



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

CZERWIEC 2024

TEMATY

TEMAT MIESIĄCA: Pride Month - jak realnie wspierać osoby LGBTQIA+?

Sygnaliści a rewizja Poradnika dla pracodawców:
Ochrona danych osobowych w miejscu pracy

Urlop macierzyński wydłużony nawet o 15 tygodni –
jest projekt ustawy

Mikroprzedsiębiorcy będą mogli skorzystać
ze zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenia
społeczne jeszcze w 2024 r.

Samozatrudnienie i umowy cywilnoprawne będą
wliczane do stażu pracy

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRIDE MONTH - JAK REALNIE WSPIERAĆ OSOBY LGBTQIA+?



r.pr. Zuzanna Rosner-Laskorzyńska

Osoby LGBTQIA+ są narażone na dyskryminację. Przykładowo, według niektórych badań tylko nieco ponad połowa osób transpłciowych (które ujawniły swoją tożsamość w pracy) czuje wsparcie ze strony szefów i współpracowników (źródło: KPH, Sytuacja społeczna osób LGBT w Polsce. Raport za lata 2019-2020). Od kilku lat Polska zajmuje ostatnie miejsce w Europie pod względem poziomu równouprawnienia osób LGBT+ (wg. rankingu ILGA-Europe).

Czy systemowy brak wsparcia osób LGBTQIA+ wywołuje negatywne skutki dla pracodawców ?

Tak. Osoby LGBTQIA+ często podejmują decyzję o zmianie miejsca pracy na bardziej inkluzywne, co powoduje odpływ talentów z organizacji. Podobnie postawa pracodawcy, opinie o nim w mediach społecznościowych mogą negatywnie wpływać na chęć do aplikowania przez wartościowych kandydatów. Dotyczy to nie tylko osób należących do mniejszości seksualnych, ale też takich, które identyfikują się pod względem ideologicznym z ich problemami.

Co więcej, dostrzegany jest też spadek efektywności pracy pracowników, którzy na skutek braku dbałości ich pracodawców o bezpieczne środowisko pracy dla nich muszą mierzyć się z:

- trudnościami z pełną koncentracją na zadaniach wykonywanych w pracy,
- zmęczeniem spowodowanym ciągłym ukrywaniem swojej orientacji seksualnej i tożsamości płciowej przed współpracownikami,
- unikaniem konkretnych osób i wydarzeń integrujących zespół,
- niezadowolaniem i depresją.

(źródło: Raport Bezpieczne Przystanie 2022, za: Degrees of Equality: A National Study Examining Workplace Climate for LGBT Employees. Human Rights Campaign Foundation, 2009.)

Pride month jest oczywiście dobrą okazją, aby pokazać solidarność z grupami, które narażone są na wykluczenie. Tworzenie inkluzywnych organizacji to jednak coś więcej.

Powinien być to zaplanowany i konsekwentnie realizowany proces, w który mogą się zaangażować wszyscy ci, którzy chcą mieć wpływ na wewnętrzne funkcjonowanie organizacji jak również jej postrzeganie na zewnątrz.

Czy wsparcie dla osób LGBTQIA+ może przynieść realne korzyści finansowe dla organizacji?

Tak. Firmy, które wspierają osoby LGBTQIA+ zyskują wizerunkowo, pozwalają zatrzymać wartościowych pracowników, przyciągają najlepszych kandydatów z rynku (zwłaszcza że dla młodego pokolenia wspieranie tej grupy jest bardzo istotne). Wpływają również pozytywnie na dobrostan pracowników LGBTQIA+, co przekłada się na ich zaangażowanie, kreatywność i lojalność wobec pracodawcy.

Wyniki finansowe i marketingowe firm, które wdrażają polityki antydyskryminacyjne i dbają o dobre samopoczucie pracowników ze społeczności LGBT+ są lepsze od tych, które ignorują to zagadnienie.

