pracowników pobierających emeryturę stażową

Nauczyciela, który przeszedł na emeryturę stażową i prawo do tej emerytury nie uległo zawieszeniu, oraz nie osiągnął wieku emerytalnego 60 lat/65 lat będzie można zatrudnić za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny wyłącznie w przypadku, zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela (art. 10 ust. 10a u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Wymiar zatrudnienia nauczyciela w szkole nie będzie jednak mógł być wyższy niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W przypadku zatrudnienia w więcej niż jednej szkole łączny wymiar zatrudnienia nie będzie mógł być wyższy niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć (art. 10 ust. 10b u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Nauczyciel, który przeszedł na emeryturę stażową, który nie osiągnął wieku emerytalnego 60 lat/65 lat i zamierza podjąć zatrudnienie powinien przed nawiązaniem stosunku pracy, złożyć do dyrektora szkoły oświadczenie o zawieszeniu albo nie zawieszeniu prawa do tej emerytury, a jeżeli prawo do tej emerytury nie uległo zawieszeniu - również o niezatrudnieniu w innej szkole lub innych szkołach albo o zatrudnieniu w innej szkole lub innych szkołach i wymiarze zatrudnienia w tej szkole lub tych szkołach (art. 10 ust. 10c u.k.n. -obowiązuje od 1.09.2024).

Okres zatrudnienia nauczyciela pobierającego emeryturę stażową

Z przepisów KN wynika, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie tych umów między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 36 miesięcy. Do okresu zatrudnienia, wlicza się umowy o pracę na czas określony, zawarte na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 3 miesięcy (art. 10 ust. 12 u.k.n. – obowiązuje od 1.09.2024).

Z dniem następującym po upływie okresu 36 miesięcy, stosunek pracy przekształca się:

1. w przypadku nauczyciela, który nie posiada stopnia awansu zawodowego - w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
2. w przypadku nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego - w stosunek pracy na podstawie mianowania.

W przepisach Karty Nauczyciela przewidziano przypadki, których wystąpienie powoduje, że umowa na czas określony pomimo przekroczenia terminów nie przekształca się w umowę na czas nieokreślony.

Od 1.09.2024 r. katalog tych przypadków zostanie rozszerzony o nauczycieli pobierających emeryturę stażową.

13. Odpis na ZFŚS

13.1. Odpis na ZFŚS w 2024 r.

Wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na jednego zatrudnionego wynosi odpowiedni procent przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą (art. 5 ust. 2 u.z.f.s.s.). Przeciętne wynagrodzenie miesięczne, ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” nie później niż do dnia 20 lutego każdego roku (art. 5 ust. 7 u.z.f.s.s.).

Dnia 20.02.2024 r. opublikowano obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2023 r. i w drugim półroczu 2023 r. (M.P. z 2024 r. poz. 137).

W obwieszczeniu wskazano, że przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, w 2023 r. wyniosło 6246,13 zł, a w drugim półroczu 2023 r. wyniosło 6445,71 zł.

Podstawę do obliczenia odpisu stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2023 r., w wysokości 6445,71 zł.

2024 r.	
Ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 998)	Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2023 r. i w drugim półroczu 2023 r. (M.P. z 2024 r. poz. 137)
	Podstawa obliczenia odpisu w 2024 r. 6445,71 zł
	Odpis podstawowy na pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach pracy
	2.417,14 zł (6445,71 zł x 37,5%)
	Odpis podstawowy na pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze
	3.222,86 zł (6445,71 zł x 50%)
	Odpis na pracownika młodocianego
	I rok nauki – 322,29 zł (6445,71 zł x 5%) II rok nauki – 386,74 zł (6445,71 zł x 6%) III rok nauki – 451,20 zł (6445,71 zł x 7%)
	Zwiększenie odpisu o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego
	402,86 zł (6445,71 zł x 6,25%)
	Zwiększenie na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego
	483,43 zł (6445,71 zł x 7,5%)

Karta Nauczyciela	Kwota bazowa dla nauczycieli 5 176,02 zł art. 9 ust.2 ustawy budżetowej na rok 2024 (Dz.U. z 2024 r. poz. 122)
	W 2024 r. odpis na zfsś dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze wynosi: 5693,62 zł (5.176,02 zł x 110%)
	Dla nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym liczby nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, skorygowanej w końcu danego roku kalendarzowego do faktycznej, przeciętnej liczby tych nauczycieli i 42% kwoty bazowej, o której mowa w art. 9 ust.2 ustawy budżetowej na rok 2024 (Dz.U. z 2024 r. poz. 122), obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku (art. 53 ust. 2 u.k.n.). 2.173,93 zł (5176,02 zł x 42%)

13.2. Odpis na ZFŚS dla nauczycieli będących emerytami

W celu wyeliminowania istniejących wątpliwości od 1.01.2024 r. zmieniono przepis art. 53 ust. 2 u.k.n. Po wprowadzeniu zmian dla nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym liczby nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, skorygowanej w końcu danego roku kalendarzowego do faktycznej, przeciętnej liczby tych nauczycieli i 42% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3 u.k.n., obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku.

14. Zmiany przepisów ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych

Od 1.09.2024 r. wprowadzone zostaną zmiany do przepisów ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 301).

Zmiany polegają na rozszerzeniu katalogu nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego o **nauczycieli publicznych i niepublicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych** (art. 2 pkt 1 lit. d ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych – obowiązuje od 1.09.2024).

15. Objęcie ochroną pracowników pracujących w narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu reprotoksycznym – zmiana art. 222 Kodeksu pracy od 29.06.2024 r.

Zmiany wprowadza ustawa z 23.05.2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 878).

Zmiana związana jest z wdrożeniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z 9.03.2022 r. zmieniającej dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz.Urz. UE L 88 z 16.03.2022, str. 1 oraz Dz.Urz. UE L 2023/90090 z 14.11.2023).

Nowelizacja przepisów art. 222 k.p. polega na rozszerzeniu wymienionych w przepisie substancji o substancje reprotoksyczne. Zmiana przepisów art. 222 § 3 k.p. pozwala na wydanie rozporządzenia przez Ministra Zdrowia, umożliwiając wdrożenie przepisów dyrektywy 2022/431 oraz objęcie ochroną pracowników pracujących również w narażeniu na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu reprotoksycznym. Substancje reprotoksyczne są to substancje, które mogą wywierać niekorzystny wpływ na funkcje seksualne i płodność u dorosłych mężczyzn i kobiet, a także na rozwój potomstwa.

16. Zmiany w zatrudnianiu obywateli Ukrainy od 1.07.2024 r.

Od 1.07.2024 r. wprowadzono zmiany do przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2024 r. poz. 167) – dalej u.p.o.u. Zmiany wprowadziła ustawa z 15.05.2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 854) – dalej u.z.u.p.o.

