

Od stycznia 2024 roku ważne zmiany dla pracowników

1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia dla pracujących na umowę o pracę wzrosnie do kwoty **4.242 zł**, a stawka godzinowa dla osób pracujących na umowie zlecenia do **27,70 zł**. Kolejne podwyżki od 1 lipca 2024 r. wtedy minimalne wynagrodzenie wzrosnie do kwoty **4.300 zł**, a stawka godzinowa do **28,10 zł**.

2. Z płacy minimalnej **wylączony został dodatek** za pracę w warunkach szkodliwych i pracę o szczególnym charakterze. Obok wyłączonych wcześniej dodatków, za pracę nocną i stażowego, wyżej wymieniony jest ostatnim, który był wliczany do płacy minimalnej.

3. Podwyższenie płacy minimalnej spowoduje wzrost innych świadczeń dla pracowników:

- **odprawy** z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, której wysokość nie może przekroczyć piętnastokrotności minimalnego wynagrodzenia;

- **odszkodowania** dla pracownika, wobec którego stosowany był mobbing lub odszkodowanie za naruszenie zasady

równego traktowania w zatrudnieniu, którego wysokość nie może być niższa niż kwota minimalnego wynagrodzenia;

- **dodatku** za pracę w godzinach nadliczbowych, gdzie pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

4. Na podstawie minimalnego wynagrodzenia ustala się również **kwoty wolne od potrąceń**, jednak tu odlicza się składki na ubezpieczenia społeczne, zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, a także wpłaty do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania. Ze względu na różne parametry składkowo-podatkowe dla poszczególnych pracowników kwoty wolne od potrąceń mają charakter indywidualny, dlatego dla każdego pracownika kwotę wolną należy ustalić odrębnie.

5. Pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w go-

dzinach nadliczbowych oraz urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej **przysługuwać będzie wynagrodzenie**, a nie rekompensata wyłącznie w formie czasu wolnego w tym samym wymiarze.

6. W postępowaniu sądowym pracownik **nie będzie musiał wносить opłaty od pozwu**, jeżeli powództwo dotyczy prawa pracy. Wolne od opłat będą takie pisma jak pozwы i wnioski o wszczęcie postępowania nieprocesowego. Jedynie będzie trzeba opłacić apelację w przypadku kiedy wartość przedmiotu sporu będzie przekraczała 50.000 zł.

7. Prawo do emerytury pomostowej będzie miała szersza grupa pracowników wykonujących pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, czy w warunkach szczególnego obciążenia fizycznego albo psychofizycznego. Osoby, które rozpoczęły pracę po 1 stycznia 1999 roku i pracowały wyżej wymienionych warunkach, mają określony staż pracy i ukończyły: kobieta 55 lat, a mężczyzna 60 lat, **będą**

mogły przejść na emeryturę pomostową.

8. Pracodawcy do 17 maja 2024 r. mają czas na dostosowanie stanowiska pracy pracownika, który przez co najmniej połowę dobowego wymiaru pracy korzysta z laptopa, w stacjonarny **monitor ekranowy lub podstawkę** zapewniającą ustawienie ekranu, tak aby górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika, a także w **dodatkową klawiaturę i mysz.**

9. Jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego okularów lub **szkieł kontaktowych**, pracownik będzie miał prawo wnioskować o dofinansowanie do ich zakupu.

10. Wzrósł roczny limit odliczenia od dochodu składek członkowskich na rzecz związków zawodowych. Związkowcy będą mogli odliczyć w rozliczeniu PIT kwotę **do 840 zł** zapłaconych składek.

opr. red.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczący tzw. „emerytur czerwcowych”

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2023 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł **niekonstytucyjność przepisów emerytalnych, które różnicowały sytuację tzw. „emerytów czerwcowych”**. Teraz kolej na krajowy Parlament, który powinien stwierdzony stan niekonstytucyjności naprawić, poprzez wydanie stosownej ustawy.

Kwestia „emerytur czerwcowych”

Zagadnienie „emerytur czerwcowych” polega na tym, że emerytura osób, które przechodziły na emeryturę między 1 a 30 czerwca podlegała jedynie waloryzacji rocznej, a nie podlegała dodatkowym waloryzacji kwartalnym. W rezultacie ich świadczenie było niższe, niż gdyby przechodzili na emeryturę w jakimkolwiek innym miesiącu. Ten problem był powszechnie dostrzegany i nawet sam ZUS prowadził akcję informacyjną sugerując przechodzenie na emeryturę w jakimkolwiek innym mie-

siącu oprócz czerwca.

Ustawą z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw zlikwidowano ten stan rzeczy wprowadzając przepis art. 25a ust. 2a, który stanowił, że „*W przypadku ustalania wysokości emerytury w czerwcu danego roku waloryzacji składek dokonuje się w taki sam sposób jak przy ustalaniu wysokości emerytury w maju danego roku, jeżeli jest to korzystniejsze dla ubezpieczonego*”. Jednocześnie jednak przepisem art. 17 tej ustawy zmieniającej ustalono, że ta korzystna zmiana będzie miała zastosowanie do emerytur przyznanych na wniosek zgłoszony po dniu 31 maja 2021 r., a więc na przyszłość.

Uprzednio, przy okazji legislacji związanych z epidemią covid, art. 53 ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 ustalono, że „*W przypad-*

ku ustalania w czerwcu 2020 r. wysokości emerytury na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 53, 252 i 568) waloryzacji składek, o której mowa w art. 25a tej ustawy, dokonuje się w taki sam sposób jak przy ustalaniu wysokości emerytury w maju 2020 r., jeżeli jest to korzystniejsze dla ubezpieczonego”. Jak widać dotyczyło to jednak jedynie „emerytur czerwcowych” za 2020 r.

Niekonstytucyjność

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2023 r. (sygn. akt: P 7/22) Trybunał Konstytucyjny orzekł, że brak legislacji w odniesieniu do „emerytur czerwcowych” sprzed 2021 r., jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 67 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a więc z zasadami równości wobec prawa i prawa do równego traktowania przez władze publiczne oraz prawa do zabezpie-

czenia społecznego po osiągnięciu wieku emerytalnego. Obecnie sprawa „emerytur czerwcowych” spoczywa w rękach krajowego Parlamentu, który to zaniechanie legislacyjne powinien naprawić, poprzez wydanie ustawy, która załatwi również sprawę emerytur z okresu między 1 czerwca, a 30 czerwca z lat 2009 – 2019. Jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w końcowej części uzasadnienia swojego orzeczenia „*Wyrok Trybunału Konstytucyjnego w niniejszej sprawie jest tzw. wyrokiem o pominięciu. Wyroki tego rodzaju nie wywierają skutku derogacyjnego i per se nie prowadzą do zmiany w systemie prawa. Ponadto, ponieważ stanowisko doktryny i orzecznictwa dotyczące bezpośrednich skutków tego rodzaju wyroków Trybunału w sferze stosowania prawa nie jest jednolite, może się okazać, że także stanowisko sądów orzekających w takich sprawach, jak sprawa zawisła przed pytającym sądem, będzie różne (...)*”.

Rafał Rzepecki