



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

Luty 2021

PRO HR

TEMATY

Spółki giełdowe muszą przygotować sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej spółek giełdowych

Prawo do bycia offline – szansa dla pracowników czy zagrożenie dla pracodawców

Ochrona przedemerytalna obowiązuje również po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego

Spółka w trudnej sytuacji nie otrzyma pomocy publicznej

Dodatkowy dzień wolny za oddanie krwi, w tym osocza po COVID-19

Prawo kobiet do miejsca w zarządzie – Niemcy wprowadzają nowe przepisy

AKTUALNOŚCI / WEBINARY

TEMAT 1

Spółki giełdowe muszą przygotować sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej spółek giełdowych (odpowiedzialność karna)

W ubiegłym roku spółki giełdowe zobowiązane były wdrożyć politykę wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej. Termin na ich zatwierdzenie przez walne zgromadzenie z uwagi na pandemię był przesuwany i ostatecznie upłynął 31 sierpnia 2020 r.

W tym roku przed spółkami giełdowymi pojawia się kolejne wyzwanie. Muszą bowiem sporządzić sprawozdanie o wynagrodzeniach członków zarządu i rady nadzorczej, obejmujące łącznie lata 2019 - 2020.

Tegoroczne sprawozdanie będzie wyjątkowe. Pomimo, że wiele podmiotów giełdowych sporządzało już podobne sprawozdania w oparciu o Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW, tamte sprawozdania były dobrowolne, dosyć ogólne i nikt ich nie opiniował.

W tym roku sporządzenie i opublikowanie sprawozdania jest obowiązkowe, a obowiązek ten ciąży na radzie nadzorczej. Za jego naruszenie członkom rady nadzorczej grozi odpowiedzialność karna i wysoka grzywna. Podobna odpowiedzialność ciąży w przypadku podania danych nieprawdziwych bądź zatajenia danych prawdziwych wpływających w istotny sposób na treść sprawozdania.

Sprawozdanie musi opierać na polityce wynagrodzeń wprowadzonej w zeszłym roku. Podlega ocenie przez biegłego rewidenta, który zweryfikuje, czy zawiera ono wszystkie wymagane przez prawo elementy.

Choć przepisy nie wskazują terminu do kiedy należy przygotować takie sprawozdanie to warto rozpocząć pracę nad nim jak najwcześniej. Ma być ono przedmiotem opiniującej uchwały (albo dyskusji) walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Musi więc zostać sporządzone w terminie umożliwiającym walnemu zgromadzeniu podjęcie tych czynności.

WEBINAR | Chcesz się dowiedzieć kto jest odpowiedzialny za sporządzenie sprawozdania, jakie informacje powinny się w nim znaleźć, co będzie oceniał biegły rewident oraz co grozi za niedopełnienie obowiązku sporządzenia sprawozdania? => **ZAPISZ SIĘ**



Katarzyna Sarek-Sadurska
Radca prawny / Partner



Magdalena Skwara
Radca prawny



Iza Gawryjolek
Adwokat



TEMAT 2

Prawo do bycia offline – szansa dla pracowników czy zagrożenie dla pracodawców

Rozwój technologii oznacza, że coraz silniej jesteśmy powiązani z wykonywaną pracą. Jeszcze niedawno możliwość sprawdzenia maila, stworzenia dokumentu czy analizy problemu nie była możliwa poza terenem zakładu pracy, a w konsekwencji w czasie pracy.

Obecnie jednak pracownicy mają coraz większe problemy z byciem offline poza wyznaczonymi godzinami pracy. Presja wynikająca z bycia online ogranicza nasze zdolności do wyłączenia się w czasie wolnym od pracy i pozostania offline.

Epidemia nasiliła jeszcze ten problem. Wszechobecna praca zdalna zaciera granice pomiędzy pracą, a odpoczynkiem. Czasami wynika to z decyzji samych pracowników, którzy łączą wykonywanie obowiązków domowych z pracą w standardowych godzinach pracy.

Z drugiej strony dla wielu taka forma pracy oznacza zwiększoną dyspozycyjnością wobec przełożonego i w konsekwencji dłuższy czas pracy.

Na tym tle Parlament Europejski zaapelował do Komisji Europejskiej o wdrożenie dyrektywy zapewniającej pracownikom możliwość bycia offline poza godzinami pracy.

Najogólniej miałyby się to sprowadzać do przyznania pracownikom wyraźnego uprawnienia do niereagowania na maile (a nawet ich niesprawdzania) czy też nieodbierania telefonów poza godzinami pracy. Analogiczne rozwiązania obowiązują już we Francji.

Trudno wyrokować na temat ewentualnych przepisów. Warto jednak pamiętać, że o ile prawo do odpoczynku pracowników jest jednym z ich podstawowych uprawnień, o tyle nie ma ono charakteru absolutnego. Takim wyłomem jest chociażby prawo pracodawcy do zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz odpowiadający mu obowiązek pracownika wykonania takiej pracy.

