



Newsletter HR

Kancelarii Radców Prawnych Bieluk i Partnerzy

grudzień 2024

ZMIANY W PRAWIE PRACY

WYZWANIA I UDOGODNIENIA DLA PRACODAWCÓW W 2025 R.

Drogi Czytelniku,

przedstawiamy najważniejsze nadchodzące zmiany w przepisach prawa pracy oraz obowiązujące regulacje, które mogą wpłynąć na funkcjonowanie Twojej firmy. Dowiedz się, jak przygotować się na nowe obowiązki i z jakich przywilejów skorzystać w 2025 r.

O czym w grudniowym newsletterze?

- Praca w Wigilię i ograniczenia handlu
- Ochrona pracowników oraz uzupełniający urlop macierzyński
- Zmiany w przepisach dotyczących zasiłków chorobowych
- Nowe wsparcie dla przedsiębiorców zatrudniających żołnierzy OT i AR
- Wliczanie okresów wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych do stażu pracy
- Prawo o układach zbiorowych pracy – nowe zasady od 2025 r.
- Zmiany przepisów regulujących zatrudnianie cudzoziemców
- Zmiany w przepisach dotyczących Państwowej Inspekcji Pracy i Prawa Przedsiębiorców
- Plany Głównego Inspektora Pracy i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- Obowiązek raportowania ESG
- Zmiany w zakresie równości wynagrodzeń – Dyrektywa (UE) 2023/970

ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH WIGILII I OGRANICZENIA HANDLU

Od 1 lutego 2025 r. wejdą w życie nowe przepisy regulujące dni wolne od pracy, Kodeks pracy oraz zasady ograniczenia handlu w Wigilię i niedziele poprzedzające Święta Bożego Narodzenia.

Wigilia jako dzień wolny od pracy

Nowelizacja wprowadza 24 grudnia (Wigilię Bożego Narodzenia) jako ustawowy dzień wolny od pracy. Zmiany obejmują:

- zakaz handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w Wigilię;
- zakaz powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu w tym dniu.

Zmiany w zakazie handlu w grudniowe niedziele

Do tej pory zakaz handlu nie obowiązywał w dwie niedziele poprzedzające Święta Bożego Narodzenia, z wyjątkiem niedzieli przypadającej 24 grudnia. Po nowelizacji:

- zakaz handlu nie będzie obowiązywał w trzy niedziele poprzedzające Wigilię;
- pracownik lub zatrudniony będzie mógł wykonywać pracę w handlu maksymalnie w dwie niedziele grudnia.

Lista wyjątków od zakazu handlu w Wigilię i niedziele

Nowe przepisy nie zmieniają katalogu placówek zwolnionych z zakazu handlu. Zakaz nie dotyczy m.in.:

- stacji paliw, aptek, punktów aptecznych, zakładów leczniczych dla zwierząt,
- placówek handlowych prowadzących działalność w zakresie sprzedaży kwiatów, dewocjonalii, prasy, biletów komunikacji miejskiej, wyrobów tytoniowych, pamiątek, kuponów gier losowych,
- placówek handlowych w zakładach hotelarskich, obiektach infrastruktury krytycznej, dworcach, portach lotniczych, strefach wolnoportowych,
- sklepów internetowych i platform internetowych,
- punktów sprzedaży na jarmarkach, festynach, czy imprezach okolicznościowych,
- placówek handlowych, gdzie sprzedaż prowadzi przedsiębiorca osobiście na własny rachunek,
- piekarni, cukierni, lodziarni oraz placówek gastronomicznych.

Uzasadnienie zmian

Ustanowienie Wigilii dniem wolnym od pracy ma na celu umożliwienie pracownikom spędzenia tego dnia w gronie rodzinnym. Jednocześnie nowe zasady zakazu handlu w grudniowe niedziele mają pomóc w rozłożeniu przedświątecznych zakupów na dłuższy czas, zmniejszając obciążenie pracowników handlu.

NOWE PRZEPISY DOTYCZĄCE OCHRONY PRACOWNIKÓW ORAZ UZUPEŁNIAJĄCEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Rządowy projekt ustawy o zmianach w Kodeksie pracy przekazano do Senatu.

Co wprowadzają nowe przepisy?

Projekt zakłada wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla rodziców hospitalizowanych dzieci oraz dodatkowe mechanizmy ochrony stosunku pracy dla osób korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem.

Uzupełniający urlop macierzyński – dla kogo i w jakim wymiarze?

Nowe przepisy przewidują dodatkowy urlop macierzyński dla pracownicy albo pracownika – ojca wychowującego dziecko, po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, w przypadku hospitalizacji dziecka:

- **urodzonego przedwcześnie (do 28. tygodnia ciąży lub z masą poniżej 1000 g)** – tydzień urlopu za każdy tydzień hospitalizacji do 15. tygodnia po porodzie;
- **urodzonego między ukończonym 28. a przed ukończeniem 37. tygodnia ciąży (masa powyżej 1000 g)** – tydzień urlopu za każdy tydzień hospitalizacji do 8. tygodnia po porodzie;
- **urodzonego po 37. tygodniu ciąży** – tydzień urlopu za każdy tydzień hospitalizacji (minimum 2 kolejne dni w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie) od 5. do 8. tygodnia po porodzie.

W przypadku narodzin wieloraczków przy ustaleniu wymiaru urlopu uwzględnia się wagę dziecka o najniższej masie urodzeniowej oraz okres pobytu w szpitalu dziecka najdłużej hospitalizowanego. Urlop będzie zaokrąglany do pełnych tygodni, a jego przyznanie wymaga wniosku złożonego na 21 dni przed końcem urlopu macierzyńskiego.

