



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

WRZESIEŃ 2024

TEMATY

„Wróciłam z urlopu macierzyńskiego i zwolnili mnie pierwszego dnia po powrocie”

„Fatszywi” donosiciele to nie sygnaliści – i nie podlegają ochronie

Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń to nowe obowiązki nie tylko w zakresie samych wynagrodzeń

Od 2025 r. minimalne wynagrodzenie będzie wynosiło 4666 zł brutto, zaś minimalna stawka godzinowa 30,50 zł brutto

Od 1 stycznia 2026 r. wynagrodzenie zasadnicze musi być równe co najmniej minimalnemu

Zakład pracy w kontekście powodzi

Trwają prace nad zmianami w zakresie zatrudniania osób cudzoziemskich

TSUE ponownie zajął stanowisko, że niepełnoetatowcy powinni otrzymywać dodatek za godziny od przekroczenia umówionego wymiaru czasu prac, nie po przekroczeniu pełnego wymiaru

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

„WRÓCIŁAM Z URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I ZWOLNILI MNIE PIERWSZEGO DNIA PO POWROCIE”



r.pr. Łukasz Kuczkowski

Coraz częściej pracownicy dzielą się takimi informacjami na mediach społecznościowych.

Czy mogą? Mogą.

Czy to jest hejt pracodawcy? Obiektywnie podana informacja hejtem nie jest, ale zestawienie zwolnienia z informacją osobistą zapewne taki hejt wywoła po stronie odbiorców tej informacji.

Co może zrobić pracodawca?

Niewiele. Ograniczają go bowiem przepisy RODO i o ochronie dóbr osobistych pracowników.

Nie może:

- a) upublicznić wypowiedzenia czy dyscyplinarki
- b) informować o przyczynach rozwiązania umowy o pracę, jeśli dotyczyły one pracownika (np. nienależyte wykonywanie obowiązków)
- c) informować o przyczynach niedotyczących pracownika, ale dotyczących jego osoby (np. zwolnienie z powodu długotrwałej choroby, przebywania w areszcie czy utraty uprawnień zawodowych np. prawa jazdy).
- d) informować o świadczeniach przyznawanych temu konkretnemu pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy, które mogłyby przedstawiać pracownika w gorszym świetle.

Może:

- a) wskazać tło rozwiązania umowy o pracę, jeżeli dotyczy ono pracodawcy np. reorganizacja, likwidacja stanowisk pracy, itp. bez wskazywania konkretnych kryteriów podejmowania decyzji zwolnieniowych. Ale z zakresem tej informacji trzeba uważać i baczyć na słowa.
- b) wskazywać na swoje działania związane z ograniczaniem zwolnień, przyznawaniem dodatkowych świadczeń, budowaniem kultury organizacyjnej, itp.

Czy warto reagować na taką komunikację od pracowników?

Publicznie – to zależy. Czasami nic nie będziemy mieli do powiedzenia ze względu na ograniczenia prawne i ryzyka roszczeń. Czasami proces zwolnień mógł nie pójść tak jak powinien i lepiej spuścić publiczną zasłonę milczenia, ale wyciągnąć wnioski na przyszłość. Czasami lepiej będzie wyciągnąć pomocną dłoń do zwolnionego pracownika. Nie ma jednego schematu postępowania.

Wobec pracownika – zawsze.

„FAŁSZYWI” DONOSICIELE TO NIE SYGNALIŚCI – I NIE PODLEGAJĄ OCHRONIE

Od 25 września obowiązują przepisy ustawy o ochronie sygnalistów. Od tego dnia osoby, które w kontekście związanym z pracą i w dobrej wierze zgłoszą naruszenia prawa, będą podlegać ochronie. Ochrona nie obejmie donosicieli działających w złej wierze.



adw. dr Damian Tokarczyk

Dobra czy zła wiara?

W przestrzeni publicznej błędnie jednak definiuje się „dobrą wiarę”. Zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów, warunkiem objęcia sygnalisty ochroną jest uzasadnione przypuszczenie, że jego zgłoszenie jest prawdziwe w momencie dokonywania. Nie ma znaczenia, dlaczego dokonał zgłoszenia (w celu ochrony interesu publicznego, pokazania się z dobrej strony, zaszkodzenia komuś). Nie ma także znaczenia czy ostatecznie okaże się, że do naruszenia prawa doszło, czy nie. Liczy się tylko uzasadnione przekonanie sygnalisty, oceniane na moment dokonania zgłoszenia.

