



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

PAŹDZIERNIK 2024

TEMATY

Świadczenia z zfśś nie zawsze muszą być przyznawane wg kryterium socjalnego, czyli w zależności od sytuacji socjalnej osoby uprawnionej

Nowoczesny dress code: wyglądam, jak lubisz?

Oszustwa typu BEC – jak się zabezpieczyć i jak reagować?

Specustawa powodziowa zawiesza i uelastycznia szereg obowiązków w obszarze BHP

Ruszył program „Aktywny rodzic”

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

ŚWIADCZENIA Z ZFŚS NIE ZAWSZE MUSZĄ BYĆ PRYZNAWANE WG KRYTERIUM SOCJALNEGO, CZYLI W ZALEŻNOŚCI OD SYTUACJI SOCJALNEJ OSOBY UPRAWNIONEJ



Tomasz Kret
Starszy prawnik

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu musi być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, czyli tzw. kryterium socjalnego.

Działalność socjalna nie musi być jednak ograniczona wyłącznie do takich usług i świadczeń z zfśś. Pracodawca może także zaspokajać potrzeby ogółu pracowników, poprzez organizację imprez otwartych dla wszystkich osób uprawnionych. Takie imprezy, np. wycieczki, pikniki czy zawody sportowe można zakwalifikować jako wypoczynek czy działalność sportowo-rekreacyjną, a tym samym uznać za mieszczące się w pojęciu działalności socjalnej w rozumieniu przepisów ustawy o zfśś.

Z orzecznictwa wynika, że z samej istoty takich świadczeń, podobnie jak w przypadku paczek świątecznych dla dzieci, trudno przyjmować, aby korzystanie z nich miało być uzależnione od kryterium socjalnego. Możliwość przeznaczania środków z funduszu na takie cele musi jednak wynikać z regulaminu zfśś.



r.pr. Zuzanna Rosner-Laskorzyńska

NOWOCZESNY DRESS CODE: WYGLĄDAJ, JAK LUBISZ?

W wielu firmach przez dekady obowiązywały rygorystyczne zasady dotyczące wyglądu pracowników. W niektórych nadal są. Szczegółowo określają rodzaj, kolor, wzór ubrań, ich długość (np. spódnica kilka centymetrów za kolano, spodnie do kostek), obuwie (np. zakaz noszenia butów odsłaniających pięty), makijaż, fryzurę, biżuterię, manicure, pedicure, a nawet rodzaj perfum czy bieliznę (np. nakaz noszenia rajstop, również w lecie).

Coraz częściej pojawiają się jednak głosy, że w dobie inkluzywności i różnorodności pracownicy powinni mieć więcej swobody i możliwość wyrażania siebie, w tym np. swojego światopoglądu, wyznania, tożsamości płciowej.

Taki postulat jest co do zasady słuszny. Jednak wygląd pracowników to często wizytówka firmy. Są branże lub stanowiska (np. związane z obsługą klientów), na których pracodawca ma prawo wymagać adekwatnego ubioru. Poza tym, zbyt swobodny wygląd może okazać się niekomfortowy, a niekiedy wręcz obraźliwy dla innych pracowników. Niestety nie wszyscy mają wyczucie i potrafią dostosować wygląd do okazji.

W sierpniu media opisywały sprawę młodej pracowniczki zwolnionej za nienoszenie biustonosza, choć firma twierdziła, że przyczyna decyzji o rozstaniu była inna. W obronie kobiety stanęła Państwowa Inspekcja Pracy i Ministra Pracy, chwając ją za odwagę i determinację w upominaniu się o swoje prawa. Z drugiej strony, czasami nienoszenie bielizny może eksponować lub uwidaczniać ciało w sposób niekomfortowy dla innych osób. Czy w takim przypadku ingerencja pracodawcy narusza prywatność pracownika?

W praktyce pogodzenie przeciwnych wektorów (wymagań pracodawcy vs. zapewnienie swobody pracownikom) bywa trudne, ale nie jest niemożliwe. Nowoczesny dress code pozwala pracownikom wyrażać siebie przez wygląd. Stawia jednak zdroworozsądkowe granice tam, gdzie konieczne z uwagi na wizerunek firmy, komfort i dobro innych osób.

OSZUSTWA TYPU BEC – JAK SIĘ ZABEZPIECZYĆ I JAK REAGOWAĆ?



adw. dr Damian Tokarczyk

Niedawno zespół naszej Kancelarii zakończył postępowanie karne, w sprawie w której nasz Klient padł ofiarą tzw. oszustwa BEC (z ang. 'Business E-mail Compromise'). Odzyskaliśmy ponad 2,8 mln EUR, które wyłudzili oszuści. Warto wiedzieć, jak zabezpieczyć się przed takimi atakami i jak na nie reagować.

