



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

LIPIEC 2024

TEMATY

Pracodawcy zatrudniający od 50 osób muszą wdrożyć procedury zgłoszeń wewnętrznych do 25 września po skonsultowaniu jej ze związkami lub przedstawicielami pracowników

Nowe prawo chroni nie tylko sygnalistów

Pracodawcy zobowiązani do zwiększenia ochrony pracowników przed reprotoksynami

Nawet bez uchwały walnego zgromadzenia plan akcyjny może być programem motywacyjnym z odroczonym opodatkowaniem i stawką 19%

Siedem dni na złożenie powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy

Od 1 stycznia 2026 r. B2B i zlecenie wliczane do stażu pracy – jest projekt ustawy

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRACODAWCY ZATRUDNIAJĄCY OD 50 OSÓB MUSZĄ WDROŻYĆ PROCEDURY ZGŁOSZEŃ WEWNĘTRZNYCH DO 25 WRZEŚNIA PO SKONSULTOWANIU JEJ ZE ZWIĄZKAMI LUB PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW



adw. dr Ewelina Rutkowska

Wszystkie osoby zatrudnione, które dowiedzą się o naruszeniu prawa w firmie, będą miały prawo dokonać zgłoszenia. Pracodawcy będą musieli takim osobom zapewnić ochronę przed działaniami odwetowymi, chronić ich tożsamość i zweryfikować zgłoszone informacje. Dlatego ustawa nakazuje pracodawcom skonsultowanie procedur ze związkami lub przedstawicielami osób zatrudnionych. Chodzi o to, aby pracownicy mogli przedstawić swoje postulaty, skoro to oni są „beneficjentami” ustawy.

Konsultacje mają być przeprowadzone z zakładowymi organizacjami związkowymi albo wybranymi przedstawicielami osób zatrudnionych. W przypadku związków zawodowych, znajdują zastosowanie standardowe zasady. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, konieczne jest wyłonienie przedstawicieli osób zatrudnionych.

Nie jest jasne czy taką rolę może pełnić Rada Pracowników, która nie reprezentuje wszystkich osób zatrudnionych, a tylko pracowników. Uważamy jednak, że nie ma obowiązku powołania całkowicie nowego ciała, tylko dla celów konsultacji procedury zgłoszeń wewnętrznych. Do konsultacji procedury radzie pracowników można przydać przedstawicieli osób zatrudnionych na podstawie innych umów.

Związki zawodowe mogą pomagać sygnalistom w dokonaniu zgłoszenia. Mogą czuwać nad prawidłowością wykonywania procedur zgłoszeń wewnętrznych, zgłaszać działania odwetowe czy zapewniać pomoc prawną sygnalistom, którzy by działań odwetowych doświadczyli. Nie można też wykluczyć, że organizacje związkowe będą same dokonywać zgłoszeń zewnętrznych, czyli informować o naruszeniu prawa organy publiczne.

NOWE PRAWO CHRONI NIE TYLKO SYGNALISTÓW

Ustawa o ochronie sygnalistów, wbrew swojemu tytułowi, nie chroni jedynie osób, które (w dobrej wierze) dokonują zgłoszeń naruszenia prawa. Chroni także osoby pomagające w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązane z sygnalistą. One także nie mogą doświadczyć żadnych działań odwetowych, w tym nie można przeciwko nim kierować pozwów cywilnych ani oskarżeń w związku ze zgłoszeniem.



adw. dr Damian Tokarczyk

Osoba pomagająca w zgłoszeniu

W trakcie prac nad ustawą centrale związkowe podnosiły, że chcą odgrywać rolę pośredników między sygnalistami a pracodawcą. To jest możliwe – przedstawiciele związków mogą pomagać sygnalistom w dokonaniu zgłoszenia. Taka pomoc może polegać na pouczeniu o trybie dokonania zgłoszenia, uprawnieniach sygnalisty czy wsparciu przy sformułowaniu konkretnego zgłoszenia. Pomocy w dokonaniu zgłoszenia może udzielić też inna osoba – współpracownik czy przełożony. Warto podkreślić zwłaszcza ten ostatni aspekt. Przełożony, który dowiaduje się od podwładnego o naruszeniu prawa może pomóc sygnaliście (skierować go na właściwy tryb dokonania zgłoszenia) albo samodzielnie dokonać zgłoszenia.