Jakie działania mogą sprzyjać inkluzywności:

- „ERGs” jak employee resources groups (networks), czyli sieci pracownicze. Są to oddolne inicjatywy pracowników, ale wspierane (np. finansowo i organizacyjnie) przez pracodawców. Takie grupy organizują cykliczne spotkania, warsztaty, różne wydarzenia, dyskutują, wspierają się.
- „J” jak język inkluzywny. Pracodawcy coraz częściej organizują warsztaty języka inkluzywnego lub wprowadzają odpowiedni słownik (manual). Dzięki temu pracownicy dowiadują się, jak mówić i pisać m.in. o osobach LGBTQIA+, żeby ich nie wykluczać. Takie działania zwiększają świadomość, pomagają eliminować uprzedzenia.
- „I” jak inicjatywy DEI. Działania na rzecz osób LGBTQIA+ są bardzo różnorodne. Jedna z firm (działająca w jej ramach sieć pracownicza) zorganizowała w swoim biurze „Fitness with Drag Queen” (na który zgłosiło się kilkudziesięciu pracowników). Inna duża organizacja postawiła na swoim dziedzińcu tęczęwą ławkę Dialogu. Kluczową rolę odgrywają również spotkania, np. z transpłciową kobietą, rodzicem osoby transpłciowego dziecka.
- „S” jak sojusznictwo. Są to działania, których celem jest edukacja i promowanie wśród pracowników idei „allyship”, czyli wspierania osób należących do grup zagrożonych wykluczeniem (np. warsztaty, jak wspierać innych; robienie zdjęć w koszulkach z tęczę, udział w Paradzie Równości).

Chcąc przejść od deklaracji do czynów warto już teraz przejrzeć swoje regulacje wewnętrzne chociażby pod kątem tego, czy od strony organizacyjnej osoby LGBTQIA+ mają zagwarantowane bezpieczne skorzystanie z uprawnień, które dotyczą osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym (do kogo trafiają takie informacje, czy osoby te są odpowiednio przygotowane do tego, jak procedować w przypadku, gdy wymagane jest podanie danych takiej osoby itp.)

SYGNALIŚCI A REWIZJA PORADNIKA DLA PRACODAWCÓW: OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W MIEJSCU PRACY



r.pr. dr Dominika Dorre-Kolasa

Trwając w oczekiwaniu na podpis Prezydenta pod ustawą o ochronie sygnalistów, kiedy już wiadomo, że naruszenia prawa pracy nie będą objęte ustawą, warto wziąć się za porządki w procesach przetwarzania danych osobowych, których naruszenie w tym katalogu od zawsze się znajduje.

Odpowiedzmy sobie zatem już teraz na następujące pytania:

- Kiedy mieliśmy ostatni audyt przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem?
- Czy stosowane przez nas klauzule informacyjne były kiedykolwiek aktualizowane?
- Czy świadomie wybieramy podmioty przetwarzające dane podpisujemy umowy powierzenia przetwarzania danych, których treść nie jest nam przez nich narzucona?
- Czy mamy dobrze zorganizowane funkcjonowanie ścieżek komunikacji z podmiotami danych?
- Czy wiemy kto w organizacji odpowiada za realizację praw podmiotów danych np. prawa do informacji czy kopii danych?
- Czy robimy DPIA przed wprowadzeniem rozwiązań opartych na systemach sztucznej inteligencji?

A z nowości:

- Czy mamy właściwie zorganizowane dostępy do danych zgłaszanych przez sygnalistę?
- Czy mamy gotowe klauzule informacyjne i wiemy wobec kogo i jak realizować obowiązki informacyjne?
- Czy potrafimy zarządzić przetwarzaniem danych tak, aby była zapewniona zasada minimalizacji, związania z celem i ograniczenia przechowywania?

To oczywiście tylko przykładowe zagadnienia.

Czy ogłoszona pod koniec maja przez Prezesa Urzędu Ochrony danych osobowych rewizja Poradnika dla pracodawców może mieć znaczenie dla wzmocnienia ochrony danych?

Tak. Poradnik ten powinien być swego rodzaju mapą drogową dla pracodawców, przynosząc im odpowiedzi na kluczowe pytania, które mogą się pojawiać w związku ze stosowaniem przepisów ochrony danych w zatrudnieniu. Zatrudnieniu rozumianym szerzej – obejmując swoim zakresem również osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy.

