



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

SIERPIEŃ 2024

TEMATY

Ustalenie procedury whistleblowing wymaga czterech kroków: (1) opracowania, (2) konsultacji, (3) wdrożenia i (4) ogłoszenia

Pracodawca, który omyłkowo nie naliczał i nie odprowadzał na konto pracownika wpłat do PPK, powinien zrekompensować pracownikowi szkodę

Zwrot kosztów związanych z wykorzystaniem prywatnego samochodu do celów służbowych nie powoduje powstania przychodu u pracownika

Rząd pracuje nad uregulowaniem pracy w wysokich temperaturach

Karty pobytu CUKR dla obywatelu Ukrainy od 2025 roku

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

USTALENIE PROCEDURY WHISTLEBLOWING WYMAGA CZTERECH KROKÓW: (1) OPRACOWANIA, (2) KONSULTACJI, (3) WDROŻENIA I (4) OGŁOSZENIA



adw. dr Damian Tokarczyk

Większość przepisów ustawy o ochronie sygnalistów wejdzie w życie już 25 września 2024 r. Od tej daty sygnaliści mogą już dokonywać zgłoszeń i muszą być chronieni. Brak procedury może to znacznie utrudnić i narazić firmy i ich kierownictwo na różne ryzyka – nawet odpowiedzialność karną za ujawnienie tożsamości sygnalisty czy za działania odwetowe.

Krok pierwszy – opracowanie projektu

Procedura zgłoszeń wewnętrznych musi powstać w zgodzie z dotychczasowymi regulacjami w firmie. Często oznacza to dopasowanie globalnych polityk speak-up do wymogów polskiego prawa. Nie jest wystarczające objęcie polskiej spółki polityką globalną. Musi ona zostać dostosowana do polskich realiów i opracowana jako osobny dokument. Może się jednak opierać na podobnych założeniach, może też utrzymywać globalne kanały zgłaszania naruszeń.

Krok drugi – konsultacje

Projekt procedury musi zostać przesłany zakładowej organizacji związkowej lub przedstawicielom osób zatrudnionych, a następnie poddany konsultacjom. Reprezentacja ww. osób powinna uwzględniać strukturę zatrudnienia w firmie. Powinni się w niej znaleźć nie tylko pracownicy, ale też osoba lub osoby zatrudnione na podstawie innych umów (np. B2B). Konsultacje trwają od 5 do 10 dni, przy czym przepisy nie określają ich przebiegu. Mogą się odbyć spotkania (on-line lub on-site), wymiana maili lub jakakolwiek inna forma dyskusji. Konsultacje nie muszą się zakończyć uzgodnieniem treści procedury – uwagi strony społecznej nie są dla pracodawców wiążące.

Krok trzeci – wdrożenie

Po ustaleniu ostatecznego tekstu procedury warto przygotować dokumenty, które wdrożą ją do organizacji. Wszystkie osoby, które zostaną wskazane jako przyjmujące zgłoszenia albo prowadzące działania następcze np. postępowania wyjaśniające) muszą otrzymać pisemne upoważnienia (w tym do przetwarzania danych osobowych). Warto, aby wyznaczone osoby przeszły też szkolenie – są one przecież narażone na odpowiedzialność np. za ujawnienie tożsamości sygnalistów. Rekomendowane jest także opracowanie praktycznych wskazówek i wytycznych postępowania ze zgłoszeniami (manual) oraz wzorów dokumentów (rejestr zgłoszeń, protokół rozmowy wyjaśniającej, zobowiązanie do poufności, raport).

Krok czwarty – ogłoszenie

Procedurę należy ogłosić w przyjęty w danej firmie sposób. Może to odbyć się poprzez umieszczenie jej tekstu na stronie internetowej lub extranetowej, rozesłanie jako załącznika do wszystkich osób świadczących pracę czy wywieszenie w widocznym miejscu (np. tablicy ogłoszeń). Ważne jest, aby sposób ogłoszenia pozwalał odtworzyć datę – procedura wchodzi w życie po upływie 7 dni od ogłoszenia.