Praca nadliczbowa wcale nie musi zaczynać się zaraz po zakończeniu normalnych godzin pracy. Może przypaść później, oczywiście przy poszanowaniu godzin nieprzerwanego odpoczynku. Bycie offline nie może zatem pozbawić pracodawcy tego uprawnienia.

Już dzisiaj pracownicy mają odpowiednie instrumenty prawne wymuszające poszanowanie prawa do odpoczynku. W wielu organizacjach zatem to brak przepisów jest wyzwaniem, ale niewłaściwe organizacja pracy i komunikacja oraz częsty brak poszanowania dla godzin odpoczynku pracownika. Zmiany w tym zakresie pozwolą na bycie offline bez konieczności wprowadzania koniecznych administracyjnych obowiązków.



Łukasz Kuczkowski
Radca prawny / Partner



TEMAT 3

Ochrona przedemerytalna obowiązuje również po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego

Do końca września 2021 r. obowiązuje wydłużona ochrona przedemerytalna pracowników, którzy faktycznie osiągnęli już wiek emerytalny i nabyli z dniem jego osiągnięcia uprawnienia emerytalne.

Oznacza to, że pracownica, która skończyła już 60 lat i pracownikowi, który skończył już 65 lat, pracodawca nie może w dalszym ciągu wypowiedzieć umowy o pracę, gdyż są chronieni na zasadach określonych w art. 39 Kodeksu pracy (tzw. ochrona przedemerytalna).

Powyższe uprawnienia związane są ze zmianami dotyczącymi wieku emerytalnego: początkowo jego wysłużeniem, a potem skróceniem.

Zgodnie z ustawą o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw z 16 listopada 2016 r., jeżeli pracownik osiągnie wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat pomiędzy 1 października 2017 r. a 30 września 2021 r. to podlega on ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę do 30 września 2021 r., niezależnie od osiągnięcia wieku emerytalnego.

PRZYKŁAD

Pracownik mężczyzna urodził się 4 grudnia 1955 r. Wiek emerytalny 65 lat uzyskał 4 grudnia 2020 r., jednak w dalszym ciągu jest chroniony przed wypowiedzeniem umowy o pracę do końca września 2021 r., ponieważ osiągnięcie wieku emerytalnego miało miejsce po 1 października 2017 r., a przed 30 września 2021 r.



Agnieszka Anusewicz
Adwokat



TEMAT 4

Spółka w trudnej sytuacji nie otrzyma pomocy publicznej

Przed złożeniem wniosku o pomoc publiczną, spółki muszą dokonać oceny swojej sytuacji finansowej.

Jakkolwiek warunkiem uzyskania pomocy jest np. spadek obrotów, to jednak pomoc tę uzyskają tylko spółki, które nie są w bardzo „trudnej sytuacji” ekonomicznej.

Składając wniosek spółki – z o.o., S.A., czy S.K.A. muszą wykazać m.in., że wysokość niepokrytych strat nie przewyższa połowy kapitału zarejestrowanego, czyli zakładowego.

Nie chodzi o to, czy wartość strat jest większa niż połowa kapitału zakładowego. Chodzi o to, aby kapitały rezerwowe wystarczyły na pokrycie takiej części strat, iżby pozostała część nie przewyższała 50% kapitału zakładowego.

Analogicznie zasady te mają zastosowanie do spółek osobowych.

Sytuację finansową spółka musi zbadać na 31 grudnia 2019 r. oraz na dzień składania wniosku.

Wymóg dotyczy nie tylko pomocy publicznej w związku z Covid-19, ale również innej, m.in. dofinansowania z PFRON.



dr Michał Kacprzyk
Radca prawny



Natalia Basista
Adwokat



TEMAT 5

Dodatkowy dzień wolny za oddanie krwi, w tym osocza po COVID-19

Od 26 stycznia 2021 roku honorowy dawca krwi, który oddał krew lub jej składniki, w tym osocze po chorobie COVID-19, ma prawo łącznie do dwóch dni wolnych od pracy. Dotychczas dawca miał prawo tylko do jednego dnia wolnego. Z dwóch dni wolnych dawca może skorzystać w dniu, w którym oddał krew lub jej składniki i w dniu następnym.

Prawo do dodatkowego dnia wolnego jest ograniczone w czasie. Przysługuje bowiem tylko w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Po zniesieniu tych stanów, honorowy dawca krwi będzie miał prawo jedynie do jednego dnia wolnego od pracy na dotychczasowych zasadach.

Przepis ten budzi jednak wątpliwości. W szczególności problematyczne jest rozumienie „dnia następnego” po dniu, w którym dawca oddał krew lub jej składniki. Możliwe są dwie interpretacje.

Czytając przepis wprost można uznać, iż dzień następny odnosi się do dnia kalendarzowego, tj. bez względu na to czy pracownik zgodnie z harmonogramem ma wolne czy też pracuje (np. jeżeli pracownik pracuje od poniedziałku do piątku, a krew lub jej składniki odda w piątek, wówczas dzień następny to sobota i pracodawca nie musi już mu zapewniać innego dnia wolnego).

