



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

GRUDZIEŃ 2024

TEMATY

Od 25 grudnia sygnaliści mogą dokonywać zgłoszeń zewnętrznych

Pracodawcy mogą nie tworzyć funduszu socjalnego i nie wypłacać świadczenia urlopowego

Ogłoszenia o pracę będą musiały określać poziom wynagrodzenia

Wózki widłowe wykorzystywane w pracy muszą mieć polisę OC

Plan urlopowy na kolejny rok powinien być sporządzony przed końcem bieżącego roku

Różnorodność w okresie świątecznym

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

OD 25 GRUDNIA SYGNALIŚCI MOGĄ DOKONYWAĆ ZGŁOSZEŃ ZEWNĘTRZNYCH

Od tego dnia pracownicy i inne osoby będą mogły dokonywać zgłoszeń zewnętrznych do organów publicznych. Te będą prowadziły odpowiednie postępowania (np. kontrole). Pracodawcy będą musieli zapewnić sygnalistom 'zewnętrznym' ochronę.

Sygnalista nie musi najpierw dokonać zgłoszenia wewnętrznego – będzie mógł od razu skierować się do organów publicznych.

Jeżeli sygnalista nie potrafi ustalić, jaki organ powinien otrzymać zgłoszenie, może je przekazać Rzecznikowi Praw Obywatelskich. Rzecznik zajmie się sprawą, zakwalifikuje ją i przekaze właściwej instytucji.

Osoby, które dokonają zgłoszenia zewnętrznego w dobrej wierze będą sygnalistami. Przez „dobrą wiarę” należy rozumieć tylko uzasadnione przekonanie, że zgłoszenie jest prawdziwe i dotyczy naruszenia prawa. Nie ma znaczenia motywacja sygnalisty. Na swoje żądanie otrzyma on zaświadczenie o ochronie od RPO lub organu publicznego.

Pracodawcy, którzy dowiedzą się o zgłoszeniu zewnętrznym, mają obowiązek chronić sygnalistę. Nie można wobec niego stosować żadnych działań odwetowych spowodowanych zgłoszeniem. Zabronione jest też „karanie” sygnalisty za to, że dokonał zgłoszenia zewnętrznego, a nie wewnętrznego.

Sposobem na ograniczenie liczby zgłoszeń zewnętrznych jest wdrożenie wewnętrznego systemu zgłoszeń. Jeśli pracownicy (i inne osoby) będą wiedziały, że mogą zgłosić swoje podejrzenia wewnątrz organizacji, mogą zrezygnować z przekazania takiej informacji „na zewnątrz”. System zgłaszania musi być kompleksowy, zapewniać ochronę i opierać się na zaufaniu między kierownictwem a personelem.



adv. dr Damian Tokarczyk

PRACODAWCY MOGĄ NIE TWORZYĆ FUNDUSZU SOCJALNEGO I NIE WYPŁACAĆ ŚWIADCZENIA URLOPOWEGO



r.pr. Paulina Zawadzka-Filipczyk

Pracodawca, który 1 stycznia zatrudnia mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty może zdecydować, że nie utworzy funduszu socjalnego i nie będzie wypłacać świadczenia urlopowego. Taką decyzję może podjąć samodzielnie. Powinien jedynie do 31 stycznia poinformować pracowników o swojej decyzji w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Jeśli tego nie zrobi, to będzie zobowiązany płacić pracownikom świadczenie urlopowe.

W przypadku pracodawców zatrudniających większą liczbę pracowników nietworzenie funduszu socjalnego wymaga zgody strony społecznej tj. związków zawodowych albo reprezentacji pracowników i odpowiedniej zmiany regulaminu wynagradzania (ewentualnie układu zbiorowego pracy). Z takich ustaleń ze stroną społeczną należy sporządzić protokołu, aby móc wykazać prawidłowość procesu podejmowania decyzji o nietworzeniu funduszu socjalnego.

OGŁOSZENIA O PRACĘ BĘDĄ MUSIAŁY OKREŚLAĆ POZIOM WYNAGRODZENIA



r.pr. Katarzyna Wilczyk

5 grudnia 2024 roku do Sejmu wpłynął projekt ustawy zmieniającej kodeks pracy, określany mianem „jasne zarobki”. Jego celem jest zwiększenie przejrzystości na rynku pracy poprzez zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w ogłoszeniach o pracę proponowanego wynagrodzenia.

