



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

MAJ 2024

TEMATY

Pracodawcy, którzy prowadzą szkolenia zawodowe muszą przyjąć standardy ochrony małoletnich oraz weryfikować każdą osobę, której powierza się pieczę nad małoletnimi

Praca zdalna nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapewnienia w zakładzie pracy pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy i zwalczania pożarów

Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie ugody sądowej jest opodatkowane

Unikajmy „Diversity washing”. Potrzebne głębokie i rzetelne wdrożenie idei równości

Będą zmiany w poradnikach UODO dot. HR i zgłaszania naruszeń. Ruszyły konsultacje społeczne

Będzie uszczelnianie procedur zatrudniania cudzoziemców, ograniczanie nadużyć, elektronizacja postępowań administracyjnych, a także programy integracyjne dla cudzoziemców – jest projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRACODAWCY, KTÓRZY PROWADZĄ SZKOLENIA ZAWODOWE MUSZĄ PRZYJĄĆ STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH ORAZ WERYFIKOWAĆ KAŻDĄ OSOBĘ, KTÓREJ POWIERZA SIĘ PIECZĘ NAD MAŁOLETNIAMI



adw. dr Damian Tokarczyk

Nowelizacja ustawy o przeciwdziałaniu przestępstwom na tle seksualnym (tzw. ustawa Kamilka) jest odpowiedzią na liczne, głośnie w mediach, przypadki stosowania przemocy (także seksualnej) wobec dzieci. Ustawa, która obowiązuje już od 2017 roku, nałożyła na szereg podmiotów, w tym pracodawców, obowiązki weryfikowania czy osoby dopuszczane do pracy z dziećmi były w przeszłości karane za przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu, wolności seksualne lub przestępstwa narkotykowe. Teraz te obowiązki zostały rozszerzone.

Wszystkie jednostki organizujące działalność oświatową lub związaną z rozwijaniem zainteresowań przez małoletnich (osoby poniżej 18 lat) zostały zobowiązane do wprowadzenia standardów ochrony małoletnich. Dotyczy to nie tylko placówek oświatowych (szkoła, przedszkola czy uniwersytety). Działalność oświatową prowadzą także m.in. pracodawcy oferujący praktyczną naukę zawodu (regulowaną przepisami Prawa oświatowego), staże czy różnorodne formy przysposobienia zawodowego. Wreszcie, organizowanie przez niektórych pracodawców pikników rodzinnych i innych tego typu wydarzeń, jeśli mogą brać w nich udział małoletni, obliuguje ich do wdrożenia standardów.

Pracodawcy prowadzący działalność związaną z edukacją małoletnich i opieką nad nimi muszą też weryfikować każdą osobę, która będzie tę pieczę sprawować. Chodzi o opiekunów szkoleń lub nauki zawodowej, przełożonych czy nawet animatorów. Przed dopuszczeniem ich do takiej pracy pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy dane takiej osoby widnieją w Rejestrze Sprawców na Tle Seksualnym. Od takich osób należy zażądać też przedstawienia informacji z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie m.in. przestępstw seksualnych, przeciwko życiu i zdrowiu oraz narkotykowych. Taki kandydat, jeśli nie jest Polakiem, przedstawia ponadto zaświadczenie z kraju swojego obywatelstwa oraz ze wszystkich krajów, w których mieszkał w minionych 20 latach. Wreszcie, po trzecie, kandydat składa pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie, czy był karany za przestępstwa przeciwko rodzinie i opiece (m.in. bigamia, znęcanie się, rozpijanie małoletniego).

Niewykonanie przez pracodawcę tych obowiązków jest wykroczeniem zagrożonym kara aresztu, ograniczenia wolności lub grzywny od 1000 do 5000 zł.



PRACA ZDALNA NIE ZWALNIA PRACODAWCY Z OBOWIĄZKU ZAPEWNIENIA W ZAKŁADZIE PRACY PRACOWNIKÓW WYZNACZONYCH DO UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY I ZWALCZANIA POŻARÓW

r.pr. Monika Czekanowicz

Praca zdalna stwarza zagrożenie, iż w zakładzie pracy zabraknie wyznaczonych do tego pracowników z uwagi na wykonywanie pracy w danym dniu zdalnie.

Pracodawca zobowiązany jest do bieżącej weryfikacji czy są oni obecni w zakładzie pracy. Możliwa jest odmowa wyrażenia zgody na wykonywanie pracy zdalnej zgodnie z propozycją pracownika jeżeli miałoby to oznaczać, iż w zakładzie pracy nie będzie dostępny choć jeden taki pracownik.

Pracodawca powinien mieć na względzie swoje zobowiązanie również w przypadku ustalania urlopów wyznaczonych pracowników lub ich niezdolności do pracy.

ODSZKODOWANIE ZA NIEZGODNE Z PRAWEM ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ NA PODSTAWIE UGODY SĄDOWEJ JEST OPODATKOWANE



Tomasz Kret
Starszy Prawnik

Jeżeli pracownik wystąpi z powództwem o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i zawrze z byłym pracodawcą ugodę, na mocy której zostanie mu wypłacona pewna kwota, to kwota ta nie jest zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Takie wnioski płyną z interpretacji indywidualnej Dyrektora KIS, sygn. 0112-KDIL2-1.4011.475.2023.1.TR.