Mając jednak na uwadze cel wprowadzenia tego uprawnienia, którym jest nagrodzenie pracownika, za oddanie krwi w trudnym dla służby zdrowia stanie epidemii (zagrożenia epidemicznego) można także przyjąć, iż dzień następny odnosi się do dnia roboczego.

W takim rozumieniu przepisu, w podanym przykładzie, dniem wolnym dla pracownika, który oddał krew lub jej składniki w piątek, będzie poniedziałek jako następny dzień roboczy. Takie podejście wydaje się właściwsze. Jednoznacznej odpowiedzi bez zmiany przepisu zapewne nie uzyskamy.



Katarzyna Wilczyk
Radca prawny



TEMAT 6

Prawo kobiet do miejsca w zarządzie – Niemcy wprowadzają nowe przepisy

Chociaż liczba kobiet w zarządach przedsiębiorstw na całym świecie stale wzrasta – nadal nie jest satysfakcjonująca. W Polsce kobiety stanowią jedynie 13% członków zarządów spółek giełdowych, natomiast stoją na czele jedynie 6%. Prym w zakresie różnorodności w organizacjach wiezie Norwegia, gdzie ponad 40% stanowisk zarządach zajmują kobiety.

Przyczynami mniejszej liczby kobiet na wyższych stanowiskach, wolniejszego awansu, a także niższych zarobków są często uprzedzenia i stereotypy.

W zmianie do stereotypowego podejścia pomagają przepisy

W Niemczech do Bundestagu skierowano projekt ustawy, zgodnie z którym jedno miejsce w zarządach liczących co najmniej trzy osoby miałyby zajmować kobieta.

Proponowana zmiana to kolejna próba wprowadzenia w Niemczech większej różnorodności na czele organizacji gospodarczych. W 2015 roku wprowadzono tam już ustawę, zgodnie z którą kobiety muszą zajmować minimum 30% kierowniczych stanowisk.

Liczba kierowniczych stanowisk zajmowanych przez kobiety w Niemczech niewiele różni się od tej w Polsce. Na razie w polskim prawie brakuje nawet propozycji zmian w tym zakresie, podczas gdy większa różnorodność wpływa na zwiększenie innowacyjności i poprawę oferowanych produktów i usług.



Magdalena Poręba
Aplikantka adwokacka



AKTUALNOŚCI

WEBINARY /

SPOTKANIA ONLINE

KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ

23.02.2021 / godz. 10:00-12:00

Zapraszamy na XII edycję naszej dorocznej Konferencji, omawiającej najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego z zakresu prawa HR wydane w poprzednim roku.

Omówimy i wyjaśnimy decyzje Sądu Najwyższego, które HR musi znać i stosować w swojej pracy. Podamy konkretne recepty jak uwzględniać je w codziennej praktyce.

Wydarzenie bezpłatne.

Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

PRO HR TAX View | Umowy B2B, ZUS i PIT, świadczenia i skutki podatkowe

Poznaj nasz punkt widzenia na kwestie podatkowe w prawie HR.

W naszym najnowszym cyklu wideo opowiadamy o tym, że relacje B2B to korzyści, ale i większa odpowiedzialność; jakie są skutki ZUS i PIT wypłat z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz jakie są różnice w świadczeniach w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, kontraktu menedżerskiego, czy B2B.

Oglądaj i subskrybuj nasz kanał na YouTube: [LINK](#)

SZKOLENIE | Sprawozdania o wynagrodzeniach władz spółki giełdowej

18.03.2021 / godz. 10:00-11:00

Podczas szkolenia on-line, Katarzyna Sarek-Sadurska i Magdalena Skwara opowiedzą m.in. o tym, kto jest odpowiedzialny za sporządzenie sprawozdania, jakie informacje powinny się w nim znaleźć, co będzie oceniał biegły rewident oraz co grozi za niedopełnienie obowiązku sporządzenia sprawozdania.

Wydarzenie płatne. Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

KONKURS | Wygraj książkę „Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem”

Opisz najbardziej absurdalne oskarżenie ze strony PIP lub innego organu o popełnienie przestępstwa lub wykroczenie związanej z prawem pracy, które wskazywało na to, że oskarżający nie znał czy to przepisów, praktyki czy wykazał się inną niewiedzą o prawie i rynku pracy i wygraj książkę autorstwa Damiana Tokarczyka.

Szczegóły: [LINK](#)

Janusz Tomczak nowym Wiceprzewodniczącym Komisji Prawa Karnego przy International Bar Association

Janusz w ramach Komitetu będzie wzmacniać współpracę międzynarodową i wymianę doświadczeń pomiędzy praktykami prawa karnego w różnych aspektach międzynarodowych spraw karnych i pokrewnych.

Więcej informacji: [LINK](#)

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2021: Raczkowski sp.k.