



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

LUTY 2024

TEMATY

Dobre praktyki - Działania afirmatywne w firmach

Jeżeli sąd nakaże zatrudnianie zwolnionego pracownika na czas procesu, a potem pracodawca wygra sprawę, to nie może żądać zwrotu wynagrodzenia

Pracodawca nie odzyska błędnie nadpłaconych świadczeń

Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń – przygotowywać trzeba się już teraz

Podwyżka odpisu na zfsś do 2.417,14 zł

Minimalny próg wynagrodzenia dla ubiegających się o Blue Card wzrasta do 10.733,22 zł

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

DOBRE PRAKTYKI - DZIAŁANIA AFIRMATYWNE W FIRMACH

Wzrasta znaczenie programów różnorodności, równości i włączenia (Diversity, Equity & Inclusion). Przy czym pracodawcy z reguły ostrożniej podchodzą do „twardych” działań afirmatywnych (np. awans z uwagi na pochodzenie etniczne), a większy nacisk kładą na działania takie, jak np. wdrażanie wspierających inicjatyw dla ogółu zatrudnionych (zwiększanie bezpieczeństwa i dobrostanu psychicznego w pracy), eliminowanie uprzedzeń (szkolenia, polityki), organizowanie programów mentoringowych i pracowniczych grup działających na rzecz różnorodności i wymiany poglądów, zwiększenie inicjatyw w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu.

Wskazówki, jak tworzyć środowisko DE&I: zidentyfikowanie potrzeb pracowników i grup potrzebujących działań DEI, połączenie wartości DEI z procesami HR-owymi, budowanie świadomości w zakresie DEI, aktywne zaangażowanie managerów i zespołów P&C.



r.pr. Zuzanna Rosner-Laskorzyńska,
Starsza prawniczka
Opiekun Klienta



Katarzyna Soboń
Starsza prawniczka

JEŻELI SĄD NAKAŻE ZATRUDNIANIE ZWOLNIONEGO PRACOWNIKA NA CZAS PROCESU, A POTEM PRACODAWCA WYGRA SPRAWĘ, TO NIE MOŻE ŻĄDAĆ ZWROTU WYNAGRODZENIA

Jeżeli pracodawca zwolnił chronionego pracownika, sąd może nakazać zatrudnianie go do zakończenia procesu. Z kolei w odniesieniu do wszystkich pracowników (chronionych i nie chronionych), jeżeli sąd I instancji przywraca pracownika do pracy, to może nakazać zatrudnianie go do prawomocnego zakończenia postępowania.

Może więc być tak, że pracodawca w czasie procesu lub w okresie pomiędzy instancjami zatrudnia zwolnionego pracownika, a potem wygrywa proces. Jednak nawet wygrana nie daje mu podstawy do żądania zwrotu wypłaconych wynagrodzeń.

Pracownik bowiem wykonywał pracę, z której efektów pracodawca korzystał. Nie ma możliwości zwrócenia mu tego czasu ani korzyści, które pracodawca dzięki niemu uzyskał. Nie ma więc podstaw do domagania się zwrotu wynagrodzenia, ani też innych świadczeń związanych z pracą przyznanych w tym okresie.

Jeśli pracodawca nie ma możliwości powierzenia pracownikowi dotychczasowej pracy i zdecyduje się na wypłatę wynagrodzenia przestoju, to również nie ma podstaw do domagania się zwrotu. Pracownik może twierdzić, że był gotowy do wykonywania pracy i podjąłby ją, gdyby tylko otrzymał taką możliwość.

PRACODAWCA NIE ODZYSKA BŁĘDNIE NADPŁACONYCH ŚWIADCZEŃ

Wyplata wynagrodzenia w zawyżonej wysokości na skutek błędu pracodawcy nie obliguje pracownika do zwrotu nadpłaty. Pracownik, który otrzymał zawyżone świadczenie, ma prawo uznać, że pracodawca – profesjonalny podmiot – który korzysta z „wyspecjalizowanych służb” naliczających płace potrafi właściwie wyliczyć wynagrodzenie, a zatem wypłacił pensję we właściwej wysokości. W konsekwencji bezpodstawnie wzbogacony pracownik nie musi liczyć się z obowiązkiem zwrotu otrzymanej nadpłaty. Ewentualne potrącenie tej nadwyżki z następnego wynagrodzenia jest możliwe tylko za pisemną zgodą pracownika.