Osoba powiązana z sygnalistą

Zgłoszenie naruszenia naraża sygnalistę na działania odwetowe. Działania odwetowe wymierzone w taką osobę mogą pośrednio godzić także w dobra lub interesy innych osób. Mogą się także zdarzać sytuacje odwrotne – działania odwetowe mogą bezpośrednio godzić w inną osobę (np. współpracownika sygnalisty albo członka jego rodziny) i w ten sposób pośrednio dotykać samego sygnalistę. Z tego powodu zakaz działań odwetowych obejmuje również takie osoby, które z uwagi na bliską relację z sygnalistą, mogłyby doświadczyć działań odwetowych.

Może tu chodzić o współpracowników sygnalisty i chęć pogorszenia jego relacji z osobami współpracującymi. Ustawa wymienia także osoby najbliższe (w tym osoby pozostające we wspólnym pożyciu), które mogłyby np. zostać pozwane lub oskarżone przez osobę chcącą zniechęcić sygnalistę do eskalowania zgłoszenia.

Zakres ochrony

Wszystkie wymienione osoby (sygnalista, osoba pomagająca w zgłoszeniu i powiązana z sygnalistą) mają ten sam zakres ochrony. Zabronione jest stosowanie wobec nich działań odwetowych, w tym także próby ich stosowania albo groźby. Zabronione jest też kierowanie przeciwko nim oskarżeń i roszczeń w związku z naruszeniem tajemnicy (np. przedsiębiorstwa) albo naruszenie praw autorskich przy zgłoszeniu.

Stosowanie działań odwetowych będzie przestępstwem zagrożonym karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2. Jeśli sprawca działałby uporczywie (przez dłuższy czas lub po zwróceniu mu uwagi), grozić mu będzie do 3 lat pozbawienia wolności.

PRACODAWCY ZOBOWIĄZANI DO ZWIĘKSZENIA OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED REPROTOKSYNAMI



r.pr. Monika Czekanowicz

Zmiana art. 222 Kodeksu pracy rozszerzyła ochronę pracowników o substancje reprotoksyczne, tj. substancje wpływające na niepłodność, poronienia lub wady rozwojowe płodu. Trwają prace nad aktami wykonawczymi, które nakładają na pracodawców nowe obowiązki.

Zgodnie z nowelizacją dążeniem pracodawcy powinno być zastąpienie substancji reprotoksycznych substancjami mniej szkodliwymi dla zdrowia. Jeżeli nie jest to możliwe, substancja ma być wytwarzana i używana w systemie zamkniętym. Dopiero jeżeli z przyczyn technicznych substytucja oraz obieg zamknięty nie są możliwe, pracodawca jest uprawniony do wprowadzenia środków profilaktycznych ograniczających stopień narażenia.

Pracodawca zobowiązany będzie do:

