



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

---

# PRO HR

---

**MARZEC 2024**

# TEMATY

Globalne polityki wynagrodzeń muszą zniknąć u polskich pracodawców

Wykonywanie przez przedsiębiorcę usług podobnych do czynności wykonywanych na rzecz obecnego lub byłego pracodawcy uprawnia do opodatkowania stawką liniową lub w formie ryczałtu

Od 1 kwietnia 2024 r. zmieniają się stopy procentowe składki wypadkowej w niektórych grupach działalności

Dane kandydatów można przetwarzać do 3 lat od zakończenia rekrutacji

Programy DEI przynoszą korzyści pracodawcom i pracownikom

Ochrona czasowa dla osób ze statusem UKR przedłużona do 30 czerwca 2024 r.

Bezpłatne szkolenie stanowi przychód przedsiębiorców

Kontrole na granicy ze Słowacją zakończone

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

## GLOBALNE POLITYKI WYNAGRODZEŃ MUSZĄ ZNIKNAĆ U POLSKICH PRACODAWCÓW

Dyrektywa o równości wynagrodzeń (2023/970), która będzie implementowana w Polsce, pozwala pracownikom na porównywanie się w zakresie wynagrodzenia (jego wysokości i składników) nie tylko w ramach tego samego polskiego pracodawcy i tej samej kategorii pracowników. Aby pracownicy mogli się porównywać w ramach całej grupy, wystarczy, że inna spółka będzie ustalała zasady wynagradzania (zasada jednego źródła). Może to mieć miejsce gdy spółka matka narzuca swoim spółkę polityki wynagrodzeń, premii, plany motywacyjne. W takim przypadku pracownik polskiego pracodawcy będzie mógł porównywać swoje wynagrodzenie do wynagrodzenia pracownika spółki ustalającej warunki wynagradzania np. zagranicznej spółki matki. I jeżeli osoby te będą wykonywały taką samą pracę albo pracę o jednakowej wartości polski pracownik będzie mógł żądać m.in. wyrównania do wynagrodzenia pracownika spółki zagranicznej.

Dlatego też należy zweryfikować globalne polityki wynagrodzeń i unikać realizacji zasady jednego źródła.



r.pr. Łukasz Kuczkowski  
Partner Zarządzający



dor. pod. Katarzyna Serwińska  
Partnerka

## WYKONYWANIE PRZEZ PRZEDSIĘBIORCĘ USŁUG PODOBNYCH DO CZYNNOŚCI WYKONYWANYCH NA RZECZ OBECNEGO LUB BYŁEGO PRACODAWCY UPRAWNIA DO OPODATKOWANIA STAWKĄ LINIOWĄ LUB W FORMIE RYCZAŁTU

Indywidualni przedsiębiorcy wykonujący na rzecz swojego obecnego bądź byłego pracodawcy czynności odpowiadające obowiązkom wykonywanym dotychczas w ramach stosunku pracy nie mogą korzystać z preferencyjnych stawek podatkowych do końca danego lub kolejnego roku podatkowego.

Zdaniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu (sygn. I SA/Wr 710/23), ograniczenie to ma jednak zastosowanie tylko w przypadku, gdy usługi na rzecz byłego lub obecnego pracodawcy, są takie same (tożsame) jak czynności, które przedsiębiorca wykonywał w ramach stosunku pracy. Czynności „częściowo tożsame” i „tożsame” to dwa różne pojęcia. Czynności nie są tożsame, gdy pomimo występowania wspólnych elementów w obu rodzajach działalności wykonywanych przez podatnika, ich zakres nie jest identyczny i nie pokrywa się w pełni.

Oznacza to, że nawet niewielkie różnice pomiędzy czynnościami wykonywanymi w ramach B2B, a obowiązkami pracowniczymi uprawniają do skorzystania z preferencyjnego opodatkowania dochodów z działalności gospodarczej bez ograniczeń czasowych.

# OD 1 KWIETNIA 2024 R. ZMIENIĄ SIĘ STOPY PROCENTOWE SKŁADKI WYPADKOWEJ W NIEKTÓRYCH GRUPACH DZIAŁALNOŚCI

Od dnia 1 kwietnia 2024 r. w przypadku 33 grup działalności obowiązywać będą nowe kategorie ryzyka i nowe stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe:

1. wzrost kategorii ryzyka i tym samym wzrost stopy procentowej dotyczyć będzie jednej grupy działalności – wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego (lignitu) – stawka wzrośnie z 3,06% na 3,33%;
2. obniżenie kategorii ryzyka i tym samym obniżenie stopy procentowej dotyczyć będzie 32 grup działalności, m.in. transport lądowy, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków czy produkcja napojów – w zależności od kategorii stawki spadną od 0,27 do 1,06 punktu procentowego.

W pozostałych 31 grupach działalności, kategorie ryzyka i stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe nie zmienią się.