16.1. Rozszerzenie definicji obywatela Ukrainy

Zmiana przepisów art. 1 ust. 2 u.p.o.u. ma na celu rozszerzenie zakresu podmiotowego kategorii cudzoziemców, którzy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej mogą korzystać z ochrony czasowej. Od 1.07.2024 r. ilekroć w ustawie jest mowa o obywatelu Ukrainy, rozumie się przez to także nieposiadających obywatelstwa ukraińskiego:

1. małżonka obywatela Ukrainy,
2. małoletnie dziecko obywatela Ukrainy,
3. małoletnie dziecko małżonka obywatela Ukrainy

– o ile przybyli oni na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa i nie są obywatelami polskimi ani obywatelami innych niż Rzeczpospolita Polska państw członkowskich Unii Europejskiej (art. 1 ust. 2 u.p.o.u.).

16.2. Legalny pobyt

Przedłużono do 30.09.2025 r. okres, w którym pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli Ukrainy, którzy przybyli na to terytorium w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy, jest uznawany za legalny. Jeżeli obywatel Ukrainy, który w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, oraz obywatel Ukrainy posiadający Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wojennych przybył legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie od 24.02.2022 r. i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny do 30.09.2025 r. (art. 2 ust. 1 u.p.o.u.).

Za legalny uznaje się także pobyt dziecka urodzonego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez matkę, której pobyt jest legalny o ile dziecko to nie jest obywatelem polskim ani obywatelem innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

16.3. Skrócenie terminu na złożenie powiadomienia – art. 22 ust. 1 u.p.o.u.

Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli łącznie spełnione zostały następujące warunki:

1. przebywa legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny;
2. podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi, w terminie 7 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy, powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi;
3. wymiar czasu pracy nie jest niższy niż wskazany w powiadomieniu lub liczba godzin nie jest mniejsza niż wskazana w powiadomieniu;
4. otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż określona w powiadomieniu lub ustalonej według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonej w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy;
5. wynagrodzenie, które otrzymuje obywatel Ukrainy, spełnia wymogi określone w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu – w przypadkach gdy przepisy te mają zastosowanie (art. 22 ust. 1 u.p.o.u.).

W stanie prawnym przed wprowadzeniem zmian obywatel Ukrainy, który przebywał w Polsce legalnie, mógł podjąć legalnie pracę u każdego pracodawcy w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, pod warunkiem złożenia przez pracodawcę powiadomienia w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy, za pośrednictwem portalu – praca.gov.pl.

Zmiany wprowadzone od 1.07.2024 r. spowodowały skrócenie z 14 na 7 dni terminu na przesłanie powiadomienia przez pracodawcę zatrudniającego obywatela Ukrainy (art. 22 ust. 1 u.p.o.u.).

W związku ze zmianą polegającą na skróceniu z 14 na 7 dni terminu na przesłanie powiadomienia przez pracodawcę zatrudniającego obywatela Ukrainy, w przepisach zawarto przepis przejściowy. Jak wynika z przepisów terminy, o których mowa w art. 22 u.p.o.u., które przed dniem wejścia w życie zmian rozpoczęły swój bieg, nie ulegają skróceniu (art. 25 u.z.u.p.o.).

Obowiązek powiadomienia nie dotyczy przypadku, w którym obywatel Ukrainy wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z przepisami art. 87 ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475) – dalej u.p.z.i.r. – art. 22 ust. 3 u.p.o.u.

Gdyby jednak zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, o którym mowa w art. 114 ustawy z 12.12.2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2024 r. poz. 769) – dalej u.c., zostało udzielone z zastrzeżeniem wymogu powiadomienia, powiadomienie będzie wymagane.

16.4. Ponowne złożenie powiadomienia – art. 22 ust. 2 u.p.o.u.

Zmiany, które weszły w życie od 1.07.2024 r., wprowadziły obowiązek złożenia kolejnego powiadomienia o zatrudnieniu obywatela Ukrainy w terminie 7 dni od:

- » zmiany rodzaju umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy, lub
- » zmiany stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy, lub
- » zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określonych w powiadomieniu, lub
- » obniżenia miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia określonej w powiadomieniu (art. 22 ust. 2 u.p.o.u.).

16.5. Obowiązek poinformowania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy

W przypadku zezwoleń na pobyt czasowy i pracę, o których mowa w art. 114 ust. 1 u.c., stroną postępowania jest wyłącznie cudzoziemiec, co oznacza, że informację o udzieleniu tego zezwolenia podmiot powierzający pracę może uzyskać tylko od cudzoziemca. Obywatel Ukrainy ma obowiązek poinformować podmiot powierzający wykonywanie pracy o decyzji dotyczącej zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w ciągu 7 dni od dnia doręczenia decyzji (art. 22 ust. 6 u.p.o.u.). Pracę obywatela Ukrainy w tym okresie uznaje się za legalną. Pouczenie o tym obowiązku obywatelowi Ukrainy ma obowiązek przekazać Wojewoda (art. 22 ust. 7 u.p.o.u.).

Pracodawca, który zamierza kontynuować powierzanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, jeżeli rozpoczęcie pracy nastąpiło wcześniej na innej podstawie składa powiadomienie w ciągu 7 dni od dnia, w którym obywatel Ukrainy poinformował pracodawcę o doręczeniu mu decyzji w sprawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (art. 22 ust. 5 u.p.o.u.). Nowe rozwiązanie nie wymaga aby w przypadku kontynuacji podmiot zatrudniający był zobowiązany do rozwiązywania umowy o pracę z obywatelem Ukrainy i zawarcia nowej umowy.

16.6. Treść powiadomienia – art. 22 ust. 9 u.p.o.u.

Treść powiadomienia składanego przez podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, powinna zawierać:

1. **informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy:**
nazwę albo imię (imiona) i nazwisko, adres siedziby albo miejsca zamieszkania, służbowy numer telefonu lub adres służbowej poczty elektronicznej, numer identyfikacyjny NIP i REGON – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą albo numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej, numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej, symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą obywateli Ukrainy;
2. **informacje dotyczące pracodawcy użytkownika** – w przypadku podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej:
nazwę albo imię (imiona) i nazwisko, adres siedziby albo miejsca zamieszkania, służbowy numer telefonu lub adres służbowej poczty elektronicznej, numer identyfikacyjny NIP i REGON (w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą) albo numer PESEL (w przypadku osoby fizycznej);
3. **dane osobowe obywatela Ukrainy:**
imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, płeć, obywatelstwo, rodzaj, numer i serię dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość oraz państwo, w którym wydano ten dokument, numer PESEL – o ile został nadany;
4. rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy;
5. stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy;
6. miejsce wykonywanej pracy;
7. miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia;
8. wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;
9. liczbę wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych według stanu na dzień 23.02.2022 r. oraz na dzień złożenia powiadomienia.