Czy tak jest teraz? Nie. Poradnik powstawał na samym początku stosowania RODO. Nie był konsultowany ani aktualizowany. Wiele z poruszanych w nim kwestii wymaga ponownego przeanalizowania i udzielenia właściwych wskazówek. Pracodawcy już coraz rzadziej do niego zaglądają wiedząc, że znacząco odstaje on od rzeczywistości.

Co pracodawcy mogą zrobić na rzecz tego, aby poradnik był dla nich realnym wsparciem?

Mogą włączyć się w proces konsultacji, przekazując uwagi, pytania i propozycje zmian.

Jak to zrobić:

Wysyłając wiadomość na adres: poradnik_naruszenia@uodo.gov.pl

Ewentualnie na adres: dominika.dorre-kolasa@raczkowski.eu

Na uwagi czekamy do końca czerwca.



URLOP MACIERZYŃSKI WYDŁUŻONY NAWET O 15 TYGODNI – JEST PROJEKT USTAWY

Z okazji tegorocznego Dnia Matki, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło projekt ustawy wydłużającej urlop macierzyński rodzicom wcześniaków oraz rodzicom dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających hospitalizacji.

Celem wydłużenia urlopu macierzyńskiego jest zrekompensowanie pracownikom-rodzicom czasu spędzonego z dzieckiem w szpitalu z uwagi na brak możliwości przerwania urlopu macierzyńskiego do upływu 8 tygodni po porodzie.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie przysługiwał w wymiarze tygodnia dodatkowego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu – czyli „tydzień za tydzień”, a jego maksymalny wymiar będzie wynosił odpowiednio do 15 tygodni albo do 8 tygodni, w zależności od spełnienia warunków przedstawionych w tabeli.



r.pr. Edyta Jagiełło



apl. adw. Monika Terlecka

Warunki dot. tygodnia ciąży, masy urodzeniowej, okresu hospitalizacji	Maksymalny wymiar dodatkowego urlopu
dzieci urodzone przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000 g	15 tygodni
dzieci urodzone po ukończeniu 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 36 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000 g	8 tygodni
dzieci urodzone po ukończeniu 36 tygodnia ciąży (czyli w terminie), które będą wymagały hospitalizacji od 5 dnia od dnia porodu do upływu 8 tygodnia po porodzie – z zastrzeżeniem, że pobyt dziecka w szpitalu będzie wynosił przynajmniej 2 kolejne dni w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie	8 tygodni

Rodzice będą mogli skorzystać z urlopu fakultatywnie. Dodatkowy urlop macierzyński trzeba będzie rozpocząć bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i trzeba będzie go wykorzystać w jednej części.

Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to III kwartał 2024 r.

MIKROPRZEDSIĘBIORCY BĘDĄ MOGLI SKORZYSTAĆ ZE ZWOLNIENIA Z OPŁACANIA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE JESZCZE W 2024 R.



dor. pod. Katarzyna Serwińska

Zgodnie z ustawą o tzw. „wakacjach składkowych”, która została podpisana przez Prezydenta w dniu 7 czerwca 2024 r., przedsiębiorcy będą zwolnieni z obowiązku opłacania składek na własne ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy) w jednym, wybranym miesiącu w roku.

Z wakacji będą mogli skorzystać przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność gospodarczą wpisaną do CEIDG, opłacający składki ubezpieczeniowe za siebie i nie więcej niż 9 innych osób, osiągający przychody do 2 mln EUR rocznie.

W celu skorzystania z wakacji przedsiębiorca będzie musiał złożyć wniosek do ZUS. O pozytywnym rozpatrzeniu wniosku przedsiębiorca zostanie poinformowany przez ZUS za pomocą ZUS PUE. W przypadku nieuwzględnienia wniosku (bądź uwzględnienia go w części), ZUS wyda stosowną decyzję.

Za okres wakacji składki ubezpieczeniowe za przedsiębiorcę zapłaci budżet państwa.

W czasie wakacji składkowych, przedsiębiorca będzie mógł nadal prowadzić działalność gospodarczą, uzyskiwać przychody i wystawiać faktury - nie ma konieczności zawieszania działalności.

Składki finansowane z budżetu państwa będą zwolnione z PIT.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne nie będzie objęta wakacjami.