Jak rozpoznać fałszywe zgłoszenie?

Bardzo trudno będzie udowodnić, że zgłaszający już w chwili dokonywania zgłoszenia wiedział, że jest ono fałszywe. Sygnaliści informują o zdarzeniach, które miały miejsce często niesłusznie oceniając je jako naruszenie prawa. Takie zgłoszenia nie są jednak, w rozumieniu ustawy, składane w złej wierze.

O świadomym fałszywym zgłoszeniu musi świadczyć całokształt okoliczności. Ocenić trzeba wykształcenie, wiedzę i doświadczenie zgłaszającego, jego relacje z osobą podejrzewaną, dowody ujawnione w trakcie postępowania.

Fałszywe zgłoszenie – konsekwencje

Osoba dokonująca fałszywego zgłoszenia nie uzyskuje statusu sygnalisty i nie ma żadnej ochrony. Świadomie fałszywe zgłoszenie może uzasadnić konsekwencje dyscyplinarne – łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę. Osoba, która została przez fałszywego „donosiciela” pokrzywdzona (np. osoba, którą wskazano jako sprawcę naruszenia) może żądać od niego odszkodowania.

Dokonanie świadomego, fałszywego zgłoszenia stanowi przestępstwo zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.

DYREKTYWA O PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ TO NOWE OBOWIĄZKI NIE TYLKO W ZAKRESIE SAMYCH WYNAGRODZEŃ



adw. Natalia Krzyżankiewicz

Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń wprowadza zmiany już na etapie rekrutacji. Pracodawcy będą mieli obowiązek przekazywania kandydatom do pracy informacji na temat początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału. Informacja powinna być przekazana przed pierwszą rozmową rekrutacyjną. Ma na celu umożliwienie kandydatom przygotowanie się do rozmowy, ma także przyczynić się do świadomych i przejrzystych negocjacji.

Obowiązek jej podania będzie mógł być realizowany w różny sposób. Informacja niekoniecznie będzie musiała znajdować się w samym ogłoszeniu o pracę. Możliwe będzie także przekazanie jej np. w korespondencji mailowej prowadzonej przed rozmową rekrutacyjną.

Kolejna zmiana dotyczy nazewnictwa stanowisk. W ogłoszeniach o pracę trzeba będzie używać określeń neutralnych płciowo. Oznacza to, że z treści ogłoszenia powinno wynikać, że praca może być wykonywana przez osobę dowolnej płci. Najbardziej popularną formą neutralizacji nazewnictwa stanowisk, która stosowana jest już obecnie, jest stosowanie muskulatywów i feminatywów (zatrudnię asystenta/asystentkę). Pracodawcy będą mogli zdecydować się także na inną formę neutralizacji (np. stosowanie osobatywu – zatrudnię osobę do księgowości).

Nie będzie można pytać kandydatów o ich obecne lub poprzednie wynagrodzenie.

Czasu na działanie jest mało. Powinniśmy zacząć od weryfikacji wzoru ogłoszenia o pracę oraz pamiętać o neutralnych nazwach stanowisk. Warto już teraz pomyśleć nad tym, w jaki sposób i na jakim etapie kandydatom będzie przekazywana informacja na temat początkowego wynagrodzenia oferowanego na danym stanowisku.



apl. adw. Anna Bloch-Kurzyńska

OD 2025 R. MINIMALNE WYNAGRODZENIE BĘDZIE WYNOŚIŁO 4666 ZŁ BRUTTO, ZAŚ MINIMALNA STAWKA GODZINOWA 30,50 ZŁ BRUTTO

Podwyżka wynika z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r.

Kwota minimalnego wynagrodzenia wzrośnie więc o 366 zł. Przekłada się to na procentowy wzrost o 8,51%. Dla porównania, wzrost minimalnego wynagrodzenia w 2024 r., w stosunku do 2023 r. wynosił znacznie więcej tj. 21,5%.

OD 1 STYCZNIA 2026 R. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE MUSI BYĆ RÓWNE CO NAJMNIJ MINIMALNEMU



adv. dr Anna Boguska

Do wynagrodzenia minimalnego nie będą wliczać się już np. premie, nagrody, czy dodatki do wynagrodzenia. Obecnie wynagrodzenie zasadnicze może być ustalone na poziomie znacznie niższym niż wynagrodzenie minimalne. Można zaliczać do niego oprócz wynagrodzenia zasadniczego, także inne świadczenia ze stosunku pracy (z wyjątkiem tych wprost wyłączonych jak np. nagrody jubileuszowe czy dodatki stażowe).