16.7. Rejestracja jako osoba bezrobotna – art. 22(1) u.p.o.u.

Obywatel Ukrainy, który przebywa legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny, może zarejestrować się oraz zostać uznany jako osoba bezrobotna albo poszukująca pracy. Do obywateli Ukrainy, nie stosuje się warunku nie ukończenia 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna – określonego w art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. b u.p.z.i.r.

16.8. Przedłużenie ważności wiz i innych dokumentów

Do 30.09.2025 r. przedłużono z mocy prawa:

- » ważność wizy krajowej jeżeli ostatni dzień okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy krajowej przypada w okresie od 24.02.2022 r. – art. 42 ust. 3a u.p.o.u.;
- » ważność zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego obywatelowi Ukrainy, która przypada w okresie od 24.02.2022 r. – art. 42 ust. 5a u.p.o.u.;
- » termin do opuszczenia przez obywatela Ukrainy terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 299 ust. 6 u.c., który przypada w okresie od 24.02.2022 r. – art. 42 ust. 6 u.p.o.u.;
- » termin dobrowolnego wyjazdu, o którym mowa w art. 315 ust. 1 u.c., określony w decyzji wydanej wobec obywatela Ukrainy, który przypada w okresie od 24.02.2022 r. – art. 42 ust. 7 u.p.o.u.;
- » okres ważności, karty pobytu, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca, dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany” jeżeli ostatni dzień okresu ważności tych dokumentów przypada w okresie od 24.02.2022 r. – art. 42 ust. 8 u.p.o.u.

Pobyt na tym terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny do 30.09.2025 r., jeżeli w okresie od 24.02.2022 r. przypada ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- » na podstawie wizy Schengen wydanej przez organ polski,
- » na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- » na podstawie dokumentu, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z 13.06.2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich, wydanego przez właściwy organ innego państwa obszaru Schengen, albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru,
- » w ramach ruchu bezwizowego (art. 42 ust. 11 u.p.o.u.).

16.9. Postępowanie w sprawie zobowiązania cudzoziemca do powrotu – art. 42b u.p.o.u.

Do 30.09.2025 r. przedłużono okres, w którym można nie wszczynać postępowania w sprawie zobowiązania cudzoziemca do powrotu, a wszczęte postępowanie w tej sprawie umorzyć, jeżeli przemawia za tym ważny interes tego obywatela, w przypadkach gdy obywatel Ukrainy:

1. przebywa lub przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez ważnej wizy lub innego ważnego dokumentu uprawniającego go do wjazdu na to terytorium i pobytu na nim, jeżeli wiza lub inny dokument są lub były wymagane lub

2. nie opuścił terytorium Rzeczypospolitej Polskiej po wykorzystaniu dopuszczalnego okresu jego pobytu na terytorium wszystkich lub niektórych państw obszaru Schengen, do którego był uprawniony bez konieczności posiadania wizy, w każdym okresie 180 dni, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej, lub
3. nie opuścił terytorium Rzeczypospolitej Polskiej po wykorzystaniu dopuszczalnego okresu jego pobytu wskazanego w wizie Schengen w każdym okresie 180 dni, lub po wykorzystaniu dopuszczalnego okresu pobytu na podstawie wizy krajowej, lub
4. wykonuje lub w dniu wszczęcia kontroli legalności wykonywania pracy prowadzonej przez uprawniony do tego organ wykonywał pracę bez odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń, lub
5. podjął działalność gospodarczą niezgodnie z przepisami obowiązującymi w tym zakresie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
6. nie posiada środków finansowych niezbędnych do pokrycia kosztów pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podróży powrotnej do państwa pochodzenia lub zamieszkania albo tranzytu przez terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do państwa trzeciego, które udzieli pozwolenia na wjazd, i nie wskazał wiarygodnych źródeł uzyskania takich środków finansowych, lub
7. obowiązuje wpis danych cudzoziemca do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany, lub
8. dane cudzoziemca znajdują się w Systemie Informacyjnym Schengen do celów odmowy wjazdu i pobytu, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego lub na podstawie wizy Schengen, z wyłączeniem wizy upoważniającej tylko do wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i pobytu na tym terytorium,
9. przekroczył lub usiłował przekroczyć granicę wbrew przepisom prawa i nie zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 303 ust. 1 pkt 9a u.c., lub
10. został skazany prawomocnym wyrokiem w Rzeczypospolitej Polskiej na karę pozbawienia wolności podlegającą wykonaniu i istnieją podstawy do przeprowadzenia postępowania w sprawie przekazania go za granicę w celu wykonania orzeczonej wobec niego kary, lub
11. przebywa poza strefą przygraniczną, w której zgodnie z zezwoleniem na przekraczanie granicy w ramach małego ruchu granicznego może przebywać, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej, lub
12. przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej po upływie okresu pobytu, do którego był uprawniony na podstawie zezwolenia na przekraczanie granicy w ramach małego ruchu granicznego, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej, lub
13. dalszy pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej będzie stanowił zagrożenie dla zdrowia publicznego, co zostało potwierdzone badaniem lekarskim, lub dla stosunków międzynarodowych innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, lub

14. cel i warunki pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej są niezgodne z deklarowanymi, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę, lub
15. została wydana decyzja o odmowie nadania statusu uchodźcy lub udzielenia ochrony uzupełniającej, o uznaniu wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej za niedopuszczalny, o umorzeniu postępowania w sprawie udzielenia ochrony międzynarodowej lub decyzja o pozbawieniu go statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej i cudzoziemiec:
 - a) nie opuścił terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w terminie i przypadku, o których mowa w art. 299 ust. 6 pkt 1 lit. b u.c., albo
 - b) przebywa w strzeżonym ośrodku albo w areszcie dla cudzoziemców.

16.10. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej

W okresie do 30.09.2025 r. w postępowaniach w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej nie stosuje się art. 142 ust. 1 pkt 3 u.c., jeżeli o udzielenie tego zezwolenia ubiega się obywatel Ukrainy, który wykonuje działalność gospodarczą na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (art. 42 ust. 12a u.p.o.u.).

16.11. Rozszerzenie katalogu rodzajów zezwolenia

Przepis art. 42 ust. 13 u.p.o.u. wyłącza stosowanie przepisu art. 99 ust. 1 pkt 4 u.c. w zakresie, w jakim przepis ten odwołuje się do przebywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z udzieleniem ochrony czasowej. Obywatele Ukrainy posiadający status UKR mogą ubiegać się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej.

W przepisach art. 42 ust. 13 u.p.o.u. wprowadzono rozszerzenie katalogu rodzajów zezwolenia na pobyt czasowy, o które mogą ubiegać się obywatele Ukrainy, którzy korzystają w Rzeczypospolitej Polskiej z ochrony czasowej, o:

- » zezwolenie na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 158 ust. 1 u.c.,
- » zezwolenie na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną, o którym mowa w art. 159 ust. 1 u.c.