PRACODAWCA, KTÓRY OMYŁKOWO NIE NALICZAŁ I NIE ODPROWADZAŁ NA KONTO PRACOWNIKA WPLĄT DO PPK, POWINIEN ZREKOMPENSOWAĆ PRACOWNIKOWI SZKODĘ



r.pr. Paulina Zawadzka-Filipczyk

Jeżeli wpłaty do PPK nie zostały przez pracodawcę naliczone i pobrane w terminie, stają się wpłatami zaległymi. Przepisy nie przewidują możliwości ich późniejszego pobrania i przekazania do instytucji finansowej.

W takiej sytuacji pracodawca powinien zrekompensować poniesioną przez pracownika szkodę na zasadach ogólnych prawa cywilnego. Szkada pracownika obejmuje wartość zaległych wpłat do PPK, potencjalne zyski, jakie mogłyby przynieść pieniądze, gdyby zostały zainwestowane, a także wartość wpłat od Skarbu Państwa, jakie otrzymałby pracownik, gdyby pracodawca terminowo przekazał środki.

W przypadku zaniedbań z przekazywaniem środków do PPK, rekomendowanym rozwiązaniem jest zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem porozumienia. Takie porozumienie będzie mieć charakter ugody, w której zostanie określona wartość rekompensaty oraz sposób jej zapłaty.

Zrekompensowanie szkody pracownikowi nie zniweluje ryzyka pociągnięcia pracodawcy albo osoby obowiązanej do działania w jego imieniu do odpowiedzialności wykroczeniowej. Niedopełnienie obowiązku terminowego dokonywania wpłat do PPK jest zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 1 000 000 zł.



Tomasz Kret
Starszy prawnik

ZWROT KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z WYKORZYSTANIEM PRYWATNEGO SAMOCHODU DO CELÓW SŁUŻBOWYCH NIE POWODUJE POWSTANIA PRZYCHODU U PRACOWNIKA

Takie stanowisko zajął WSA w Łodzi w wyroku z 21 marca br. Sąd orzekł, że zwrot kosztów korzystania przez pracownika z samochodu prywatnego dla celów pracodawcy powinien być neutralny podatkowo. Pracownik nie uzyskuje bowiem żadnej korzyści, a jedynie otrzymuje rekompensatę kosztów, których by nie poniósł, gdyby nie działał w interesie pracodawcy.

Zwrot kosztów, dokonany w formie ryczałtu na podstawie umowy cywilnoprawnej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, nie stanowi przychodu pracownika i nie podlega opodatkowaniu.

Należy mieć nadzieję, że stanowisko to zostanie podtrzymane przez NSA. Organy podatkowe wielokrotnie twierdziły, że taki zwrot jest wolny od podatku, jedynie wtedy gdy obowiązek ponoszenia takich kosztów przez zakład pracy albo możliwość przyznania prawa do zwrotu tych kosztów wynika wprost z przepisów konkretnej ustawy (na podstawie art. 21 ust 1 pkt 23b ustawy o PIT).

RZĄD PRACUJE NAD UREGULOWANIEM PRACY W WYSOKICH TEMPERATURACH

Rząd chce zakazać pracy w trakcie upałów oraz wprowadzić dodatkowe przerwy.

Wysokie temperatury skłoniły rząd do rozpoczęcia prac nad dodatkowymi zabezpieczeniami chroniącymi pracowników. Aktualnie brak jednoznacznych przepisów, co skutkuje podejmowaniem przez pracodawcy uznaniowych rozwiązań w sytuacji wystąpienia upałów.



r.pr. Monika Czekanowicz

Nowe rozwiązania mają obejmować kwestie:

1. Określenia maksymalnej temperatury, w której może być wykonywana praca – obecnie zakłada się, że będzie to 28°C.
2. Zmiany organizacji pracy po przekroczeniu wyznaczonej temperatury, tj. płatnej przerwy w pracy lub odpoczynku w chłodnym pomieszczeniu.
3. Zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz dodatkowych napojów profilaktycznych.

Założenia rządu budzą poważne wątpliwości pracodawców, w szczególności co do określenia jednej maksymalnej temperatury bez zróżnicowania na miejsce wykonywania pracy, jak również zapewnienia chłodnego pomieszczenia do odpoczynku, które dla wielu pracodawców może okazać się niemożliwe do zrealizowania.

Zmiany powinny wejść w życie przed kolejnymi wakacjami.