1. uwzględniania substancji reprotoksycznych w badaniach i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
2. analizowania charakteru, stopnia i czasu trwania narażenia pracowników na ryzyko zagrożenia zdrowia;
3. przygotowania oceny zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ustanowienia środków, które należy podjąć celem wyeliminowania lub zmniejszenia ryzyka;
4. rejestrowania prac w kontakcie z substancjami reprotoksycznymi oraz rejestrowania pracowników zatrudnionych przy tych pracach oraz przechowywania ww. rejestrów przez okres 40 lat po ustaniu narażenia;
5. udostępnienia Państwowej Inspekcji Pracy informacji o prowadzonej działalności lub procesach przemysłowych dla których wykorzystywane są substancje reprotoksyczne, liczby narażonych pracowników oraz podjętych środków zapobiegawczych i używanego sprzętu ochronnego;
6. informowania pracowników zatrudnionych w warunkach narażenia o:
 - a) pojemnikach, opakowaniach i instalacjach zawierających substancje reprotoksyczne oraz wymaganiach dotyczących oznakowania i znakach ostrzegawczych;
 - b) wymaganiach higienicznych, które powinny być spełnione w celu ograniczenia narażenia na działanie substancji reprotoksycznych;
 - c) konieczności używania środków ochrony indywidualnej oraz pozostawiania oddzielnego miejsca do odrębnego przechowywania ubrań codziennych i ochronnych;
 - d) odpowiednim czyszczeniu sprzętu ochronnego, odpowiednim jego przechowywaniu i wymianie lub naprawie w przypadku uszkodzenia;
 - e) działaniach podejmowanych w celu zapobiegania wypadkom oraz działaniach koniecznych do podjęcia przez pracowników podczas działań ratowniczych oraz wypadków.
7. okresowego szkolenia narażonych pracowników w zakresie ryzyka dla zdrowia, jakie wynika z oceny zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa i dodatkowego ryzyka wynikającego z palenia tytoniu oraz środków ostrożności, które powinny być podejmowane w celu ograniczenia narażenia;
8. konsultowania z przedstawicielami pracowników wszelkich działań związanych projektowaniem i realizacją działań zapobiegających narażeniu na działanie substancji reprotoksycznych.

NAWET BEZ UCHWAŁY WALNEGO ZGROMADZENIA PLAN AKCYJNY MOŻE BYĆ PROGRAMEM MOTYWACYJNYM Z ODRÓCZONYM OPODATKOWANIEM I STAWKĄ 19%



dr. pod. Joanna Stolarek

Co do zasady, przychód z pracowniczych programów akcyjnych powstaje w momencie nieodpłatnego lub częściowo nieodpłatnego otrzymania akcji i jest kwalifikowany jako przychód ze stosunku pracy lub z działalności wykonywanej osobiście. W konsekwencji, podlega on opodatkowaniu progresywnemu (do 32%) i składkom ubezpieczeniowym.

Jednak w przypadku spełnienia określonych warunków, moment podatkowy może zostać odroczonej do chwili sprzedaży akcji, a stawka opodatkowania wynosi 19% i nie płaci się składek ubezpieczeniowych.

Jednym z warunków jest utworzenie programu w oparciu o uchwałę walnego zgromadzenia.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie, wskazał w niedawnym wyroku, że do warunku tego należy podejść liberalnie, gdyż w innych jurysdykcjach uprawnionymi do tworzenia pracowniczych programów motywacyjnych mogą być również inne organy (np. zarząd czy rada dyrektorów). W takich wypadkach, dla osiągnięcia celu regulacji, należy zdaniem Sądu, dopuścić, że również w tego typu programach pierwszym momentem podatkowym jest sprzedaż akcji.

Powyższy wyrok wpisuje się w szerszą, liberalną linię orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego. Mając to na względzie, warto ponownie przeanalizować swoje podejście do opodatkowania programów motywacyjnych funkcjonujących w spółce.

SIEDM DNI NA ZŁOŻENIE POWIADOMIENIA O POWIERZENIU PRACY OBYWATELOWI UKRAINY



apl. adw. Anna Bloch-Kurzyńska

Pracodawca, który chce zatrudnić obywatela Ukrainy może zalegalizować jego pracę poprzez złożenie powiadomienia o powierzeniu pracy. Od 1 lipca 2024 r. termin na złożenie tego powiadomienia wynosi 7 dni. Dotychczas było to 14 dni.

Złożenie powiadomienia w dalszym ciągu pozostaje bezpłatne. Jeśli w trakcie zatrudnienia nastąpi obniżenie wynagrodzenia, liczby godzin pracy lub wymiaru pracy, a także zmiana rodzaju umowy, stanowiska lub rodzaju powierzonych pracodawcy, pracodawca powinien złożyć nowe powiadomienie w terminie 7 dni. W przypadku zawierania kolejnej umowy, która zawiera takie same warunki zatrudniania, pracodawca nie ma obowiązku składania nowego powiadomienia. W takiej sytuacji uważa się, że jest to kontynuacja zatrudnienia, a nie powierzenie pracy na nowo. Jeśli jednak, kolejna umowa będzie zawierana po przerwie, konieczne będzie złożenie nowego powiadomienia.