Analogicznie jeżeli pracodawca-profesjonalista omyłkowo wyrazi zgodę na urlop pracownika w wyższym wymiarze niż mu przysługuje i pracownik już wykorzysta ten dodatkowy urlop, to pracodawca nie ma podstaw do żądania odpracowania tych dni, czy potrącenia ich z przyszłego urlopu.



r.pr. Edyta Jagiełło,
Starsza prawniczka
Opiekun Klienta



adv. Natalia Krzyżankiewicz,
Starsza prawniczka

DYREKTYWA O PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ – PRZYGOTOWYWAĆ TRZEBA SIĘ JUŻ TERAZ

Państwa członkowskie mają czas do 7 czerwca 2026 r. na implementację Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń. Pracodawcy nie mogą jednak zwlekać z działaniami. Już teraz powinni podjąć odpowiednie kroki, aby sprostać nowym regulacjom.

Jednym z głównych założeń Dyrektywy jest posiadanie przez pracodawców systemów wynagrodzeń, które zapewniają równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Każdy pracodawca powinien przyrzeć się i zrewidować obecne struktury wynagrodzeń, a także dokonać wartościowania stanowisk pracy. Pracownicy uzyskają szerszy dostęp do informacji o wynagrodzeniach, np. dostęp do kryteriów, stosowanych do określenia wynagrodzenia (które muszą być neutralne pod względem płci), poziomów wynagrodzeń oraz progresji wynagrodzeń. Będą mogli żądać informacji o wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Oznacza to konieczność określenia neutralnych płciowo kryteriów podwyżek oraz konkretnych stawek wynagrodzenia oraz ich poziomów dla wszystkich pracowników. Stworzenie prawidłowej struktury wynagrodzeń będzie długotrwałym procesem i nie będzie to zadanie jednorazowe. Konieczna będzie regularna weryfikacja, czy system spełnia wymogi wynikające z Dyrektywy.

Kolejną rewolucyjną zmianą jest raportowanie luki płacowej (czyli różnicy między średnimi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn). Pracodawcy powinni już teraz policzyć lukę płacową, aby wiedzieć, czy muszą podjąć działania korygujące. Wynik na poziomie co najmniej 5% powinien być ostrzeżeniem dla pracodawców. Konieczne będzie wówczas podjęcie działań mających na celu zmniejszenie luki płacowej co czasu implementacji dyrektywy.

Dyrektywa wprowadzi także nowe wymogi dotyczące procesu rekrutacyjnego. Zmiany w tym obszarze będą nieuniknione. Kandydaci będą mieli prawo do „świadomych” negocjacji. Oznacza to konieczność przekazywania informacji o widełkach wynagrodzeń lub minimalnym wynagrodzeniu na oferowanym stanowisku przed pierwszą rozmową kwalifikacyjną (np. w treści ogłoszeń o pracę). Pytania o dotychczasowe wynagrodzenie będą niedopuszczalne, a oferty pracy będą musiały być neutralne pod względem płci (feminitywy i męskulatywy dla nazw wszystkich stanowisk pracy).

PODWYŻKA ODPISU NA ZFŚS DO 2.417,14 ZŁ

Kwota odpisu podstawowego na fundusz socjalny będzie wynosić 2.417,14 zł. Oznacza to wzrost o ponad 500 zł. Jest to konsekwencja wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w drugim półroczu 2023 r. (komunikat Prezesa GUS z 16 lutego br.) i odmrożenia odpisu, po kilkuletnim zatrzymaniu go na stałym poziomie.



Jan Rabczuk,
Prawnik

Taki wzrost odpisu na ZFŚS oznacza, że pracodawcy tworzący fundusz muszą zarezerwować na ten cel znacznie większe środki. Z drugiej strony, na kontach funduszy będzie w tym roku więcej pieniędzy, co otwiera nowe możliwości finansowania działalności socjalnej.

Wydatki firm wzrosną też w sytuacji, gdy nie tworzą funduszu, ale wypłacają pracownikom świadczenie urlopowe. Wysokość takiego świadczenia bowiem także zależy od kwoty odpisu.



