



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PPRO HR

LISTOPAD 2024

TEMATY

Aby zmniejszyć ryzyko nakazu zatrudnienia zwolnionej chronionej osoby na czas procesu trzeba już w wypowiedzeniu argumentować przeciwko takiemu zabezpieczeniu

Wyplata z realizacji pochodnych instrumentów finansowych nie zawsze stanowi przychód ze źródła, w ramach którego podatnik uzyskał te instrumenty finansowe

PIP wykrywa coraz więcej wykroczeń – a szykuje się podwyższenie mandatów

Nowa definicja mobbingu

Dane osobowe przechowywane na pendrive'ach trzeba szyfrować

Gotowi na neuroróżnorodność?

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

ABY ZMNIJSZYĆ RYZYKO NAKAZU ZATRUDNIENIA ZWOLNIONEJ CHRONIONEJ OSOBY NA CZAS PROCESU TRZEBA JUŻ W WYPOWIEDZENIU ARGUMENTOWAĆ PRZECIWKO TAKIEMU ZABEZPIECZENIU



r.pr. Piotr Graczyk

Prawo wskazuje, co musi znaleźć się w wypowiedzeniu, czy rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Argumenty przeciwko zabezpieczeniu nie są elementem tych dokumentów. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby je również wpisać. Trzeba jednak oddzielić wspomniane te argumenty od samej przyczyny rozstania, aby nie było wątpliwości, co nią jest.

W jaki sposób przyczyni się to do zmniejszenia ryzyka w postaci udzielenia zabezpieczenia? Jedyny „głos pracodawcy”, który sąd pozna rozpatrując wniosek o zabezpieczenie, to treść wypowiedzenia/rozwiązania bez wypowiedzenia, gdyż musi być ono załączone do każdego pozwu. Sąd podejmuje decyzję, zanim pracodawca się wypowie. Dokument rozwiązania umowy to nasza jedyna komunikacja z sądem na tym etapie.



Tomasz Kret
Starszy Prawnik

WYPŁATA Z REALIZACJI POCHODNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH NIE ZAWSZE STANOWI PRZYCHÓD ZE ŹRÓDŁA, W RAMACH KTÓREGO PODATNIK UZYSKAŁ TE INSTRUMENTY FINANSOWE

Przepis art. 10 ust. 4 ustawy o PIT nakazuje zaliczenie przychodów z realizacji praw z papierów wartościowych lub z pochodnych instrumentów finansowych, do tego źródła przychodów, w ramach którego podatnik uzyskał te prawa lub instrumenty, np. w przypadku pracownika, który uzyskał je od pracodawcy, wypłata z realizacji stanowić będzie przychód ze stosunku pracy. Zasada ta ma jednak zastosowanie jedynie wtedy, gdy te prawa lub instrumenty zostały objęte lub nabyte jako świadczenie w naturze lub nieodpłatne świadczenie.

W związku z powyższym, w przypadku odpłatnego nabycia pochodnego instrumentu finansowego przez uczestnika programu motywacyjnego, przychód z realizacji instrumentu nie będzie stanowił przychodu ze źródła, którym jest stosunek prawny łączący go z organizatorem programu. W takiej sytuacji przychód ten należy zakwalifikować jako przychód z kapitałów pieniężnych opodatkowany stawką 19%. Uczestnik będzie zobowiązany do zapłaty podatku od tego dochodu w terminie płatności rocznego zobowiązania podatkowego.

Takie stanowisko zajął Dyrektor KIS w interpretacji indywidualnej z 21 października 2024 r., sygn. 0115-KDIT1.4011.500.2024.2.MK.

PIP WYKRYWA CORAZ WIĘCEJ WYKROCZEŃ – A SZYKUJE SIĘ PODWYŻSZENIE MANDATÓW



adw. dr Damian Tokarczyk

W 2023 r. PIP ujawniła prawie 51 tys. wykroczeń przeciwko prawom pracowników. Wystawiła ponad 17 tys. mandatów na łączną kwotę 22,1 mln zł. W projekcie nowej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewidziano podwyższenie kar za wykroczenia opisane w Kodeksie pracy.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

W art. 281-283 k.p. opisano kilkanaście najczęstszych wykroczeń w prawie pracy. To m.in. nieprawidłowości w czasie pracy, wypłacaniu wynagrodzeń, udzielaniu urlopów, prowadzeniu dokumentacji pracowniczej czy zawieraniu umów o pracę. Ze statystyk PIP wynika, że prawie połowa wykroczeń związana jest z naruszeniem zasad BHP (46%). Na drugim miejscu znalazły się wykroczenia zw. z nieprawidłowościami w wypłacaniu wynagrodzeń a podium zamykają rażące naruszenia prawa przy rozwiązywaniu umów o pracę.