Organ uznał, że w przypadku, gdy kwota odszkodowania zostanie ustalona w drodze negocjacji i wzajemnych ustępstw stron, nie można przyjąć, że jej wysokość lub zasady ustalania wynikały wprost z przepisów odrębnych ustaw lub z przepisów wykonawczych, aktów administracyjnych bądź z postanowień układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów. Dlatego nie znajdzie do niej zastosowanie zwolnienie przewidziane w art. 21 ust. 1 pkt 3 ustawy o PIT.

Organ uznał ponadto, że odszkodowanie ma rekompensować pracownikowi nie rzeczywisty uszczerbek w jego majątku, a korzyści utracone w wyniku rozwiązania umowy o pracę, czyli niewypłacone wynagrodzenie. Dlatego do odszkodowania nie ma zastosowania również zwolnienie, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 3b ustawy o PIT.

W konsekwencji, odszkodowanie należy opodatkować jak zwykły przychód ze stosunku pracy.



UNIKAJMY „DIVERSITY WASHING”. POTRZEBNE GŁĘBOKIE I RZETELNE WDROŻENIE IDEI RÓWNOŚCI

Zdarza się, że pracodawcy deklarują wsparcie dla wartości DEI, składają fasadowe oświadczenia, że wspierają różnorodność i inkluzywność, co daje złudzenie, że firma dba o DEI, a w rzeczywistości zachowują bierność i nie wdrażają inicjatyw, a czasami nawet podejmują działania sprzeczne z deklaracjami.

Przykładowo, firma oficjalnie popiera Paradę Równości (zamieszcza nawet wpisy w mediach społecznościowych). Dzięki temu zyskuje wizerunkowo. Jednak w praktyce managerowie patrzą nieprzychylnym okiem na tęczęwą flagę na biurku pracownika. Podobnym działaniem będzie promowanie w rekrutacji kandydatów z grupy narażonej na dyskryminację, ale tylko na niższe stanowiska, bez realnej możliwości awansu.

“Diversity washing” stanowi więc rozbieżność między tym, co firma twierdzi, a tym, co robi w rzeczywistości. Fasadowe DEI nie przynosi korzyści. Nie zwiększa zaangażowania pracowników, innowacyjności, nie przekłada się pozytywnie na wyniki, nie zmniejsza rotacji załogi itd. W dłuższej perspektywie prowadzi do strat wizerunkowych.

Jak unikać „Diversity washing”? Konieczna jest przemyślana i spójna strategia wdrożenia DEI, aktywne zaangażowanie osób zarządzających firmą i managerów, zbieranie cyklicznych informacji zwrotnych od pracowników. W praktyce pomocne są również audyty wdrożeniowe, które pozwalają sprawdzić, w jakim stopniu deklaracje w zakresie DEI przekładają się na realne działania i rozwiązania.

BĘDĄ ZMIANY W PORADNIKACH UODO DOT. HR I ZGŁASZANIA NARUSZEŃ. RUSZYŁY KONSULTACJE SPOŁECZNE

Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) ogłosił rozpoczęcie prac nad rewizją swoich poradników. Szczególnie istotny jest poradnik o ochronie danych w miejscu pracy, który nie był aktualizowany od 2018 roku. Zawiera on wytyczne, którymi powinni kierować się pracodawcy, tymczasem niektóre jego elementy nie przystają już do obecnych realiów.

Równocześnie UODO zaktualizuje poradnik o reagowaniu na naruszenia danych osobowych. Jest on szczególnie istotny w sytuacjach kryzysowych, np. gdy doszło do wycieku danych z firmy. Ważne jest więc aby administratorzy danych wiedzieli, czego w takich sytuacjach oczekuje od nich obecnie organ nadzorczy.

Wystartował proces konsultacji społecznych obu poradników. Wszyscy zainteresowani mogą zgłaszać uwagi, pytania i propozycje zmian do 21 czerwca br. poprzez dedykowane kanały dostępne tutaj. Zebrane uwagi zostaną następnie opublikowane na stronie internetowej UODO i wzięte pod uwagę przy tworzeniu nowych dokumentów.



apl. rad. Jan Rabczuk



apl. adw. Anna Bloch-Kurzyńska

BĘDZIE USZCZELNIANIE PROCEDUR ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW, OGRANICZANIE NADUŻYĆ, ELEKTRONIZACJA POSTĘPOWAŃ ADMINISTRACYJNYCH, A TAKŻE PROGRAMY INTEGRACYJNE DLA CUDZOZIEMCÓW – JEST PROJEKT USTAWY O DOSTĘPIE CUDZOZIEMCÓW DO RYNKU PRACY

Projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy został opublikowany. Jest częścią reformy, która ma na celu stworzenie bardziej efektywnych instytucji wspierających rynek pracy. Analiza obecnych przepisów wykazała szereg problemów tj. nadużywanie procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę, brak odpowiedzi na realne potrzeby rynku pracy czy nadmierna biurokracja w urzędach. Celem nowej ustawy jest uporządkowanie kwestii zatrudniania cudzoziemców.