16.12. Udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną

Do przepisów art. 42 u.p.o.u. dodano ust. 13a. Na podstawie wskazanego przepisu obywatel Ukrainy, który ubiega się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną i jest członkiem rodziny cudzoziemca przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, nie stosuje się art. 159 ust. 1 pkt 1 lit. e u.c., w zakresie, w jakim przepis ten przewiduje minimalny okres pobytu tego cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, minimalną liczbę udzielonych mu zezwoleń na pobyt czasowy oraz minimalny okres, na jaki zostało udzielone zezwolenie na pobyt czasowy, na podstawie którego ten cudzoziemiec zamieszkuje na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną.

Zmiana przepisów polega na tym, że cudzoziemiec, do którego dołącza w ramach łączenia rodzin cudzoziemiec ubiegający się o udzielenie tego zezwolenia, i który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie ogólnie rozumianego zezwolenia na pobyt czasowy, nie będzie musiał spełniać wymogu zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres co najmniej 2 lat, na podstawie co najmniej dwóch kolejnych zezwoleń na pobyt czasowy, z czego ostatnie z nich miałyby być udzielone na co najmniej 1 rok. Zmiana ma na celu uwzględnienie sytuacji rodzin ukraińskich, które przybyły razem na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, uciekając przed wojną (w okresie od 24.02.2022 r.) i z których dopiero pierwsi członkowie w okresie od 1.04.2023 r. ubiegają się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy lub takie zezwolenie od niedawna posiadają (Uzasadnienie do zmian str. 23).

16.13. Zezwolenie na 6 miesięcy – art. 42a ust. 1 u.p.o.u.

W przypadku gdy obywatel Ukrainy ubiega się o udzielenie mu zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 181 ust. 1 lub art. 185a u.c., zezwolenia udziela się na okres 6 miesięcy, licząc od dnia wydania decyzji. Tak wynika ze zmienionego przepisu art. 42a ust. 1 u.p.o.u.

Zmiana przepisów dotyczy zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 181 ust. 1 u.c. (które może być udzielone na okres nieprzekraczający 6 miesięcy) oraz zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową, o którym mowa w art. 185a ust. 1 u.c. (które może być udzielone na okres z założenia krótszy niż 9 miesięcy) (jednocześnie oba zezwolenia stanowią wyjątek od zasady udzielania zezwolenia na pobyt czasowy na okres przekraczający 3 miesiące) (Uzasadnienie do zmian).

16.14. Zawieszenie biegu terminów

Po wprowadzeniu zmian do 30.09.2025 r. przedłużono okres, w którym bieg terminów na:

1. udzielenie cudzoziemcowi:
 - a) zezwolenia na pobyt czasowy,
 - b) zezwolenia na pobyt stały,
 - c) zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
2. zmiany:
 - a) zezwolenia na pobyt czasowy i pracę,
 - b) zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,

3. cofnięcia cudzoziemcowi:

- a) zezwolenia na pobyt czasowy,
- b) zezwolenia na pobyt stały,
- c) zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej

– w postępowaniach prowadzonych przez wojewodę nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na ten okres (art. 100d u.p.o.u.).

17. Ochrona sygnalistów od 25.09.2024 r.

Ustawa z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz.U. z 2024 r. poz. 928) – dalej u.o.s., która wejdzie w życie 25.09.2024 r. w zakresie swojej regulacji wdraża Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U.UE.L.2019.305.17).

Ustawa o ochronie sygnalistów zawiera regulacje dotyczące:

1. warunków objęcia ochroną sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;
2. środków ochrony sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;
3. zasady ustalania wewnętrznej procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następnych;
4. zasad zgłaszania informacji o naruszeniach prawa organowi publicznemu;
5. zasad ujawnienia publicznego informacji o naruszeniach prawa;
6. zadań Rzecznika Praw Obywatelskich związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa;
7. zadań organów publicznych związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa i z podejmowaniem działań następnych.

17.1. Kto jest sygnalistą – art. 4 u.o.s.

Zgodnie z przepisami ustawy sygnalista to osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą (art. 4 ust. 1 u.o.s.). Sygnalistą jest zatem każda osoba, która dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia, która informację o naruszeniu prawa może powziąć w kontekście związanym z pracą.

Z przepisów ustawy wynika, że sygnalistą może być pracownik, pracownik tymczasowy, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, prokurent, akcjonariusz lub wspólnik, członek

organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawca dostawca, stażysta, wolontariusz, praktykant, funkcjonariusz w rozumieniu ustawy z 18.02.1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, (...), żołnierz w rozumieniu ustawy z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny (art. 4 u.o.s.). Wymieniony w przepisach katalog osób nie jest katalogiem zamkniętym, pracodawca nie może ograniczać tego katalogu i wyłączyć grupy osób wymienionych w przepisach ustawy (Rutkowska Ewelina, Tokarczyk Damian, Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz, LEX/el. 2024 – komentarz, stan prawny: 18.07.2024 r.).

Sygnalistą może być także kandydat do pracy, który dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub już po ich ustaniu.

Przez **informację o naruszeniu prawa rozumieć należy informację**, w tym uzasadnione podejrzenie dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym sygnalista uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym sygnalista utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa (art. 2 pkt 3 u.o.s.).

Z przepisów wynika, że sygnalista wiadomość o naruszeniu prawa może uzyskać w związku z procesem rekrutacji lub świadczeniem pracy na rzecz podmiotu, w którym to naruszenie wystąpiło. Jako **kontekst związany z pracą** należy zgodnie z przepisami rozumieć przeszłe, obecne lub przyszłe działania związane z wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu, lub pełnienia służby w podmiocie prawnym, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa oraz istnieje możliwość doświadczenia działań odwetowych (art. 2 pkt 5 u.o.s.).

17.2. Naruszenie prawa

W Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 wskazano, że naruszenie oznacza działania lub zaniechania, które są niezgodne z prawem lub są sprzeczne z przedmiotem lub celem przepisów zawartych w aktach Unii i dziedzinach objętych zakresem przedmiotowym, o którym mowa w art. 2 dyrektywy (art. 5 pkt 1 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Dz.Urz.UE.L 2019 Nr 305, poz. 17).

Dyrektywa ustanawia wspólne minimalne normy ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa dotyczące dziedzin wymienionych w art. 2 ust. 1 Dyrektywy, nie ograniczając państw członkowskich do rozszerzenia zakresu ochrony na mocy prawa krajowego na dziedziny nieobjęte przepisami Dyrektywy.