Od 1 stycznia 2026 r. wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie będzie mogła być niższa od minimalnego wynagrodzenia.

Oznacza to wzrost kosztów dla pracodawców, którzy wynagrodzenie za pracę uzupełniali innymi składnikami (np. premiami, dodatkami funkcyjnymi) do wysokości wynagrodzenia minimalnego. Będą musieli dostosować umowy o prace oraz regulaminy wynagradzania.

ZAKŁAD PRACY W KONTEKŚCIE POWODZI



r.pr. Monika Czekanowicz

Powódź, a także jej następstwa, związane przykładowo z naruszeniem konstrukcji budynku zakładu pracy, mogą generować zagrożenia dla pracowników. W takim przypadku obowiązkiem pracodawcy jest niezwłocznie:

1. poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony;
2. dostarczyć pracownikom instrukcji umożliwiających przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia.

Jeżeli zagrożenie dla zdrowia lub życia jest bezpośrednie pracodawca zobowiązany jest wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w bezpieczne miejsce, nie wydając polecenia wznowienia pracy do czasu usunięcia zagrożenia.

Pracodawca może polecić pracownikom wykonywanie pracy innego rodzaju niż wynikająca z ich umowy o pracę, jeżeli jest to konieczne w związku z usuwaniem skutków powodzi u pracodawcy, jednakże priorytetem jest zachowanie bezpieczeństwa pracowników. Jeżeli na nowym stanowisku występują inne warunki pracy, inne zagrożenia, niż dotychczas, pracownik powinien przejść badania profilaktyczne oraz szkolenie BHP.

Polecenie pracodawcy wykonywania pracy na nowym stanowisku w związku z usuwaniem skutków powodzi jest wiążące dla pracownika, jednakże gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia lub życia, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania tej pracy, zawiadamiając o tym swojego przełożonego. Jeżeli powstrzymanie się od pracy nie usunie zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, również zawiadamiając o tym swojego przełożonego.

TRWAJĄ PRACE NAD ZMIANAMI W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA OSÓB CUDZOZIEMSKICH



Agnieszka Szymańska
Konsultantka imigracyjna

Jednym z przygotowywanych projektów jest ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (wcześniej jako projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy).

Z proponowanych przepisów wynika, że w celu uzyskania zezwolenia na pracę, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, a także zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy konieczne będzie podpisanie umowy o pracę z osobą kandydującą. Ustawodawca chce ograniczyć możliwość zawierania umów cywilnoprawnych.

Zmiany te nie obejmą m.in. osób posiadających swobodny dostęp do rynku pracy w tym obywateli Ukrainy oraz ubiegających się o zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wyższych kwalifikacji (Niebieska Karta UE).

Ustawodawca planuje również:

- zobowiązać podmioty powierzające pracę do przekazania właściwym organom umowy o pracę zawartej z osobą cudzoziemską;
- poszerzyć zakres przesłanek do odmowy wydania zezwolenia na pracę;
- podwyższyć dolną granicę kar za nielegalne powierzenie pracy osobie cudzoziemskiej oraz za nielegalne wykonywanie pracy przez osobę cudzoziemską.

Urzędy mają zostać zobowiązane do odmowy wydania dokumentów legalizujących pracę w Polsce jeśli okoliczności wykażą, że wnioski o ich uzyskanie zostały złożone dla pozor, wyłącznie celem zdobycia wizy.

Zgodnie z planem, ustawa o dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miałaby wejść w życie 1 stycznia 2025 r.

TSUE PONOWNIE ZAJĄŁ STANOWISKO, ŻE NIEPEŁNOETATOWCY POWINNI OTRZYMYWAĆ DODATEK ZA GODZINY OD PRZEKROCZENIA UMÓWIONEGO WYMIARU CZASU PRAC, NIE PO PRZEKROCZENIU PEŁNEGO WYMIARU



Anna Nowak
Młodsza prawniczka

Dwie pracownice zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy wystąpiły o dodatek za nadgodziny za każdą godzinę pracy ponad wymiar czasu określony w ich umowach. Domagały się także zadośćuczynienia wskazując, że brak dodatków za godziny nadliczbowe był również przejawem dyskryminacji ze względu na płeć, ponieważ w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniani byli głównie mężczyźni.