Anna Bloch-Kurzyńska,
Prawniczka

MINIMALNY PRÓG WYNAGRODZENIA DLA UBIEGAJĄCYCH SIĘ O BLUE CARD WZRASTA DO 10.733,22 ZŁ

W 2024 r. pracownicy-cudzoziemcy ubiegający się o zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Blue Card/Niebieska karta UE) muszą wykazać, że ich miesięczne wynagrodzenie jest nie niższe niż 10.733,22 zł brutto miesięcznie.

Jest to wzrost o 1.214 zł w stosunku do roku 2023 r. Nowa kwota minimalnego wynagrodzenia jest stosowana również do wniosków złożonych w okresie od 01.01.2024 r. do dnia ogłoszenia przeciętnego wynagrodzenia, tj. 09.02.2024 r. Cudzoziemcy aplikujący w tym okresie powinni zweryfikować czy w dalszym ciągu spełniają warunek osiągnięcia odpowiednio wysokiego wynagrodzenia. Do postępowań rozpoczętych 2023 r. stosujemy kwotę z 2023 r., tj. 9519,22 zł.

Wzrost minimalnego progu wymaganego do uzyskania Niebieskiej Karty UE związany jest z ogłoszeniem przez Główny Urząd Statystyczny przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w 2023 r., które wyniosło 7155,48 zł. Jednym z warunków ubiegania się o Niebieską Kartę UE jest wykazanie, że cudzoziemiec osiąga wynagrodzenie na poziomie nie niższym niż równowartość 150% kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym złożenie wniosku.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Wypadek przy pracy – warsztat dla pracodawców



Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 7 marca 2024

Zapraszamy na praktyczne warsztaty, podczas których dowiesz się:

- jakie czynności powinieneś/powinnaś podjąć bezzwłocznie po wypadku;
- jakie okoliczności mają istotne znaczenie dla ustalenia odpowiedzialności prawnej za wypadki;
- jakie są współzależności pomiędzy postępowaniami toczącymi się po wypadku; na które z nich powinieneś zwracać szczególną uwagę;
- z jakich instrumentów prawnych możesz skorzystać, aby pomóc poszkodowanemu/jego rodzinie;
- jakie są typowe „grzechy” pracodawców w sprawach wypadkowych;
- czy i jak możesz ograniczyć ryzyko odpowiedzialności za wypadki.

SZKOLENIE | Rekrutacja zgodna z RODO



Zapraszamy na praktyczne szkolenie, podczas którego przejdziemy przez wszystkie zagadnienia kluczowe dla zgodności rekrutacji z RODO.

Podczas warsztatu dowiesz się, jak prawidłowo stosować zasady przetwarzania danych w procesie rekrutacji, tj. w szczególności, jak postępować po zakończeniu procesu rekrutacji, co przechowywać, jak długo (z uwzględnieniem wyroku NSA z 20 lutego 2024.), ale to nie wszystko!

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 13 lutego 2024

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Zatrudnianie cudzoziemców oczami HR – teoria i praktyka, jak weryfikować status? jak nie popełnić błędu?



Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 19 marca 2024

Przed nami praktyczne szkolenie, a w nim:

Pracodawca w zderzeniu z przepisami. Jak zrozumieć imigrację?

- Zasady ogólne, wyjątki oraz „wyjątki od wyjątków”. Kiedy działanie nie jest potrzebne?
 - Odrębny status obywateli Ukrainy. Na co zwraca uwagę pracodawca zatrudniający obywatela Ukrainy? Na czym polega ochrona czasowa UE?
 - Jak weryfikować status imigracyjny kandydatów? O jakie dokumenty prosić? A o które nie prosić?
 - Dokumenty legalizujące pracę. Jakie działania podejmuje pracodawca?
 - Imigracja z punktu widzenia HR – studium przypadku. Jakie działania podjąć przed zatrudnieniem, a jakie w następstwie zatrudnienia?
 - Najczęstsze „wpadki” pracodawców. Jak nie zaliczyć błędu?
 - Zmiany w przepisach. Co zmieniło się niedawno, co zmieni się w najbliższym czasie? Na co się przygotować.
-

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.