Jak wynika z przepisów u.o.s. przepisy chroniące sygnalistów będą miały zastosowanie do naruszenia prawa (działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa), które dotyczy:

1. korupcji;
2. zamówień publicznych;
3. usług, produktów i rynków finansowych;
4. przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
5. bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
6. bezpieczeństwa transportu;
7. ochrony środowiska;
8. ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądrowego;
9. bezpieczeństwa żywności i pasz;
10. zdrowia i dobrostanu zwierząt;
11. zdrowia publicznego;
12. ochrony konsumentów;
13. ochrony prywatności i danych osobowych;
14. bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
15. interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
16. rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych;
17. konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela (art. 3 ust. 1 u.o.s.).

17.3. Kanały wewnętrzne, zewnętrzne, ujawnienia publiczne

W przepisach ustawy uregulowano zasady funkcjonowania kanałów dokonywania zgłoszeń wewnętrznych i zewnętrznych o naruszeniach, wraz z określeniem zasad ich funkcjonowania, oraz określone zostały zasady ujawnienia publicznego informacji o naruszeniach prawa.

Jak wynika z przepisów ustawy:

- » zgłoszeniem wewnętrznym jest ustne lub pisemne przekazanie podmiotowi prawnemu informacji o naruszeniu prawa – art. 2 pkt 16 u.o.s.;
- » zgłoszeniem zewnętrznym jest ustne lub pisemne przekazanie Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu informacji o naruszeniu prawa – art. 2 pkt 17 u.o.s.;
- » ujawnieniem publicznym jest podanie informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej – art. 2 pkt 14 u.o.s.

17.4. Podmioty zobowiązane do ustanowienia procedury wewnętrznej – art. 23 u.o.s.

Obowiązek ustanowienia wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń stosuje się do podmiotów prawnych w sektorze prywatnym i publicznym.

Za „podmiot prywatny” uznaje się osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, lub pracodawcę, jeżeli nie są podmiotami publicznymi (art. 2 pkt 11 u.o.s.).

Podmiotem publicznym jest natomiast podmiot wskazany w art. 3 ustawy z 11.08.2021 r. o otwartych danych i ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1524) – art. 2 pkt 11 u.o.s. Podmiotami zobowiązanymi w rozumieniu tego artykułu są między innymi jednostki sektora finansów publicznych w rozumieniu przepisów ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1270), inne państwowe jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, inne osoby prawne, utworzone w szczególnym celu zaspokajania potrzeb o charakterze powszechnym, niemających charakteru przemysłowego ani handlowego.

17.5. Zgłoszenie wewnętrzne – sektor prywatny

W przypadku sektora prywatnego do stosowania przepisów ustawy i ustanowienia procedury dokonywania zgłoszeń będą zobowiązane podmioty prawne, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób (art. 23 ust. 1 u.o.s.).

Oznacza to, że podmioty prywatne przekroczenie progu powinny badać dwukrotnie w ciągu roku kalendarzowego, na dzień 1 stycznia i na dzień 1 lipca. Przekroczenie progu 50 osób zatrudnionych w trakcie roku kalendarzowego oznacza obowiązek stosowania przepisów ustawy o ochronie sygnalistów po 1 lipca, przy czym w przepisach nie wskazano okresu w jakim pracodawca, powinien wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych.

Z przepisów wynika, że próg 50 osób nie ma zastosowania do podmiotu prawnego wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B i II załącznika do dyrektywy 2019/1937 (art. 23 ust. 3 u.o.s.).

17.6. Ustalenie progu 50 osób

Do liczby 50 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego wliczyć należy:

- » pracowników (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę) w przeliczeniu na pełne etaty;
- » osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

 PRZYKŁAD**Spółka zatrudnia:**

- 24 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze etatu;
- 10 pracowników zatrudnionych w wymiarze ½ etatu;
- 10 pracowników zatrudnionych w wymiarze ¼ etatu.

Spółka zawarła 17 umów zlecenia z osobami fizycznymi.

Stan zatrudnienia:

$24 + 5 (10 \times \frac{1}{2}) + 2,5 (10 \times \frac{1}{4}) + 17 = 48,5 \text{ osób} < 50 \text{ osób}$.

17.7. Zgłoszenie wewnętrzne – jednostki samorządu terytorialnego

W dyrektywie wskazano, że spośród podmiotów w sektorze publicznym państwa członkowskie mogą zwolnić z obowiązku „gminy liczące mniej niż 10 000 mieszkańców lub zatrudniające mniej niż 50 pracowników” lub inne podmioty w sektorze publicznym, w tym podmioty będące własnością lub znajdujące się pod kontrolą podmiotów publicznych, zatrudniające mniej niż 50 pracowników (art. 8 ust. 9 Dyrektywy).

Z przepisów u.o.s. wynika, że w przypadku podmiotów prawnych będących jednostkami samorządu terytorialnego obowiązki dotyczące przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych wykonują jednostki organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego, przy czym przepisów dotyczących zgłoszeń wewnętrznych nie stosuje się do jednostek organizacyjnych gminy lub powiatu liczących mniej niż 10 000 mieszkańców (art. 23 ust. 4-5 u.o.s.).

Jak wskazano w uzasadnieniu do zmian „(...)Taka regulacja ma na celu zniesienie wymogu przyjmowania procedury zgłoszeń wewnętrznych osobno dla gminy (powiatu, województwa) i urzędu gminy (starostwa, urzędu marszałkowskiego).(...)” (Uzasadnienie do zmian str. 47).

17.8. Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych – obowiązek konsultacji

Podmiot prawny zobowiązany do ustalenia wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych, ustala procedurę zgodną z wymogami określonymi w przepisach ustawy o ochronie sygnalistów.

Ustalenie procedury wymaga konsultacji z:

- » zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi (jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa), albo
- » przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa.

W zakładzie pracy, w którym nie działają związki zawodowe stroną konsultacji w sprawie ustalania procedur wewnętrznych mogą być dotychczasowi przedstawiciele pracowników, jeśli jednak nie zostali oni wyłonieni u danego pracodawcy powstanie konieczność ich powołania.

Ustawa o ochronie sygnalistów przewiduje obowiązek konsultowania projektu procedury, a nie jego uzgodnienia, co oznacza, że to podmiot prawny decyduje o wprowadzeniu lub odrzuceniu zmian do projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Jak wynika z przepisów ustawy konsultacje powinny trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych (art. 24 ust. 3–4 u.o.s.).

 WAŻNE!

Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym.

Osobie ubiegającej się o pracę na podstawie stosunku pracy (kandydatowi do pracy) lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub służby, podmiot prawny przekazuje informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy (art. 24 ust. 6 u.o.s.).