OD 1 STYCZNIA 2026 R. B2B I ZLECENIE WLICZANE DO STAŻU PRACY – JEST PROJEKT USTAWY

Pracownikom, którzy wcześniej byli zatrudnieni na podstawie innych stosunków prawnych niż stosunek pracy do okresu zatrudnienia będą wliczane okresy samozatrudnienia, współpracy na umowie zlecenia lub umowie agencyjnej, ale też okresy działalności m.in.:

- jako twórca lub artysta,
- w zakresie wolnego zawodu,
- jako niania (w ramach „umowy uaktywniającej”),
- jako wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. oraz wspólnik spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej.

Wliczane będą okresy, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne oraz okresy zwolnione ze składek na podstawie odrębnych przepisów (studenci, ulga na start). Wliczać będzie się także udokumentowany, przebyty za granicą okres innej niż zatrudnienie działalności zarobkowej. Obecnie projekt nie przewiduje, aby do stażu pracy miał być wliczany okres współpracy na podstawie umowy o dzieło.

Projekt potwierdza, że uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia wskazanych wyżej okresów przysługiwać będą od dnia wejścia w życie ustawy, tj. od 1 stycznia 2026 r. Odpowiednio długie vacatio legis potrzebne jest, aby pracownicy mieli czas na dostarczenie zaświadczeń z ZUS a pracodawcy na ustalenie stażu pracy na nowych zasadach i ewentualne zmiany w przepisach zakładowych.



r.pr. Jan Rabczuk

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRO HR Cafe | Road map zwolnienia grupowego – jak bezpiecznie dojechać do celu i nie popełnić błędu



Zapraszamy na nietypowy odcinek PRO HR Cafe. Nietypowy, bo tym razem Bartłomiej Raczkowski zajmie miejsce gościa spotkania.

Podczas najbliższego spotkania porozmawiamy o zwolnieniach grupowych:

- Za i przeciw: zwolnienia grupowe a indywidualne (z przyczyn nie dotyczących pracownika)
- Aspekty formalne i proceduralne zwolnień grupowych
- Zwolnienia grupowe a szczególna ochrona trwałości stosunku pracy
- Kryteria doboru do zwolnienia
- Programy dobrowolnych odejść a outplacement – czyli jak wspierać pracowników podczas zwolnień

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 30 lipca 2024

MASTERCLASS 2024



Już we wrześniu zapraszamy na Masterclass - szkolenie w języku angielskim dla osób zajmujących się prawem HR w praktyce.

DATA: 9-10 września, 16-17 września 2024

LOKALIZACJA: Online

Chcesz do nas dołączyć? Skontaktuj się z Anną Kaszyńską: anna.kaszynska@raczkowski.eu

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Postępowania wyjaśniające pod rządami nowej ustawy



Zapraszamy na praktyczne szkolenie, podczas którego powiemy:

- co zrobić po otrzymaniu zgłoszenia,
- kto powinien wiedzieć o tym, że mamy chronionego sygnalistę,
- kogo musimy chronić, oprócz sygnalisty,
- na czym konkretnie polega ochrona sygnalisty,
- kto powinien prowadzić postępowania wyjaśniające,
- jakie możliwości dowodowe ma pracodawca,
- jak sporządzić raport i kto powinien mieć do niego dostęp.

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 12 września 2024

Compliance Day 2024



Zapraszamy do wzięcia udziału w VIII edycji konferencji Compliance Day.

DATA: 3 października 2024 roku

LOKALIZACJA: Hotel Verte, Podwale 3/5, 00-252 Warszawa

Szczegółowa agenda i rejestracja w [LINKU](#)

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.