Oszustwa BEC – nadal popularne i skuteczne

Oszustwa typu BEC polegają na próbie wyłudzenia danych lub pieniędzy przez oszusta, który podaje się za zazwyczaj za kontrahenta lub klienta naszej firmy, który przeprowadza z nami transakcję, - rzeczywistą lub fikcyjną. Schematów może być oczywiście wiele, ale sprowadzają się one do wprowadzenia w błąd osoby zarządzającej rachunkiem bankowym firmy i przekonania jej do szybkiego wykonania transferu pieniężnego. Wg danych KPMG, 2022 r. minimum jedną próbę naruszenia bezpieczeństwa odnotowało 58% polskich przedsiębiorstw, a wzrost intensywności cyberataków zauważyło 33% firm.

Jak się zabezpieczyć?

- świadomość, że każda firma może paść ofiarą takiego ataku,
- polityka postępowania i procedura sprawdzająca w wypadku nagłych i niespodziewanych próśb (czy nawet poleceń) wykonania transferów pieniężnych,
- zasada podwójnej akceptacji albo kategoryczny zakaz zlecenia przelewów w formie mailowej, SMS-owej, telefonicznej itp.,
- nawet polecenia wydawane w formie wideokonferencji nie są bezpieczne – oszuści potrafią posługiwać się tzw. deepfake i sztuczną inteligencją,
- wszelkie próby wywierania presji, powoływanie się na szczególne okoliczności, potrzebę wymagającą ominięcia normalnych zabezpieczeń, muszą budzić szczególną czujność,
- weryfikowanie wszelkiego rodzaju nietypowych próśb,
- dokładne weryfikowanie adresów mailowych (mogą różnić się jedną literą, np. l zamiast i),
- dokładne weryfikowanie numerów telefonów, z jakich przychodzą próśby.

Jak reagować?

- każdą próbę wyłudzenia zgłaszać odpowiednim komórkom organizacyjnym firmy – audyt, IT, dział prawny czy Compliance,
- takie zdarzenia powinny skutkować wszczęciem procedury sprawdzającej,
- nawet, jeżeli próba okazała się nieudana, to warto podjąć próbę ustalenia, skąd oszuści wiedzieli, jak ją podjąć i usunąć nieszczelności systemu,

- jeżeli dojdzie do oszustwa i środki zostaną przelane, reagować bardzo szybko,
- od razu powiadomić (w formie elektronicznej) CSIRT NASK (Zespół Reagowania na Incydenty Bezpieczeństwa Komputerowego działający na poziomie krajowym, prowadzony przez Naukową i Akademicką Sieć Komputerową - Państwowy Instytut Badawczy),
- nawiązać szybki kontakt z komórką bezpieczeństwa i AML (anti-money laundering) banku, z którego wykonaliśmy przelew – być może uda się go jeszcze zablokować,

Dopiero po tych działaniach zawiadomienie o przestępstwie. W śledztwie prokurator będzie mógł zatrzymać pieniądze i je zabezpieczyć – nawet, jeśli nie uda się znaleźć i ukarać sprawców, będzie można odzyskać stratę.

SPECUSTAWA POWODZIOWA ZAWIESZA I UELASTYCZNIĄ SZEREG OBOWIĄZKÓW W OBSZARZE BHP



r.pr. Monika Czekanowicz

Wykaz gmin lub miejscowości, w których będzie to miało zastosowanie określi dopiero rozporządzenie Rady Ministrów. Określi ono także okres zawieszenia.

1. Zawieszono są badania okresowe:

- a) w trakcie zatrudnienia;
- b) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z substancjami i czynnikami rakotwórczymi lub pyłami zwłókniającymi;
- c) po rozwiązaniu stosunku pracy, w przypadku wykonywania pracy w warunkach narażenia na substancje i czynniki rakotwórcze lub pyły zwłókniające, jeżeli pracownik zgłosił taki wniosek.

Badanie należy wykonać w terminie nie dłuższym niż 30 dni od zakończenia okresu wskazanego w rozporządzeniu.

2. Przeprowadzenie wstępnego i kontrolnego badania lekarskiego będzie możliwe przez innego lekarza, jeżeli nie ma dostępu do lekarza medycyny pracy.

Jednak jego orzeczenie traci moc po upływie 30 dni od dnia zakończenia okresu wskazanego w rozporządzeniu.

3. Przedłużenie ważności badań wstępnych, okresowych i kontrolnych, których ważność upłynęła w okresie wskazanym w rozporządzeniu, nie dłużej niż do upływu 30 dni od dnia zakończenia tego okresu.

4. Przeprowadzenie szkoleń wstępnych BHP w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem pracowników:

- a) zatrudnianych lub przenoszonych na stanowisko robotnicze;
- b) zatrudnianych lub przenoszonych na stanowisko, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- c) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

5. Wydłużenie terminu na przeprowadzenie szkoleń okresowych BHP do 30 dnia od dnia zakończenia okresu wskazanego w rozporządzeniu.

RUSZYŁ PROGRAM „AKTYWNY RODZIC”

Celem programu jest wsparcie aktywnych zawodowo rodziców lub opiekunów w powrocie do pracy po przerwie związanej z rodzicielstwem.