KARTY POBYTU CUKR DLA OBYWATELI UKRAINY OD 2025 ROKU



apl. adw. Anna Bloch-Kurzyńska

Od 2025 roku obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce na podstawie ochrony czasowej, będą mogli ubiegać się o wydanie karty pobytu (CUKR) w ramach nowej ścieżki legalizacji pobytu. Proces ten ma zostać uruchomiony wraz z wdrożeniem specjalnej usługi online, co umożliwi szybkie i wygodne złożenie wniosku w formie elektronicznej.

Obywatel Ukrainy, aby uzyskać CUKR, będzie musiał:

- posiadać status UKR w dniu 4 marca 2024 r.,
- posiadać status UKR w dniu złożenia wniosku o kartę pobytu,
- posiadać nieprzerwany status UKR przez co najmniej 365 dni.

Złożenie wniosku będzie możliwe wyłącznie w formie elektronicznej, za pośrednictwem usługi online, którą udostępni Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Formularz wniosku zostanie określony odpowiednim rozporządzeniem.

Planowane na przyszły rok wdrożenie tej usługi online stanowi kluczowy element wprowadzanych zmian, mających na celu uproszczenie i przyspieszenie procesu legalizacji pobytu obywateli Ukrainy w Polsce. Szczegółowe informacje na temat nowego procesu zostaną udostępnione z wyprzedzeniem, aby osoby zainteresowane mogły odpowiednio przygotować się do złożenia wniosku.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRO HR Cafe | HR bez Papieru. Trzy kroki do eliminacji papieru w procesach HR

PRO
HR

C A F E

HR bez Papieru.

Trzy kroki do eliminacji papieru w procesach HR

Zapraszamy na kolejny odcinek PRO HR Cafe.

Podczas najbliższego spotkania porozmawiamy o tym:

- Jak wybrać narzędzia do digitalizacji?
- Jak szybko i efektywnie wdrożyć elektroniczne akta osobowe?
- O czym należy pamiętać przy digitalizacji procesów HR?
- Podpisy elektroniczne: fakty i mity.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 3 września 2024

MASTERCLASS 2024

MASTERCLASS 2024

9-10 September 2024
16-17 September 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 Klaudią Harasim: klaudia.harasim@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

SZKOLENIE | Nie taki sąd straszny – pracodawca w sporze z pracownikiem



Zapraszamy na praktyczne szkolenie, podczas którego powiemy:

- Jakie są etapy postępowania?
- Jak się przygotować do rozprawy?
- Jakie mogą być skutki niekorzystnej decyzji sądu?
- Jak długo trwa i ile kosztuje proces pracowniczy?
- Jakie są najczęstsze przyczyny postępowań przed sądem pracy?

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

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Compliance Day 2024



3 PAŹDZIERNIKA 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](#)

Konferencja | NOWE HORYZONTY – TRENDY I WYZWANIA W PRAWIE HR

KONFERENCJA

NOWE HORYZONTY
TRENDY I WYZWANIA W PRAWIE HR



W programie konferencji:

- Omówienie kluczowych dla biznesu obszarów prawa People & Culture.
- Praktyczne zastosowanie przepisów w codziennej pracy każdego prawnika korporacyjnego.
- Wyzwania prawne, z którymi mierzą się przedsiębiorstwa - jak sobie z nimi poradzić?
- Stoliki tematyczne do indywidualnych konsultacji.

Szczegółowy program na stronie www.pssp.org.pl
lub też pod adresem biuro@pssp.org.pl

organizatorzy konferencji



www.pssp.org.pl

Zapraszamy Państwa na konferencję organizowaną razem z Polskim Stowarzyszeniem Prawników Przedsiębiorstw.

W programie m.in.:

- Omówienie kluczowych dla biznesu obszarów prawa People&Culture,
- Praktyczne zastosowanie przepisów w codziennej pracy każdego prawnika korporacyjnego,
- Wyzwania prawne, z którymi mierzą się przedsiębiorstwa – jak sobie z nimi poradzić?
- Zróżnicowane formy przekazywania wiedzy (panele, wystąpienie, speed dating, banery).

DATA: 17 października 2024 roku

**LOKALIZACJA: Gazownia Warszawska,
ul. Ignacego Prądzyńskiego 14A, Warszawa**

Aby się zapisać, należy wypełnić formularz znajdujący się w [LINKU](#) i przesłać go na adres: biuro@pssp.org.pl.

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.