W przypadku płatników składek, którzy zgłaszają do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych i byli zobowiązani do składania ZUS IWA za trzy ostatnie lata kalendarzowe ostateczna wysokość stopy procentowej składki zostanie ustalona przez ZUS, który weźmie pod uwagę nie tylko stopę procentową ustaloną dla tej grupy działalności, ale również indywidualny wskaźnik korygujący w przedziale od 0,5 do 1,5.



r.pr. **Monika Czekanowicz**  
Prawniczka



r.pr. **Michalina Kaczmarczyk**  
Starsza Prawniczka

## DANE KANDYDATÓW MOŻNA PRZETWARZAĆ DO 3 LAT OD ZAKOŃCZONEJ REKRUTACJI

Wygraliśmy precedensową sprawę przed NSA dotyczącą retencji danych w rekrutacji (sygn. III OSK 2700/22), przeciwko Prezesowi UODO. Danych kandydatów nie trzeba usuwać niezwłocznie po zakończeniu rekrutacji.

Wbrew dotychczasowemu stanowisku poprzedniego Prezesa UODO, przetwarzanie danych osobowych kandydatów po zakończonej rekrutacji nie jest przetwarzaniem „na zapas”, a jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia roszczeń związanych z nierównym traktowaniem i dyskryminacją.

Pracodawca ma cel, wynikający z prawnie uzasadnionych interesów, w przechowywaniu danych osobowych kandydatów po zakończonej rekrutacji przez okres przedawnienia roszczeń (tj. 3 lata od dnia w którym roszczenie stało się wymagalne).

Warto pamiętać, że przechowywanie CV obroni pracodawcę przed roszczeniami tylko wówczas, gdyby kandydat po przesłaniu CV nie przeszedł dalej i nie uczestniczył w żadnych czynnościach rekrutacyjnych z uwagi na brak wymagań określonych na dane stanowisko. Co do dalszych etapów, pracodawca powinien zachować takie dane, które pozwolą mu wykazać, że cały proces rekrutacji był oparty na kryteriach merytorycznych.

## PROGRAMY DEI PRZYNOSZĄ KORZYŚCI PRACODAWCOM I PRACOWNIKOM

Programy i inicjatywy w zakresie różnorodności, równości i włączenia (Diversity, Equity & Inclusion) przynoszą wymierne korzyści. Pozytywnie wpływają na zaangażowanie, dobrostan, współpracę, wydajność i kreatywność pracowników i przekładają się na wizerunek firmy. Pomagają zatrzymać najlepszych pracowników i jednocześnie ograniczyć nadmierną rotację załogi, przyciągają najbardziej wartościowych kandydatów. Promują wymianę różnorodnych sposobów myślenia i perspektyw. Pozwalają osiągać lepsze wyniki finansowe, lepiej wczuwać się i rozumieć potrzeby klientów oraz pozyskiwać nowe zlecenia. Zwiększają konkurencyjność i produktywność.

Według niektórych badań, firmy, w których pracują zróżnicowane zespoły osiągają wyższe (nawet o 19-20%) przychody w zakresie innowacyjności.

Wdrożenie strategii i inicjatyw DEI jest dla pracodawców sporym wyzwaniem. Wymaga odpowiednich nakładów, zasobów, doświadczenia, szeregu skoordynowanych i dobrze przemyślanych działań. Korzyści płynące z DEI są jednak nie do przecenienia. Nie sposób je ignorować lub umniejszać twierdząc, że DEI to tylko modny korporacyjny trend, który niebawem minie.



r.pr. Zuzanna Rosner-Laskorzyńska  
Starsza Prawniczka  
Opiekunka Klienta



Agnieszka Szymańska  
Konsultantka w zespole  
imigracyjnym

## OCHRONA CZASOWA DLA OSÓB ZE STATUSEM UKR PRZEDŁUŻONA DO 30 CZERWCA 2024 R.

Ustawa o zmianie specustawy UKR zakłada przedłużenie do 30 czerwca 2024:

- okresu ważności wszystkich dokumentów pobytowych osób posiadających obywatelstwo ukraińskie;
- okresu, w którym możliwe jest złożenie przez osobę posiadającą status UKR wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy w celu pracy, uzyskania Niebieskiej Karty UE oraz prowadzenia działalności gospodarczej;
- okresu zawieszenia ustawowych terminów obligujących wojewodów do przeprowadzenia pozostałych postępowań pobytowych.

Przewiduje się kolejne przedłużenie okresu ochrony czasowej do 4 marca 2025.

Osobom posiadającym obywatelstwo ukraińskie w każdym przypadku rekomendujemy składanie wniosków pobytowych. Może to zabezpieczyć ich legalny pobyt oraz swobodny dostęp do rynku pracy w Polsce na 3 lata, bez względu na kolejne następne zmiany legislacyjne.