PIP jako „Policja”

Najczęściej te wykroczenia ujawnia PIP w trakcie kontroli pracodawcy. Inspektorzy PIP mają w takim wypadku uprawnienia oskarżyciela publicznego. To znaczy, że mogą na sprawcę nałożyć mandat a jeśli sprawca go nie przyjmie – skierować do sądu wnioski o ukaranie. Obecnie prawie wszystkie wykroczenia z Kodeksu pracy są zagrożone grzywną od 1000 do 30.000 zł. To zagrożenie ma zostać zwiększone – sprawcy mają być karani grzywną od 1500 do 30.000 zł.

PIP od dawna postuluje też, aby przepisy pozwalały na wymierzanie surowszych kar w drodze mandatu karnego. Obecnie mogą nałożyć mandat do 2000 zł a w przypadku co najmniej trzeciego w ciągu 2 lat ukarania sprawcy – do 5000. Inspektorzy chcieliby te limity zwiększyć, odpowiednio – do 5000 i 10.000 zł.

Zwiększa się także liczba składanych przez PIP zawiadomień do prokuratury – o popełnieniu przestępstwa przeciwko pracownikom. W 2023 r. takich zawiadomień było ponad 700.

PIP a sygnaliści – co nas czeka w 2025 r.?

Nowym narzędziem będą dla PIP, po 25 grudnia 2024 r., zgłoszenia zewnętrzne, które będą mogli składać sygnaliści. Co prawda, naruszenia prawa pracy nie zostały objęte ustawą o ochronie sygnalistów. Można się jednak spodziewać, że popularyzacja w ogóle zgłaszania nieprawidłowości doprowadzi do tego, że więcej będzie także „zwykłych skarg” do PIP.

NOWA DEFINICJA MOBBINGU

Ministerstwo Pracy, zapowiedziało, że jeszcze w tym roku zakończy pracę nad nową, bardziej precyzyjną definicję mobbingu. Dokładny kierunek zmian nie jest znany.

Nowa definicja ma być w ocenie Ministerstwa bardziej jasna i nie pozwalać „zamiatać pod dywan aktów, które w ogóle nie powinny być tolerowane i nie powinny mieć miejsca”. Wskazano m.in. na zachowania, które tłumaczone są specyfiką pracy, pasją, charyzmą czy autorskimi metodami.

Poza zmianą definicji mobbingu może także zostać wprowadzony obowiązek przygotowania procedury antymobbingowej. Ministerstwo rozważa także odwrócenie ciężaru dowodu w sprawach mobbingowych w procesie sądowym - to pracodawca miałby udowodnić, że do mobbingu nie doszło.

Byłaby to pierwsza zmiana w tym obszarze od 21 lat.



r.pr. Edyta Jagiełło



r.pr. Michalina Kaczmarczyk

DANE OSOBOWE PRZECHOWYWANE NA PENDRIVE'ACH TRZEBA SZYFROWAĆ

Prezes UODO nałożył kary w wysokości 15 tys. zł i 20 tys. zł na pracodawców z sektora finansów publicznych za zgubienie niezabezpieczonego pendrive'a z danymi osobowymi w toku prac związanych z migracją danych do nowego systemu kadrowo-płacowego. Ukarany został również podmiot obsługujący system kadrowo-płacowy. Na nośniku zapisano m.in. dane ok. tysiąca byłych i obecnych pracowników i współpracowników, a wśród nich: daty urodzenia, numery PESEL, serie i numery dowód osobistych dane o zwolnieniach lekarskich.

Pendrive został odnaleziony przez osobę postronną, która poinformowała o tym pokrzywdzonych, a ci zgłosili naruszenie do Prezesa UODO.