17.9. Treść procedury

Minimalna treść procedury zgłoszeń wewnętrznych powinna określać:

1. wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych;
2. sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej;
3. bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następnych, włączając w to weryfikację zgłoszenia wewnętrznego i dalszą komunikację z sygnalistą, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie sygnaliście informacji zwrotnej – funkcję tę może pełnić wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba, jeżeli zapewniają bezstronność;
4. tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo;
5. obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;

6. obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następnych;
7. maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej,
 - » nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub – w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia
 - » w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego – chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną;
8. zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych oraz – w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej – obowiązuje od 25.12.2024 r. (art. 25 ust. 1 u.o.s.).

Dodatkowo procedura zgłoszeń wewnętrznych może zawierać w szczególności:

1. wskazanie naruszeń dotyczących obowiązujących w tym podmiocie prawnym regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez podmiot prawny na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne. jeżeli podmiot prawny przewidział możliwość zgłaszania takich naruszeń;
2. wskazanie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności podmiotu prawnego, sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji;
3. wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych;
4. określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych (art. 25 ust. 2 u.o.s.).

17.10. Ustalenie sposobów przekazywania zgłoszeń – art. 26 u.o.s.

Obligatoryjnym elementem procedury wewnętrznej jest wskazanie sposobów przekazywania zgłoszeń. Z przepisów wynika, że ustalona procedura powinna umożliwić dokonywanie zgłoszeń co najmniej ustnie lub pisemnie (art. 26 ust. 1 u.o.s.).

Zgłoszenie ustne może być dokonane:

- » podczas bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku; za zgodą sygnalisty zgłoszenie jest dokumentowane w formie nagrania rozmowy, umożliwiając jej wyszukanie, lub protokołu spotkania, odtwarzającego jego dokładny przebieg;

- » telefonicznie lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej;
- » za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej udokumentowanej za zgodą sygnalisty w formie nagrania rozmowy lub kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy.

Zgłoszenie pisemne może być dokonane:

- » w postaci papierowej – np. przesyłka pocztowa, pismo przekazane właściwej osobie;
- » w postaci elektronicznej – np. na wskazany w procedurze adres e-mail, przez udostępnioną pracownikowi aplikację internetową.

17.11. Działania następne

Działania następne są to czynności, jakie podmiot prawny lub organ publiczny wykonuje po otrzymaniu zgłoszenia naruszenia prawa. Działania te mają zmierzać do usunięcia skutków naruszenia prawa i podejmowania działań, które będą zapobiegały występowaniu naruszeń prawa.

Zgodnie z przepisami ustawy przez działania następne należy rozumieć działanie podjęte przez podmiot prawny lub organ publiczny:

1. w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz
2. w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia, w szczególności:
 - » przez postępowanie wyjaśniające,
 - » wszczęcie kontroli lub postępowania administracyjnego,
 - » wniesienie oskarżenia,
 - » działanie podjęte w celu odzyskania środków finansowych lub
 - » zamknięcie procedury realizowanej w ramach wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następnych lub procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następnych (art. 2 pkt 1 u.o.s.).

O planowanych lub podjętych działaniach następnych i powodach takich działań podmiot prawny będzie zobowiązany poinformować sygnalistę w informacji zwrotnej przekazanej w okresie nieprzekraczającym 3 miesięcy od dnia potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego lub w przypadku nieprzekazania potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia wewnętrznego w terminie 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia wewnętrznego, chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną.

17.12. Ochrona danych

Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych osób, będą mogły być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego. Osoby upoważnione będą obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń wewnętrznych, oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę (art. 27 ust. 2 u.o.s.).

Zagwarantowanie ochrony danych przekazywanych przez sygnalistę, a także poufności i ochrony tożsamości sygnalisty może zagwarantować:

- » zapewnienie poufnych kanałów przekazywania zgłoszeń, do których dostęp będą miały wyłącznie osoby upoważnione do przyjmowania zgłoszeń;
- » przechowywania dokumentacji z działań następnych w odpowiednio zabezpieczonym miejscu do którego mają wyłącznie osoby uprawnione do podejmowania działań następnych;
- » prowadzenie rejestru zgłoszeń wewnętrznych przez osoby upoważnione zobowiązane do zachowania tajemnicy (Rutkowska Ewelina, Tokarczyk Damian, Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz).

17.13. Zgłoszenia anonimowe

Podmiot prawny, Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organ publiczny mogą przyjmować zgłoszenia dokonane anonimowo (art 7 ust. 1 u.o.s.). Mogą one same decydować o możliwości przyjmowania zgłoszeń anonimowych.

Gdyby informacja o naruszeniu prawa została anonimowo zgłoszona podmiotowi prawnemu, Rzecznikowi Praw Obywatelskich albo organowi publicznemu lub ujawniona publicznie, a następnie doszło do ujawnienia tożsamości sygnalisty i doświadczył on działań odwetowych, sygnalista kwalifikuje się do objęcia ochroną, pod warunkiem że spełnione zostały ogólne warunki, takie jak dochowanie trybu zgłoszenia wewnętrznego albo zewnętrznego lub ujawnienia publicznego oraz warunki w zakresie uzasadnionych podstaw zgłoszenia.

W przypadku gdy informacja o naruszeniu prawa została anonimowo zgłoszona, a podmiot prawny, Rzecznik Praw Obywatelskich albo organ publiczny przyjmują takie zgłoszenia, to w takim przypadku nie stosuje się przepisów które zobowiązują do:

- » informowania sygnalisty o przekazaniu zgłoszenia zewnętrznego, o odstąpieniu od przekazania zgłoszenia zewnętrznego, informowania, że informacja objęta zgłoszeniem podlega rozpatrzeniu w trybie przewidzianym w przepisach odrębnych – art. 32 ust. 3, 5 i 6 u.o.s.;
- » przekazywania sygnaliście informacji zwrotnej – art. 34 ust. 1 pkt 6, art. 41 u.o.s.;
- » przestania sygnaliście informacji potwierdzającej przyjęcie zlecenia – art. 37 u.o.s.;
- » wydania zaświadczenia, w którym potwierdza, że sygnalista podlega ochronie – art. 38 u.o.s.;
- » informowania o pozostawieniu zgłoszenia bez rozpoznania i o niepodjęciu działań następnych – art. 40 ust. 1 zdanie drugie i ust. 2 zdanie drugie u.o.s.;

17.14. Rejestr zgłoszeń wewnętrznych

Podmiot prawny, będzie zobowiązany prowadzić rejestr zgłoszeń wewnętrznych oraz będzie administratorem danych zgromadzonych w tym rejestrze. Wpis do rejestru będzie dokonywany na podstawie zgłoszenia wewnętrznego.

Zgodnie z przepisami ustawy rejestr zgłoszeń wewnętrznych powinien obejmować:

1. numer zgłoszenia;
2. przedmiot naruszenia prawa;
3. dane osobowe sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie, niezbędne do identyfikacji tych osób;
4. adres do kontaktu sygnalisty;
5. datę dokonania zgłoszenia;
6. informację o podjętych działaniach następnych;
7. datę zakończenia sprawy (art. 29 ust. 4 u.o.s.).