W wyroku z 29 lipca 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyznał im rację. Stwierdził, że niepełnoetatowcy są gorzej traktowani jeżeli aby otrzymać dodatek za nadgodziny muszą przepracować tę samą liczbę godzin co pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. To sprawia, że pracownik niepełnoetatowy jest gorzej traktowany niż pracownik pełnoetatowy. Dodatek za nadgodziny powinien być należny od przekroczenia wymiaru czasu pracy określonego w umowie.

TSUE uznał, że doszło do pośredniej dyskryminacji kobiet bowiem liczba kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy była zdecydowanie większa niż liczba mężczyzn.

TSUE zajął już podobne stanowisko w wyroku z 19 października 2023 r. (C-660/20).

Orzecznictwo TSUE dot. wynagrodzenia za nadgodziny pracowników niepełnoetatowych może skutkować nowelizacją prawa polskiego. Mogą także pojawić się spory sądowe w zakresie wynagradzania niepełnoetatowców za nadgodziny. Nie oznacza to jednak, że już teraz pracodawcy powinni zmieniać sposób działania w zakresie wypłaty dodatku za godziny nadliczbowe niepełnoetatowców. Zgodnie z polskim prawem w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku za godziny nadliczbowe. Przepisy Kodeksu pracy oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie pozostają na razie bez zmian.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Compliance Day 2024

 Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

3 PAŹDZIERNIKA 2024

COMPLIANCE DAY 2024

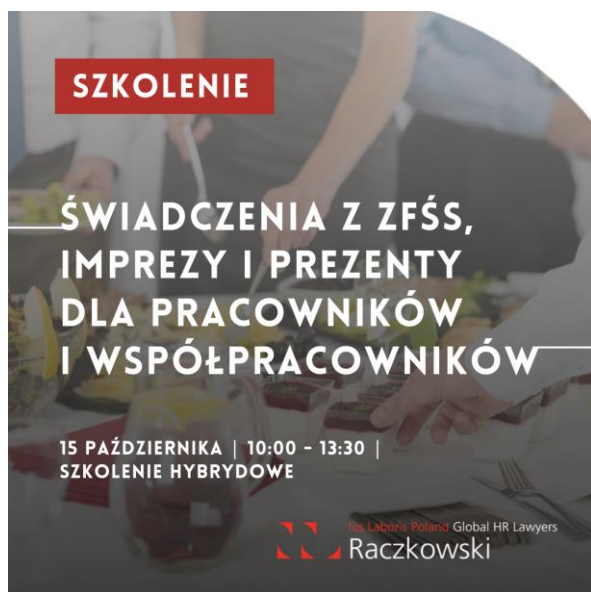
Zapraszamy do wzięcia udziału w VIII edycji konferencji Compliance Day.

DATA: 3 października 2024 roku

LOKALIZACJA: Hotel Verte, Podwale 3/5, 00-252 Warszawa

Szczegółowa agenda i rejestracja w [LINKU](#)

SZKOLENIE | Świadczenia z ZFŚS, imprezy i prezenty dla pracowników i współpracowników



Zapraszamy na praktyczne szkolenie, podczas którego omówimy:

1. pojęcie „działalności socjalnej”,
2. zasady prawidłowego przyznawania świadczeń socjalnych finansowanych z ZFŚS,
3. skutki w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych i ubezpieczeń społecznych dla pracowników i współpracowników wynikające z:
 - świadczeń finansowanych z ZFŚS, w tym zapomóg,
 - świadczeń udostępnianych w ramach systemów kafeteryjnych,
 - uczestnictwa w wyjazdach szkoleniowych i wydarzeniach integracyjnych,
 - prezentów okolicznościowych i nagród jubileuszowych,
 - prezentów i paczek świątecznych (w tym dla dzieci).

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Kluczowe kwestie związane z przetwarzaniem danych osobowych pracowników (Background screening, social media, inne formy monitoringu)



Zapraszamy na praktyczne szkolenie, podczas którego:

- Pokażemy, jak zaprojektować proces screeningu z uwzględnieniem jego zakresu i sposobu przeprowadzenia,
- Czy i jak formułować polityki social mediów oraz odpowiemy na pytania czy pracodawca ma narzędzia, aby je egzekwować
- Przekażemy praktyczne wskazówki dotyczące tego jak uregulować monitoring pracowników.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 22 października 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.