W toku postępowania Prezes UODO zwrócił uwagę, że dla procesu migracji danych nie została przeprowadzona analiza ryzyka (DPIA). Urząd wskazał, że gdyby taka analiza została przeprowadzona, jednostki powinny rozważyć, czy dane osobowe są należycie zabezpieczone.

Choć kary za naruszenie w takiej skali mogą wydawać się niskie, warto pamiętać, że pracodawcy od samego początku współpracowali z organem a ukaranie dotyczyło jednostek publicznych, gdzie maksymalna kara nie może przekroczyć 100 tys. zł. W przypadku podmiotów prywatnych, wysokość kary może być znacznie wyższa.

Bez względu na to, czy proces wymaga przeprowadzanie analizy ryzyka (DPIA), każdy pendrive z danymi osobowymi powinien być szyfrowany.

GOTOWI NA NEURORÓŻNORODNOŚĆ?

„Neuroróżnorodność” odnosi się do odmiennego sposobu działania mózgu w takich obszarach, jak: odbiór i przetwarzanie informacji, umiejętność koncentracji, wrażliwość na bodźce, interakcje społeczne, reakcje emocjonalne itp. Termin został spopularyzowany pod koniec XX wieku przez australijską socjolożkę.



r.pr. Zuzanna Rosner-Laskorzyńska

Do tej grupy zalicza się m.in. osoby z ASD (spektrum autyzmu), ADHD, ADD, dyspraksją, dysleksją, dysgrafią. Według europejskich danych medycznych, osoby w spektrum to ok. 1% populacji. Osób z ADHD może być w Polsce nawet milion. Łącznie osoby neuroatypowe to ok. 15-20% społeczeństwa.

W ostatnich latach szybko przybywa takich diagnoz i orzeczeń, nawet o 20% rocznie. W latach 80. spektrum autyzmu diagnozowano u 1 dziecka na 2 tys., przez ostatnie lata u 1 na 100 (w Stanach u 1 na 54). Skąd taki wzrost? Czy to moda i „naddiagnostyka”? A może nowocześniejsze narzędzia diagnostyczne i rozszerzenie kryteriów diagnostycznych? Nie ma prostych odpowiedzi.

Faktem jest natomiast, że firmy nie mogą ignorować neuroróżnorodności. Pokolenie, w którym nastąpił wzrost diagnoz (nie tylko w zakresie spektrum) niebawem wejdzie lub już weszło na rynek pracy. Jest świadome swoich praw i ma konkretne oczekiwania wobec pracodawców. Dostęp osób neuroróżnorodnych do rynku pracy bywa utrudniony, chociaż nowoczesne firmy są z reguły otwarte. Uważają różnorodność stylów myślenia za wartość i wiedzą, że pracownicy neuroróżnorodni wnoszą np. dokładność, zaangażowanie, ponadprzeciętne zdolności analityczne, kreatywność.

Czy pracodawcy są jednak odpowiednio przygotowani? Czy wiedzą, jak wspierać osoby neuroróżnorodne, jak zwiększać świadomość i walczyć z uprzedzeniami, jakie działania podejmować, czego oczekiwać i wymagać? Jak radzić sobie w trudniejszych sytuacjach, kiedy np. osoba neuroatypowa jest wykluczana przez zespół albo nie przestrzega zasad komunikacji, standardów zachowania? Ma problem z organizacją pracy, spóźnia się, nie dotrzymuje terminów?

Rynek powoli wypracowuje rozwiązania. Inspiracji można też szukać w innych jurysdykcjach, zwłaszcza tam, gdzie praktyka rynkowa jest bardziej zaawansowana, a sądy dają pracodawcom konkretne wskazówki.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

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: 3 grudnia 2024

PRO HR Cafe | Jak wygląda proces projektowania systemu wynagrodzeń



Podczas najbliższego spotkania porozmawiamy o tym:

- Jakie są najważniejsze rzeczy w projektowaniu systemów wynagrodzeń,
- Jakie powinny być systemy premiowania i systemy motywacyjne,
- W perspektywie zbliżającego się wejście w życie Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń:
 1. Jak przygotować się na wejście w życie Dyrektywy,
 2. Co to jest wartościowanie pracy,
 3. Jakie prace są pracami jednakowej wartości.

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 10 grudnia 2024



Już za niecałe dwa miesiące omówimy najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego w obszarze prawa People & Culture wydane w 2024 roku.

Szczegóły wkrótce.

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.