# BEZPŁATNE SZKOLENIE STANOWI PRZYCHÓD PRZEDSIĘBIORCÓW



**Tomasz Kret**  
Starszy Prawnik

W sytuacji gdy spółka finansuje szkolenia potrzebne do należytego wykonywania obowiązków dla:

1. swoich pracowników,
2. pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej, którzy świadczą pracę dla spółki oraz
3. samozatrudnionych współpracowników prowadzących działalność gospodarczą,

po stronie pracowników spółki oraz pracowników agencji, nie powstaje przychód podatkowy.

Przedsiębiorcy natomiast uzyskują przychód z działalności gospodarczej podlegający opodatkowaniu.

Takie wnioski wynikają z wyroku WSA w Olsztynie z 19 kwietnia 2023 r. (sygn. I SA/OI 110/23). Sąd uznał bowiem, że ponoszenie wydatków na pracowników z tytułu szkoleń potrzebnych do należytego wykonywania pracy jest, co do zasady, dokonywane w interesie samej spółki. Nie ulega także wątpliwości, że wykwalifikowana siła robocza zwiększa efektywność pracy, przyczyniając się tym samym do wzrostu efektywności całej firmy. Wobec tego, zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. (sygn. K 7/13), po stronie pracowników uczestniczących w szkoleniu nie powstanie przychód z tytułu nieodpłatnych świadczeń. Tak jest również w przypadku pracowników agencji pracy tymczasowej, którzy bezpośrednio wykonując taką samą pracę na rzecz spółki i pod jej kierownictwem mają prawo do takich samych szkoleń, które spółka zapewnia swoim pracownikom.

Natomiast w przypadku przedsiębiorców, szkolenie nie służy jedynie poprawie współpracy ze spółką (co akcentowała sama spółka), ale rozwija ich kompetencje i podnosi wartość na rynku pracy przez co stają się bardziej atrakcyjni w stosunku do innych kontrahentów. Z tych powodów, wartość szkolenia jest przychodem przedsiębiorców uzyskanym z tytułu prowadzonej działalności. Spółka nie jest zobowiązana do poboru zaliczek na podatek dochodowy ani składek ubezpieczeniowych od tego przychodu.



**Agnieszka Szymańska**  
Konsultantka w zespole  
imigracyjnym

---

## KONTROLE NA GRANICY ZE SŁOWACJĄ ZAKOŃCZONE

Od 3 marca 2024 r. zniesione zostały kontrole na granicy polsko-słowackiej. Decyzja jest podyktowana ustabilizowaniem się sytuacji na tzw. „szlaku bałkańskim”.

W przypadku wzrostu zagrożenia, działania kontrolne mogą zostać wznowione.

Sytuacja na granicach jest przez nas na bieżąco monitorowana.

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

### SZKOLENIE | Dyscyplinowanie pracowników zgodnie z prawem, kary porządkowe oraz inne pozakodeksowe formy dyscyplinowania



Zapraszamy na szkolenie, dzięki któremu dowiesz się:

- jakie są najczęstsze błędy przy nakładaniu kar porządkowych;
- czy można udzielić kary porządkowej za naruszenie zasad współżycia społecznego;
- czy można kumulować środki dyscyplinujące za to samo przewinienie;
- jak bezpiecznie stosować rozmowy dyscyplinujące;
- jak dyscyplinować, aby nie narazić się na zarzut nadużycia uprawnień kierowniczych lub mobbingu.

Rejestracja w [LINKU](#)  
Termin: 9 kwietnia 2024

---

### SZKOLENIE | Przejrzystość wynagrodzeń i raportowanie luki płacowej. Jak się przygotować?



Zapraszamy na szkolenie, podczas którego będziemy przygotowywać się na wdrożenie unijnej dyrektywy o transparentności wynagrodzeń oraz powiemy:

- jak prawidłowo przeprowadzić proces rekrutacji na nowych zasadach;
- jakie uprawnienia zyskają pracownicy;
- jak się przygotować na realizację obowiązków informacyjnych wobec pracowników;
- jakie obowiązki informacyjne i sprawozdawcze nakłada na pracodawców dyrektywa;
- jak się przygotować na raportowanie luki płacowej.

Rejestracja w [LINKU](#)  
Termin: 18 kwietnia 2024

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

### PRO HR Cafe | Retencja danych w rekrutacji po wyroku NSA z 20 lutego 2024



Podczas najbliższego spotkania porozmawiamy o tym:

- jak prowadzić dokumentację z rekrutacji?
- jakie dokumenty zachować, a jakie zniszczyć?
- jak długo i w jakich przypadkach możemy przetwarzać dane po zakończonym procesie?

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 24 kwietnia 2024

---



**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.raczkowski.eu](http://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](mailto:office@raczkowski.eu).

Copyright © 2022: Raczkowski sp.k.