



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

STYCZEŃ 2024

TEMATY

Kierownicy mają prawo do wynagrodzenia za nadgodziny

Nawet jeśli przed 1 stycznia 1999 r. Pracownik nie wykonywał pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze, to będzie mógł skorzystać z emerytury pomostowej

Pracodawca nie może na początku zatrudnienia pytać pracownika o zakres wykorzystania w poprzedniej firmie określonych uprawnień

Musimy chronić dane służbowe na prywatnym komputerze pracownika

Pozytywna dyskryminacja w rekrutacji jest możliwa

Ważne terminy w BHP na najbliższe tygodnie

Wakacje od składek dla mikroprzedsiębiorców od 1 października 2024 r.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

KIEROWNICY MAJĄ PRAWO DO WYNAGRODZENIA ZA NADGODZINY

Za pracę w nadgodzinach przysługuje dodatkowe wynagrodzenia albo czas wolny. Wyjątek dotyczy. m.in. kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych.



r. pr. Łukasz Kuczkowski
Partner Zarządzający

Nie każdy kierownik jest jednak objęty tym przepisem, ale taki który (test kierownika):

- a) ma podwładnych pracowników.
- b) faktycznie wykonuje obowiązki kierownicze wobec nich.
- c) organizuje i nadzoruje pracę podwładnych.
- d) nie wykonuje takiej samej pracy jak jego podwładni (team liderzy nie są zatem kierownikami w rozumieniu tego wyjątku).
- e) zarządza komórką wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej pracodawcy o pewnym stopniu samodzielności.

Jeżeli pracownik nie przejdzie testu kierownika, wówczas ma prawo do wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową. Wynagrodzenie przysługuje również wtedy, gdy praca w nadgodzinach ma charakter stały wynikający z nałożonych obowiązków czy narzuconej organizacji pracy.

NAWET JEŚLI PRZED 1 STYCZNIA 1999 R. PRACOWNIK NIE WYKONYWAŁ PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH LUB PRACY O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE, TO BĘDZIE MÓGŁ SKORZYSTAĆ Z EMERYTURY POMOSTOWEJ



adw. Monika Politowska-Bar,
Prawniczka

Od 1 stycznia 2024 r. weszła w życie zmiana przepisów umożliwiająca skorzystanie z emerytury pomostowej osobom, które rozpoczęły pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze już po 1 stycznia 1999 r.

Przed ww. zmianą jednym z warunków było wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r. przynajmniej przez jeden dzień. Warunek ten został uchylony.

Nie zmieniły się natomiast pozostałe warunki przyznania emerytury pomostowej, co oznacza, iż w dalszym ciągu konieczne jest ich łączne spełnienie.

Ww. zmiana nie powinna spowodować znacznych zmian na rynku pracy, jednak u niektórych pracodawców może dojść do odejść wyspecjalizowanej kadry, by skorzystać z emerytury pomostowej.

Zmiana ta nie wpływa na obowiązek pracodawców do opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych.

PRACODAWCA NIE MOŻE NA POCZĄTKU ZATRUDNIENIA PYTAĆ PRACOWNIKA O ZAKRES WYKORZYSTANIA W POPRZEDNIEJ FIRMIE OKREŚLONYCH UPRAWNIEŃ



r.pr. Katarzyna Wilczyk,
Starsza prawniczka

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowa Inspekcja Pracy potwierdziły w stanowiskach z grudnia 2023 roku, że pracodawca nie jest uprawniony do pytania pracownika na początku jego zatrudnienia o korzystanie przez niego w poprzedniej firmie ze zwolnienia z powodu działania siły wyższej, urlopu opiekuńczego czy pracy zdalnej okazjonalnej. Ponadto, pracodawca nie może wymagać od pracownika deklaracji odnośnie do zamiaru skorzystania z tych uprawnień w trakcie trwania stosunku pracy.