Jak wynika z uzasadnienia do zmian prowadzony rejestr umożliwi „(...)właściwe zarządzanie rejestrem oraz sprawne wyszukiwanie, oraz dokumentowanie faktu dokonania konkretnego zgłoszenia (...)”

Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych będą mogły być przechowywane przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne, lub po zakończeniu postępowań zainicjowanych tymi działaniami (art. 29 ust. 5 u.o.s.).

Wskazuje się, że do prowadzenia rejestru będzie mogła zostać upoważniona:

- » wewnętrzna jednostka organizacyjna lub
- » osoba upoważniona przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych lub
- » bezstronna wewnętrzna jednostka organizacyjna upoważniona do podejmowania działań następnych lub
- » osoba w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważniona do podejmowania działań następnych.

17.15. Ochrona sygnalisty – zakaz podejmowania działań odwetowych

Sygnalista podlega ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa (art. 6 u.o.s.). Ochrona zaczyna obowiązywać od momentu przekazania informacji o naruszeniu prawa w taki sposób, że odpowiednia, wyznaczona do tego osoba lub komórka organizacyjna mogły się z nią zapoznać (np. moment wysłania wiadomości e-mail, zapisania na odpowiednim serwerze (platformie) pliku z treścią zgłoszenia, zakończenia rozmowy telefonicznej lub spotkania) (Rutkowska Ewelina, Tokarczyk Damian, Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz 2024, Lex).

Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań (art. 11 u.o.s.).

Zgodnie z przepisami art. 2 pkt 2 u.o.s. **przez działanie odwetowe** należy rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście, w tym bezpodstawne inicjowanie postępowań przeciwko sygnaliście.

Artykuł 19 Dyrektywy do otwartego katalogu form działań odwetowych zalicza m.in. zawieszenie, przymusowy urlop bezpłatny, zwolnienie lub równoważne środki, degradację lub wstrzymanie awansu, przekazanie obowiązków, zmianę miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmianę godzin pracy, wstrzymanie szkoleń, negatywną ocenę wyników lub negatywną opinię o pracy, nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym finansowej, przymus, zastraszanie, mobbing lub wykluczenie, dyskryminację, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie, nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy pracownik mógł mieć uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie, nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony.

W przepisach ustawy o ochronie sygnalistów wskazano, że wobec sygnalisty, który świadczy pracę na podstawie stosunku pracy, nie mogą być podejmowane działania odwetowe w tym próba lub groźba zastosowania działania odwetowego, polegająca w szczególności na:

1. odmowie nawiązania stosunku pracy;
2. wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy;
3. niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarciu kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku gdy sygnalista miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa;
4. obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę;
5. wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu;
6. pominięciu przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżeniu wysokości tych świadczeń;
7. przeniesieniu na niższe stanowisko pracy;
8. zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych;
9. przekazaniu innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty;
10. niekorzystnej zmianie miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy;
11. negatywnej ocenie wyników pracy lub negatywnej opinii o pracy;
12. nałożeniu lub zastosowaniu środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze;
13. przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;
14. mobbingu;

15. dyskryminacji;
16. niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;
17. wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;
18. nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, chyba że przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badania;
19. działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub w danej branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;
20. spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej, lub utraty dochodu;
21. wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszeniu dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty (art. 12 ust. 1 u.o.s.).

Użyty w przepisach zwrot „w szczególności” oznacza, że katalog wskazanych w przepisach działań odwetowych jest katalogiem otwartym, co oznacza że zakazane mogą być także inne działania, które naruszają prawa sygnalisty i są spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym.

Jeżeli praca lub usługi były, są lub mają być świadczone na podstawie innego niż stosunek pracy stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji, lub pełnienia służby, dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy działań odwetowych, o których mowa w przepisach art. 12 u.o.s. o ile charakter świadczonej pracy lub usług lub pełnionej funkcji, lub pełnionej służby nie wyklucza zastosowania wobec sygnalisty takiego działania.

Dodatkowo dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić próby lub groźby zastosowania działań odwetowych, obejmujących w szczególności:

1. wypowiedzenie umowy, której stroną jest sygnalista, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, odstąpienie od takiej umowy lub rozwiązanie jej bez wypowiedzenia;
2. nałożenie obowiązku lub odmowę przyznania, ograniczenie lub odebranie uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi (art. 13 ust. 2 u.o.s.).

Zakaz stosowania działań odwetowych nie oznacza, że pracodawca (podmiot prawny) nie może podejmować w stosunku do sygnalisty działań dyscyplinujących łącznie z rozwiązaniem umowy, jeżeli przyczyną podjęcia takiej decyzji nie jest dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, ale naruszenie obowiązków pracowniczych (Rutkowska Ewelina, Tokarczyk Damian, Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz LEX/el. 2024 – komentarz, stan prawny: 18 lipca 2024 r.).

Wskazane w przepisach art. 12 i art. 13 u.o.s. działania są działaniami odwetowymi wówczas, gdy powodem ich podjęcia jest dokonane przez sygnalistę zgłoszenie lub ujawnienie publiczne. Nie można mówić o działaniach odwetowych, jeśli istnieją inne, obiektywnie uzasadnione przyczyny podjęcia działań wymienionych w przepisach art. 12 u.o.s. W każdym przypadku to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że podjęte działanie, nie jest działaniem odwetowym (art. 12 ust. 3 u.o.s.).

17.16. Odszkodowanie należne sygnaliście

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia (art. 14 u.o.s.).

17.17. Odpowiedzialność sygnalisty

W przepisach art. 16 u.o.s. wyłączono:

- » odpowiedzialność sygnalisty w tym odpowiedzialność dyscyplinarną lub odpowiedzialność za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub odpowiedzialności za szkodę z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniestawienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa – pod warunkiem że sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą;
- » odpowiedzialność z tytułu uzyskania informacji będących przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego lub dostępu do takich informacji – pod warunkiem że takie uzyskanie lub taki dostęp nie stanowią czynu zabronionego.

Z przepisów wynika zatem, że sygnalista może zostać pociągnięty do odpowiedzialności, jeśli osoba poszkodowana zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym, albo dysponent tajemnicy, wykaza, że możliwe było ujawnienie naruszenia prawa w innym trybie niż przewidziany ustawą (Rutkowska Ewelina, Tokarczyk Damian, Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz LEX/el. 2024 – komentarz, stan prawny: 18 lipca 2024 r.).

Sygnalista, który działa w złej wierze przekazując informacje nieprawdziwe nie podlega ochronie. Jeśli w wyniku tych działań naruszone zostały interesy i dobra osobiste innej osoby to osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego (art. 15 u.o.s.).