Proponowane przepisy stanowią częściową implementację unijnej dyrektywy o transparentności wynagrodzeń.

Projekt zakłada obowiązek podawania przez pracodawców widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę. To podejście różni się od regulacji zawartych w dyrektywie, która wymaga, by informacje o wynagrodzeniu były udostępnione przed rozmową kwalifikacyjną, bez narzucania konkretnej formy ich przekazywania. Projekt zakłada więc bardziej restrykcyjne regulacje niż przewiduje to dyrektywa.

Pracownicy mają też uzyskać prawo do informacji na temat swojego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę tej samej wartości.

Pracodawcy będą również zobowiązani do zapewnienia dostępu do kryteriów, które są stosowane do określenia poziomów wynagrodzenia pracowników i progresji wynagrodzenia.

Naruszanie powyższych obowiązków przez pracodawców ma stanowić wykroczenie zagrożone grzywną do 30 tys. PLN.

Projekt jest obecnie w procesie konsultacji społecznych.

Projekt nie wdraża wszystkich regulacji dyrektywy, a w szczególności dotyczących luki płacowej czy obowiązku sprawozdawczego pracodawców. Oznacza to, iż musimy jeszcze poczekać na kolejne projekty przepisów w tym zakresie.



r.pr. Monika Czekanowicz

WÓZKI WIDŁOWE WYKORZYSTYWANE W PRACY MUSZĄ MIEĆ POLISĘ OC

Wózki widłowe zostały uznane za „wprowadzone do ruchu”. Pracodawcy muszą zatem wykupić polisy OC na takie wózki.

Przez wprowadzenie do ruchu należy rozumieć każde użycie wózka, które w czasie zdarzenia jest zgodne z funkcją tego pojazdu jako środka transportu, niezależnie od jego cech i terenu, na którym jest używany, oraz niezależnie od tego, czy jest on nieruchomy, czy też znajduje się w ruchu.

Przykładowo wykorzystywanie wózka widłowego wewnątrz hali magazynowej zlokalizowanej na prywatnym terenie pracodawcy nakłada na pracodawcę obowiązek zawarcia polisy OC.

Brak ubezpieczenia OC może skutkować:

1. karami finansowymi;
2. odpowiedzialnością za pokrycie szkód na osobie (przykładowo w wyniku wypadku przy pracy) lub na mieniu z własnych środków.

Nowe przepisy wynikają z implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2118 z dnia 24 listopada 2021 roku zmieniającą ustawę z dnia 22 maja 2003 roku o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych.

PLAN URLOPOWY NA KOLEJNY ROK POWINIEN BYĆ SPORZĄDZONY PRZED KOŃCEM BIEŻĄCEGO ROKU

Planowanie urlopów w organizacji jest regulowane przepisami Kodeksu pracy. Obowiązek sporządzenia planu urlopów od tego czy w danej organizacji funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa. W przypadku braku takiej organizacji lub uzyskania jej zgody, pracodawca nie ma obowiązku ustalania planu urlopów. W takiej sytuacji, należy ustalić terminy urlopów indywidualnie z każdym pracownikiem.

Tworząc plan urlopowy pracodawca powinien wziąć pod uwagę propozycje terminów zgłaszanych przez pracowników. Wnioski te stanowią podstawę do przygotowania harmonogramu, jednak ich uwzględnienie nie jest automatyczne. Choć pracownicy mogą zgłaszać swoje preferencje, pracodawca ma prawo odmówić ich uwzględnienia, jeśli stoją one w sprzeczności z potrzebami organizacyjnymi.

Przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować nieprzerwanie 14 dni kalendarzowych. Jednocześnie 4 dni urlopu przysługującego pracownikowi w danym roku są wyłączone z planu – są to tzw. dni na żądanie, które pracownik może wykorzystać w dowolnym momencie, wskazanym przez siebie. Pracownik może oczywiście te dni zaplanować ale jeśli je wykorzysta to nie będzie mógł w nagłej sytuacji skorzystać z przywileju urlopu „na żądanie”.