Zgodnie z przepisami zakres danych osobowych jakich pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika określa art. 22(1) kodeksu pracy. Pracodawca może wymagać dodatkowych danych osobowych jeżeli jest to konieczne do realizacji uprawnień lub spełnienia obowiązków wynikających z przepisów prawa. Osoba, której dane dotyczą, udostępnia te informacje poprzez oświadczenie. W praktyce najczęściej pracodawcy korzystają z kwestionariuszy osobowych.

Informacje o liczbie dni pracy zdalnej, urlopie opiekuńczym i zwolnieniu z powodu siły wyższej wykorzystanych w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy znajdują się w świadectwie pracy. Dlatego, w ocenie PIP i MRiPS, nie ma uzasadnienia do żądania tych danych w kwestionariuszu osobowym. Podobnie, pytanie o zamiar korzystania z ww. uprawnień pracowniczych. Organy uznały, iż nie ma podstaw do żądania zadeklarowania zamiaru korzystania z nich w kwestionariuszu osobowym. Skorzystanie z tych uprawnień wymaga każdorazowo wniosku pracownika.

MUSIMY CHRONIĆ DANE SŁUŻBOWE NA PRYWATNYM KOMPUTERZE PRACOWNIKA



r. pr. Michalina Kaczmarczyk
Starsza prawniczka

Jeśli zezwalamy pracownikowi na korzystanie z prywatnego sprzętu do wykonywania pracy, powinniśmy z należytą starannością zadbać o ochronę informacji poufnych, w tym danych osobowych. Należy zastosować odpowiednie środki techniczne i organizacyjne oraz przeprowadzić analizę ryzyka.

Do takich środków zalicza się m.in.: wprowadzenie odpowiednich procedur na wypadek kradzieży, zgubienia, ataku hakerskiego, omyłkowego przesłania informacji nieuprawnionej osobie, stosowanie odpowiednio skomplikowanych haseł oraz cykliczne wymuszanie ich zmiany, obowiązek łączenia się przez VPN, szyfrowanie dysku.

Brak wdrożenia takich rozwiązań może się wiązać nie tylko z utratą cennych informacji, ale również z nałożeniem kary przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.



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

POZYTYWNA DYSKRYMINACJA W REKRUTACJI JEST MOŻLIWA

Firmy uwzględniające ideę DE&I (Różnorodność, Równość, Włączanie) osiągają lepsze wyniki, są bardziej konkurencyjne i innowacyjne.

Mając tego świadomość pracodawcy dążą do budowania różnorodnych zespołów zatrudniając m.in. osoby z niepełnosprawnościami, 50+, LGBT+. Czy pracodawca może jednak prowadzić rekrutację w oparciu o tzw. diversity sourcing tj. pozyskanie kandydatów posiadających określoną cechę, należących do mniejszościowych grup, narażonych na wykluczenie czy dyskryminację?

Przepisy pozwalają na działania afirmatywne, tj. wyrównujące szanse. Mogą być jednak podejmowane wyłącznie przez określony czas i muszą być proporcjonalne do zamierzonego celu. Tego warunku nie spełnia rekrutacja, jeżeli czyni z danej cechy (np. płci czy orientacji seksualnej) wyłączone kryterium wyboru. Kluczowe jest wprowadzenie mechanizmów pozwalających osobom z niedoreprezentowanych grup konkurować z innymi kandydatami (lub pracownikami), z uwzględnieniem mechanizmu wyrównywania szans. Pracodawca może zatem uprzywilejować kandydatów z ww. grup, ale dopiero po przeprowadzeniu obiektywnej oceny potwierdzającej, że kwalifikacje zawodowe, umiejętności i doświadczenie pozostałych kandydatów są takie same lub bardzo zbliżone.



WAŻNE TERMINY W BHP NA NAJBLIŻSZE TYGODNIE

Początek roku to czas, w którym pracodawcy muszą przekazać ważne raporty BHP:

r. pr. Monika Czekanowicz,
Prawniczka

Do 31 stycznia – formularz ZUS IWA o warunkach pracy, w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia wypadkowego w roku ubiegłym co najmniej 10 ubezpieczonych, na podstawie której ZUS wyliczy składkę na ubezpieczenie wypadkowe. Konsekwencją niezłożenia formularza lub podania nieprawdziwych danych jest podwyższenie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe na cały rok o 150%.