17.18. Przepisy karne

Jak wynika z przepisów ustawy:

- » kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku – art. 54 ust. 1 u.o.s.;
- » kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 – art. 55 ust. 1 u.o.s.;

- » kto wbrew przepisom ustawy ujawnia tożsamość sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku – art. 56 u.o.s.;
- » kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 – art. 57 u.o.s.;
- » kto, będąc odpowiedzialnym za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów, podlega karze grzywny – art. 58 u.o.s.

17.19. Wejście w życie przepisów

Ustawa wchodzi w życie 25.09.2024 r.

Wyjątkiem są przepisy:

- » art. 5 ust. 4 u.o.s. – przepis dotyczy przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego dotyczącego naruszenia prawa przez służby specjalne, o których mowa w art. 11 ustawy z 24.05.2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, oraz realizacji zadań, o których mowa w rozdziale 4, jest Prezes Rady Ministrów albo Minister – Koordynator Służb Specjalnych, w przypadku jego powołania.
- » art. 25 ust. 1 pkt 8 u.o.s. – przepis dotyczący wskazania w procedurze wewnętrznej zrozumiałych i łatwo dostępnych informacji na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych oraz – w stosownych przypadkach – do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej.
- » przepisów rozdziału 4 u.o.s. gdzie zostały zawarte regulacje dotyczące zgłoszeń zewnętrznych które wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia tj. dnia 25.12.2024 r.

18. Dodatek dla asystenta rodziny od 1 stycznia 2024 r.

Jak wynika z uchwały Nr 245 Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 2023 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu wspierania rodziny „Asystent rodziny w 2024 r.” (M.P. z 2023 r. poz. 1462) ustanowiono rządowy program wspierania rodziny „Asystent rodziny w 2024 r.”. Program jest realizowany od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r. Rządowy program wspierania rodziny „Asystent rodziny w 2024 r.”, został opracowany w oparciu o art. 187 ust. 1 pkt 5 oraz art. 197 ust. 1 ustawy z 9.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 177) w związku z art. 9 ust. 1 ustawy z 4.11.016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2023 r. poz. 1923) – dalej u.w.k.c.

Z załącznika do uchwały wynika, że:

1. celem Programu jest pomoc w realizacji zadań wykonywanych przez asystentów rodziny, w tym również zadań, o których mowa w art. 8 ust. 2 i 3 u.w.k.c.

2. w ramach Programu zostaną dofinansowane:

- » dodatki do wynagrodzenia asystentów rodziny przez przyznanie asystentowi dodatku do wynagrodzenia w wysokości do 2400 zł, podzielonego na 12 części odpowiadających miesiącom zatrudnienia, w wysokości do 200 zł za każdy przepracowany miesiąc, proporcjonalnie do wymiaru etatu 1;
- » koszty zatrudnienia asystentów rodziny – w wysokości nieprzekraczającej 30% (wynagrodzenie wraz z pochodnymi od wynagrodzeń) ponoszone od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r.

Dofinansowanie dodatków do wynagrodzenia oraz kosztów zatrudnienia asystentów rodziny w ramach Programu jest adresowane do gmin, których obowiązkiem jest realizacja zadań z obszaru wspierania rodziny, w tym również wynikających z ustawy u.w.k.c. (załącznik).

Warunki dofinansowania w ramach Programu

Dofinansowanie:

1. przyznawane jest do 2400 zł na asystenta rodziny zatrudnionego w gminie w 2024 r. (podstawą zatrudnienia może być zarówno umowa o pracę, jak i umowa zlecenie);
2. jest podzielone na 12 części odpowiadających miesiącom zatrudnienia – dofinansowanie dodatku do wynagrodzenia za jeden miesiąc może zostać przyznane w wysokości do 200 zł, proporcjonalnie do wymiaru etatu w danym miesiącu;
3. może zostać przyznane asystentowi rodziny, który spełnia łącznie następujące warunki:
 - » jest zatrudniony w gminie na stanowisku asystenta rodziny w dniu złożenia zapotrzebowania przez gminę lub realizuje zadania asystenta rodziny na podstawie obowiązującej w tym dniu umowy zlecenia;
 - » przepracował w miesiącu, za który przyznany jest dodatek, co najmniej 120 godzin (co stanowi równowartość 15 dni w 8 godzinnym dniu pracy) w odniesieniu do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy – w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze proporcjonalnie mniej.

19. Dodatek motywacyjny dla pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej od 1.07.2024 r.

Dodatek motywacyjny przyznany jest w ramach programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027”. Program ten został ustanowiony Uchwałą Nr 63 Rady Ministrów 19.06.2024 r. (M.P. z 2024 r. poz. 504), na podstawie art. 187b ust. 1 ustawy z 9.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, który został dodany do przepisów ustawy 1.06.2024.r.

Program jest realizowany od 1.07.2024 r. do 31.12.2027 r.

Jak wynika z załącznika do uchwały, celem programu jest dofinansowanie wynagrodzeń pracowników wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy przez jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego (gminy, powiatu lub województwa) lub przez podmioty wykonujące zadania publiczne na ich zlecenie. Dofinansowanie jest realizowane w formie dodatku.

Dodatek motywacyjny będzie wypłacany pracownikom jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej za okres od 1.07.2024 r. do 31.12.2024 r. W kolejnych latach realizacji Programu dodatek będzie wypłacany za okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia danego roku.

Warunki dofinansowania

W ramach tego Programu przewidziano dodatki do wynagrodzenia w wysokości 1000 zł brutto w okresie od 1.07.2024 r. do 31.12.2027 r.

Z załącznika do uchwały wynika także, że:

- » dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymują osoby zatrudnione na umowę o pracę,
- » dofinansowanie nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat, wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród;
- » w przypadku zatrudnienia w mniejszym lub większym wymiarze czasu pracy dofinansowanie przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy;
- » dofinansowanie do wynagrodzenia przysługuje za okres zatrudnienia, za który przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy);
- » dofinansowanie do wynagrodzenia wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia, za który przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy);
- » przyznane środki nie mogą pomniejszać dotychczas pobieranego wynagrodzenia, ani zastąpić innych przyznanych dodatków przez pracodawcę;
- » dofinansowanie może stanowić 100% kosztów zwiększenia wynagrodzenia pracownika wraz z kosztami składek.



Poznaj produkt w **bezpłatnym dostępie testowym!**

LEX Kadry



Program, dzięki któremu zyskasz aktualną i praktyczną wiedzę z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

LEX Kadry to:



Zawsze aktualna wiedza prawna z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych



Wzory dokumentów



Praktyczne komentarze oraz poradniki



Certyfikowane szkolenia online



Wolters Kluwer

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
ul. Przyokopowa 33, 01-208 Warszawa

PL-poczta@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.pl

Infolinia 801 04 45 45
22 535 88 00