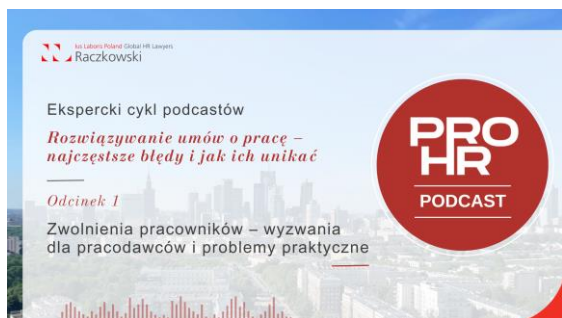
Co do zasady, projekt opiera się na obecnych przepisach, jednocześnie wprowadzając kilka istotnych modyfikacji, m.in.: wprowadzenie obligatoryjnych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, gdy przedsiębiorstwo pracodawcy działa głównie w celu ułatwienia wjazdu obywatelom państw trzecich; likwidację testu rynku pracy na rzecz listy zawodów, w których zatrudnienie cudzoziemca nie będzie możliwe; elektroniczną procedur administracyjnych związanych z zatrudnianiem cudzoziemców.

Nowa ustawa ma na celu nie tylko regulowanie dostępu cudzoziemców do rynku pracy, ale także przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom, takim jak wypychanie Polaków z rynku pracy i zaniżanie standardów zatrudnienia.

Projekt ma zostać przyjęty w III kwartale 2024 r.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRO HR Podcast | Rozwiązywanie umów o pracę – najczęstsze błędy i jak ich unikać



W pierwszym odcinku porozmawiamy o tym:

- Jak prawidłowo wskazać i sformułować przyczynę rozwiązania umowy?
- Jakie błędy najczęściej się pojawiają na tym etapie?

[Posłuchaj w Spotify](#)

SZKOLENIE | Jak zwalniać pracownika za brak wyników w pracy?



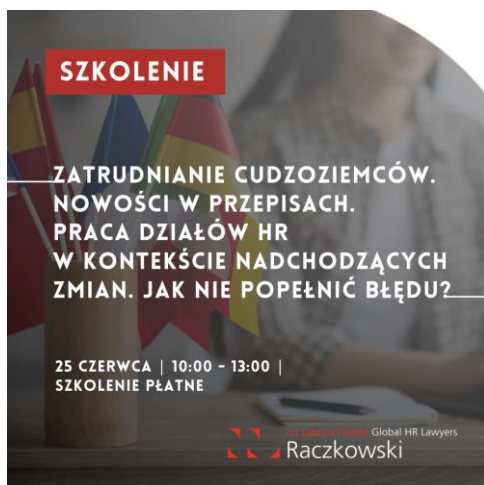
Zapraszamy na praktyczne szkolenie, podczas którego zostaną podjęte kwestie m.in.:

- Czy można zatem obarczać pracownika odpowiedzialnością za wynik?
- Czy pracodawca może zwolnić pracownika za nieosiągnięcie określonych wyników?
- Czy wykonywanie obowiązków na poziomie minimum może być przesłanką do zwolnienia?
- Jak należy oceniać pracownika i jakie okoliczności brać pod uwagę, podejmując decyzję o zwolnieniu?

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

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Zatrudnianie cudzoziemców. Nowości w przepisach. Praca działów HR w kontekście nadchodzących zmian. Jak nie popełnić błędu?



Zapraszamy na eksperckie szkolenie, podczas którego zostaną podjęte kwestie m.in.:

- Pracodawca w zderzeniu z przepisami. Jak zrozumieć imigrację?
- Zasady ogólne, wyjątki oraz „wyjątki od wyjątków”. Kiedy status cudzoziemca pozwala na jego niezwłoczne zatrudnienie?
- Jak weryfikować status imigracyjny kandydatów? O jakie dokumenty prosić? A o które nie prosić?
- Najczęstsze błędy pracodawców. Jak ich uniknąć?
- Zmiany w przepisach. Co zmieniło się niedawno, co zmieni się w najbliższym czasie? Na co się przygotować?

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 25 czerwca 2024

PRO HR Cafe | Ochrona sygnalistów – co pracodawca musi wiedzieć?



Podczas najbliższego spotkania porozmawiamy o tym:

- Co ważniejsze: sygnalista czy informacja, którą przynosi?
- Na co zwrócić szczególną uwagę we wdrożeniu systemu zgłaszania naruszeń?
- Jak w praktyce zapewnić ochronę sygnalistom?
- Dlaczego postępowania wyjaśniające są w tym wszystkim najważniejsze?
- Jakie kary grożą za niedostosowanie się do ustawy?

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 11 czerwca 2024

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.rackowski.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@rackowski.eu.

Copyright © 2022: Rackowski sp.k.