Do 15 lutego – sprawozdanie Z-10 dotyczące warunków pracy – wyłącznie w przypadku nałożenia takiego obowiązku przez GUS – pracodawca musi samodzielnie sprawdzić konto zakładu na platformie GUS celem zweryfikowania czy został na niego nałożony obowiązek. Konsekwencją niezłożenia sprawozdania jest kara grzywny do 5.000 PLN, a podania nieprawdziwych danych – kara grzywny lub ograniczenia wolności do lat 2.

WAKACJE OD SKŁADEK DLA MIKROPRZEDSIĘBIORCÓW OD 1 PAŹDZIERNIKA 2024 R.

Z wakacji składkowych można będzie skorzystać przez jeden miesiąc kalendarzowy w danym roku kalendarzowym. Przedsiębiorca będzie musiał złożyć wniosek do ZUS w formie dokumentu elektronicznego w systemie teleinformatycznym ZUS. W ciągu 40 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku, ZUS będzie musiał go rozpatrzyć.

Przedsiębiorca będzie mógł samodzielnie zdecydować, w którym miesiącu chce skorzystać z wakacji wskazując ten miesiąc we wniosku. Po rozstrzygnięciu wniosku przez ZUS, przedsiębiorca nie będzie mógł zrezygnować z wakacji składkowych, ani zmienić okresu ich obowiązywania.

Podczas wakacji nie będzie obowiązku zawieszenia działalności gospodarczej. Oznacza to, że w tym okresie przedsiębiorca nadal będzie mógł świadczyć swoje usługi, wystawiać faktury i uzyskiwać przychody z tej działalności.

W okresie wakacji, składki na własne ubezpieczenia społeczne będą finansowane w całości przez budżet państwa, za pośrednictwem ZUS. W tym czasie dla przedsiębiorcy będzie stosowana najniższa przewidziana dla niego podstawa wymiaru składek. Przedsiębiorca będzie również zwolniony ze składek na Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy. Składki te również będą w całości finansowane z budżetu państwa.

Z wakacji składkowych nie będą m.in. mogły skorzystać osoby, które wykonywały w poprzednim lub w bieżącym roku kalendarzowym pozarolniczą działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego w roku kalendarzowym rozpoczęcia działalności gospodarczej lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Składki finansowane z budżetu państwa będą zwolnione z PIT.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne nie będzie objęta wakacjami.

Zmiany mają wejść w życie 1 października 2024 r.



r.pr. Katarzyna Wilczyk,
Starsza prawniczka



Anna Nowak
Prawniczka

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

XV EDYCJA KONFERENCJI 10 ORZECZEŃ

KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ XV EDYCJA

8 lutego | Warszawa | wydarzenie stacjonarne

Zapraszamy na XV Edycję Konferencji 10 Orzeczeń, organizowanej przez kancelarię Raczkowski, omawiającej najważniejsze orzeczenia SN z zakresu prawa People & Culture wydane w 2023 roku.

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 8 lutego 2024

SZKOLENIE | B2B - jak bezpiecznie stosować ten model współpracy w 2024 roku?

SZKOLENIE

B2B - JAK BEZPIECZNIE STOSOWAĆ TEN MODEL WSPÓŁPRACY W 2024 ROKU?

13 LUTEGO | 10:00- 13:00 |
SZKOLENIE PŁATNE

100+ Latency 2000+ Global HR Lawyers
Raczkowski

Zapraszamy na płatne szkolenie, podczas którego:

- Omówimy aktualną praktykę organów skarbowych.
- Wskażemy przypadki, w których ta struktura może stosowana.
- Przeanalizujemy sytuację kadry menedżerskiej.
- Powiemy, co zrobić, by forma B2B była jak najbardziej bezpieczna.

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

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.