Przepisy nie precyzują terminu, w którym plan urlopów powinien być sporządzony. Przyjęto jednak, że plan urlopów na kolejny rok warto sporządzić już przed końcem bieżącego roku kalendarzowego. Wynika to z faktu, że z 1 stycznia pracownicy nabywają prawo do nowego wymiaru urlopu wypoczynkowego i już od początku roku mają prawo z niego korzystać. Rekomenduje się, aby tworzyć plany urlopowe z odpowiednim wyprzedzeniem, tak aby pracownicy mogli korzystać z przysługujących im dni wolnych od pierwszych dni nowego roku.

Pracodawca może ustalić harmonogram na cały rok, półrocze lub kwartał, w zależności od potrzeb pracodawcy.

Odpowiednio przygotowany plan urlopów pozwala na sprawne zarządzanie czasem pracy oraz uniknięcie chaosu organizacyjnego.



apl. adw. Anna Bloch-Kurzyńska

RÓŻNORODNOŚĆ W OKRESIE ŚWIĄTECZNYM

Ostatnie lata przyniosły zmiany w strukturze narodowościowej w Polsce i szansę na odbudowanie wielokulturowości (w dwudziestoleciu mniejszości stanowiły nawet 30% ludności).

Tak się dzieje głównie dzięki licznej imigracji ukraińskiej, wzroście świadomości grup mniejszościowych, które otwarcie zaczęły przyznawać się do swojego pochodzenia, globalnej mobilności pracowników.

Dlatego firmy powinny brać pod uwagę, że nie wszyscy pracownicy obchodzą święta w tym samym czasie i wedle tej samej tradycji.

Warto to uwzględnić przy organizacji świątecznych spotkań firmowych, w miarę możliwości nie mieszać tradycji z praktykami religijnymi.

Jakie działania można podjąć?

- Umożliwiaj pracownikom obchodzenie ważnych dla nich świąt, zwłaszcza gdy nie wypadają w dni ustawowo wolne od pracy. Możesz przyznać dodatkowe dni wolne (tzw. „floating holidays”), które pracownicy mogą wykorzystywać wedle uznania w różnych terminach (m.in. w celu celebrowania świąt).
- Pozwalaj na elastyczność. Np. w czasie Ramadanu wielu muzułmanów woli zaczynać i kończyć pracę jak najwcześniej z uwagi na całodzienny post. Z kolei, osoby obchodzące Szabat w piątki potrzebują wyjść wcześniej z pracy.
- Zdobywaj podstawową wiedzę nt. innych tradycji i świąt, zadawaj pytania.
- Zachęcaj pracowników (nic na siłę) do dzielenia się wiedzą o zwyczajach i obchodzonych przez nich świętach (np. Diwali, Yom Kippur, Ramadan).
- Nie narzucaj wszystkim pracownikom wigilii firmowej lub ubierania choinki. Jeżeli ktoś nie chce brać udziału, nie musi się tłumaczyć, dlaczego.
- Przygotuj neutralne kartki świąteczne lub w różnych wersjach.
- Reaguj i eliminuj wszelkie przejawy dyskryminacji.



r.pr. Zuzanna Rosner-Laskorzyńska



Dziękujemy za zaufanie i życzymy Państwu radosnych Świąt
oraz sukcesów w nadchodzącym roku!

Thank you for your trust. We wish you a joyful holiday season
and much success in the coming year!



AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

XVI Edycja Konferencji 10 Orzeczeń



Zapraszamy na XVI Edycję Konferencji 10 Orzeczeń kancelarii Raczkowski omawiającej najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego z zakresu prawa People & Culture wydane w 2024 roku.

Podczas wydarzenia omówimy kluczowe wyroki Sądu Najwyższego, które w istotny sposób wpływają na działalność pracodawców. Podamy konkretne rozwiązania do zastosowania w codziennej praktyce osób odpowiedzialnych za HR.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 16 stycznia 2025

Miejsce: The Westin Warsaw

SZKOLENIE | Dyskryminacja i nierówne traktowanie w kontekście pracowników, zleceniobiorców, świadczących usługi



Dzięki udziałowi w szkoleniu dowiesz się:

- Czy nierówne traktowanie i dyskryminacja oznaczają to samo?
- Kiedy można różnicować sytuację pracowników?
- Czy zleceniobiorcy i osoby świadczące usługi mogą podnieść roszczenia w zakresie dyskryminacji i nierównego traktowania. Na jakiej podstawie?

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 23 stycznia 2025

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 © 2022: Raczkowski sp.k.