Ustawa wchodzi w życie 1 listopada 2024 r.

SAMOZATRUDNIENIE I UMOWY CYWILNOPRAWNE BĘDĄ WLICZANE DO STAŻU PRACY

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło założenia do projektu zmiany Kodeksu pracy dot. obliczania stażu pracy. Obecnie staż pracy obejmuje głównie zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Sprawia to na przykład, że obecni pracownicy, którzy z daną firmą współpracowali wcześniej na kontraktach B2B lub w ramach umowy zlecenia, są nierówno traktowani. Mają niższą odprawę, krótszy okres wypowiedzenia czy mniejszy wymiar urlopu niż pracownicy, którzy w tym samym czasie mieli już umowę o pracę. To samo może dotyczyć także innych uprawnień (dodatków, nagród) przyznawanych właśnie w oparciu o staż pracy.

Teraz ma się to zmienić i do okresu zatrudnienia będą wliczane również m.in. okresy samozatrudnienia oraz współpracy w oparciu o umowy cywilnoprawne (z wyjątkiem umów o dzieło). Nowe przepisy mają obowiązywać niejako „wstecznie” – a więc uwzględniać całą dotychczasową karierę pracownika. Potwierdzeniem ww. okresów ma być zaświadczenie wydawane przez ZUS. Do stażu pracy będą zaliczane także niektóre okresy niepodlegania ubezpieczeniom społecznym przewidziane w przepisach szczególnych, np. umowy o świadczenie usług zawierane przez uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów do ukończenia 26 roku życia.

Do projektowanych zmian powinny przygotować się działy HR/People & Culture. Jeśli wiemy, że są u nas pracownicy którzy wcześniej współpracowali z nami na umowach cywilnoprawnych, to warto z wyprzedzeniem policzyć, jak zwiększą się koszty ich zatrudnienia (dodatki stażowe) i przygotować się do tego od strony organizacyjnej. Dobrą praktyką w momencie wejścia w życie nowych przepisów będzie poinformowanie pracowników, że ich staż pracy automatycznie się zwiększył oraz jakie są tego praktyczne skutki (urlop/okres wypowiedzenia itd.)

Zmiany wpłyną również na zwiększenie puli dostępnych kandydatów na wyższe stanowiska w sektorze publicznym. Ustawowym wymogiem zatrudnienia jest tam bowiem często określony staż pracy.

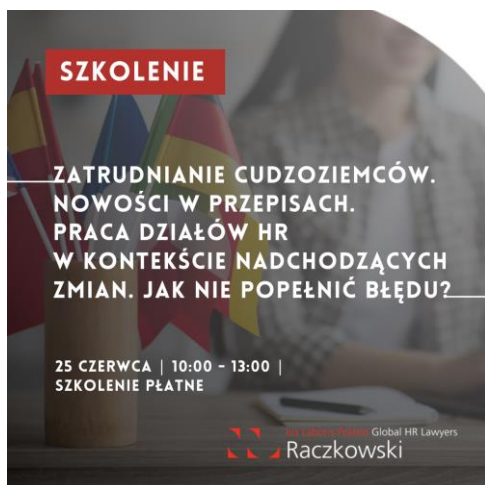
Projekt ma zostać przyjęty w III kwartale 2024 r.



apl. rad. Jan Rabczuk

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Zatrudnianie cudzoziemców. Nowości w przepisach. Praca działów HR w kontekście nadchodzących zmian. Jak nie popełnić błędu?



Zapraszamy na eksperckie szkolenie, podczas którego zostaną podjęte kwestie m.in.:

- Pracodawca w zderzeniu z przepisami. Jak zrozumieć imigrację?
- Zasady ogólne, wyjątki oraz „wyjątki od wyjątków”. Kiedy status cudzoziemca pozwala na jego niezwłoczne zatrudnienie?
- Jak weryfikować status imigracyjny kandydatów? O jakie dokumenty prosić? A o które nie prosić?
- Najczęstsze błędy pracodawców. Jak ich uniknąć?
- Zmiany w przepisach. Co zmieniło się niedawno, co zmieni się w najbliższym czasie? Na co się przygotować?

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 25 czerwca 2024

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.