Program przewiduje trzy nowe świadczenia:

- Aktywnie w pracy,
- Aktywnie w żłobku,
- Aktywnie w domu.



apl. adw. Anna Bloch-Kurzyńska

Wnioski:

tylko elektronicznie przez:

- PUE ZUS
- aplikację mobilną mZUS
- portal Emp@tia

lub banku, jeśli bank uruchomił taką usługę.

ZUS nie rozpatruje wniosków złożonych papierowo.

Świadczenia:

Rodzice mogą skorzystać tylko z jednego świadczenia w danym miesiącu.

Świadczenia są zwolnione z podatku i ZUS.

„Aktywnie w pracy”

Dla rodziców lub opiekunów aktywnych zawodowo, którzy wychowują dzieci w wieku 12-35 miesięcy:

- 1500 zł miesięcznie,
- 1900 zł miesięcznie dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością

np. na opłacenie niani lub babci.

„Aktywnie w żłobku”

Dla rodziców lub opiekunów, których dzieci uczęszczają placówek, tj. żłobka, klubu dziecięcego albo dziennego opiekuna:

- 1500 zł miesięcznie na dziecko,
- 1900 zł miesięcznie na dziecko z niepełnosprawnością.

Można skorzystać do końca roku szkolnego, w którym dziecko kończy 3 lata, a w sytuacji kiedy objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym jest niemożliwe lub utrudnione – do końca roku szkolnego, w którym dziecko kończy 4 lata.

„Aktywnie w domu”

Dla rodziców, którzy nie korzystają z pozostałych dwóch świadczeń, a zdecydują się na opiekę nad dzieckiem w domu.

- 500 zł miesięcznie na każde dziecko w wieku 12-35 miesięcy.

Kto może skorzystać:

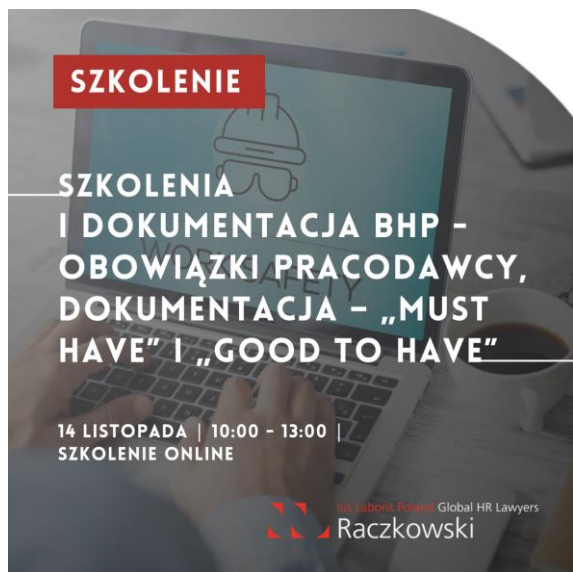
- obywatel Polski
- obywatel UE/EFTA oraz Wielkiej Brytanii
- cudzoziemiec posiadających legalny pobyt i dostęp do rynku pracy w Polsce.

Świadczenia „Aktywni rodzice w pracy” oraz „Aktywnie w domu” nie przysługują obywatelom Ukrainy, którzy wjechali do Polski w związku z wojną w Ukrainie. Będą oni mogli skorzystać ze świadczenia „Aktywnie w żłobku”.

Warunek: status „UKR” oraz legalny, nieprzerwany pobyt przez 365 dni.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | „Szkolenia i dokumentacja BHP - obowiązki pracodawcy, dokumentacja – „must have” i „nice to have”



Podczas szkolenia omówimy:

- Co powinna obejmować ocena ryzyka na stanowisku pracy?
- Czy pracodawca jest zobowiązany do zapoznania pracownika z instrukcją każdego sprzętu dostępnego na terenie zakładu pracy?
- Jakie korzyści płyną z prawidłowego przeszkolenia pracowników?
- Jakie działania związane z BHP pracodawca powinien konsultować z przedstawicielami pracowników?

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 14 listopada 2024

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


AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

KONFERENCJA | Status prac wdrożeniowych dyrektywy UE o transparentności płac w polskich firmach

Zapraszamy do zapisów na Konferencję organizowaną przez Instytut Wynagrodzeń. Organizator gwarantuje dostęp do ciekawych prelegentów, omówienie tematu z różnych perspektyw oraz burze mózgów i dyskusje. My też tam będziemy i już liczymy na ożywione kularowe dyskusje.

 **Data:** 7 listopada 2024 r.

 **Miejsce:** Browary Warszawskie

 **Koszt udziału:** 999 zł netto
Zniżka dla członków: 10% (dla osób z opłaconą składką członkowską)

Szczegóły i zapisy w [LINKU](#).

Ankieta dotycząca stanu przygotowań polskich firm do wdrożenia Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń

O wypełnienie Ankiety prosimy:

- przedstawicieli Działów HR
- Ekspertów C&B
- Członków Zarządu
- Właścicieli Firm

Czas: maksymalnie 10 minut

Ankieta jest anonimowa, nie wymaga podawania jakichkolwiek danych (w tym nazwy firmy czy adresów e-mail).

Ankieta można wypełnić klikając w [LINK](#)

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.