Kto jeszcze może skorzystać?

Urlop ten przysługuje także rodzicom adopcyjnym i zastępczym (z wyłączeniem zawodowych rodzin zastępczych), jeśli hospitalizacja dziecka nastąpiła po przyjęciu go na wychowanie.

Nowe zasady ochrony pracowników korzystających z urlopu

- Zakaz wypowiedzenia i rozwiązywania umowy (i prowadzenia przygotowań w tym zakresie) od momentu złożenia wniosku o urlop do jego zakończenia. Wyjątek stanowią sytuacje związane z upadłością lub likwidacją pracodawcy albo gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

- Pracownik po urlopie musi wrócić na dotychczasowe stanowisko lub równorzędne z takimi samymi warunkami pracy i płacy.

Co z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy?

W okresie szczególnej ochrony możliwe jest jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Pracodawca musi jednak udowodnić, że kierował się uzasadnionymi powodami, jeśli pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków.

Kiedy zmiany wejdą w życie?

Przepisy mają obowiązywać po 3 miesiącach od ich ogłoszenia.

Dlaczego to ważne?

Wprowadzenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego ma na celu wspieranie rodziców w trudnych momentach związanych z hospitalizacją noworodka. Dodatkowa ochrona pracy zapewnia większą stabilność w okresie korzystania z uprawnień rodzicielskich.

ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH ZASIŁKÓW CHOROBYCH – KLUCZOWE INFORMACJE

Projekt Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej obecnie na etapie opiniowania.

Co się zmieni?

Planowane zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa precyzują zasady utraty prawa do zasiłku chorobowego oraz wprowadzają definicje kluczowych pojęć.

Przesłanki utraty prawa do zasiłku

Od 2025 r. ubezpieczony utraci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia, jeśli w okresie orzeczonej niezdolności do pracy:

- wykonywał pracę zarobkową – każdą, niezależnie od jej formy, poza czynnościami incydentalnymi wymaganymi przez istotne okoliczności (np. podpisanie pilnych dokumentów);
- podejmował aktywność niezgodną z celem zwolnienia – czyli wydłużające leczenie, z wyłączeniem zwykłych, codziennych czynności (zakupy, wizyta u lekarza);
- przebywa w miejscu innym niż wskazane w zwolnieniu jako adres pobytu, chyba że uzasadni nieobecność względami zdrowotnymi lub koniecznością podjęcia czynności incydentalnych uzasadnionymi wyjątkowymi okolicznościami.

Nowe możliwości

- Możliwość wskazania w zwolnieniu adresu w innym państwie, jeśli jest to uzasadnione zaleceniami lekarza lub innymi ważnymi powodami (np. opieka za granicą).

Zmiany w rozliczaniu zasiłków

Nowelizacja pozwala na:

- Pobieranie zasiłku chorobowego z jednego tytułu, przy jednoczesnym wykonywaniu pracy w ramach innego tytułu.
- Wyjątek dotyczy przypadków, gdy lekarz wskaże możliwość pracy w określonym zakresie.

Termin wdrożenia przepisów

Zmiany wejdą w życie 1 stycznia 2025 r. Sprawy wszczęte przed tą datą będą rozpatrywane na podstawie dotychczasowych przepisów.

Co to oznacza?

Nowe regulacje zwiększają elastyczność, ale jednocześnie zaostrzają kontrolę nad wykorzystaniem zwolnień lekarskich. Ważne jest przestrzeganie zasad, aby uniknąć utraty prawa do świadczenia.

NOWE WSPARCIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH ŻOŁNIERZY OT I AR

Od 12 listopada 2024 r. obowiązuje ustawa wprowadzająca preferencje podatkowe i nowe zasady dla firm zatrudniających żołnierzy Obrony Terytorialnej (OT) oraz Aktywnej Rezerwy (AR).

Ulgi podatkowe dla przedsiębiorców

Ustawa przewiduje możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania kwoty:

- 12 000 zł za każdego zatrudnionego żołnierza OT lub AR, który pełni służbę nieprzerwanie przez rok;
- wysokość ulgi będzie rosła z każdym rokiem nieprzerwanego pełnienia służby;
- do max 24 000 zł, jeśli żołnierz pozostaje w służbie przez co najmniej 5 lat.

Ulga dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przy wynagrodzeniu równym co najmniej płacy minimalnej. Preferencja nie obejmuje żołnierzy będących współnikami firmy.

Nowe kryterium w zamówieniach publicznych

Zatrudnianie żołnierzy OT lub AR może być kryterium jakościowym przy udzielaniu zamówień publicznych o wartości poniżej progów unijnych.

- Kryterium to ma wagę minimalną 10%.

- Obowiązek stosowania tego kryterium obejmuje wybrane jednostki organizacyjne wyznaczone przez Ministra Obrony Narodowej.

Zasada ta obejmuje również żołnierzy OT lub AR prowadzących własną działalność gospodarczą.

Zniesienie obowiązku wypłaty odprawy

Pracodawcy nie muszą już wypłacać odpraw dla pracowników powołanych do terytorialnej służby wojskowej. Odprawa została zastąpiona świadczeniem początkowym, wypłacanym przez jednostki wojskowe.

Świadczenie początkowe – co warto wiedzieć?

- Przysługuje jednorazowo żołnierzowi OT w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego przez GUS za II kwartał roku poprzedniego.
- Wypłatę realizuje jednostka wojskowa po zakończeniu szkolenia podstawowego.
- Świadczenie nie przysługuje przy ponownym powołaniu do służby.

Od kiedy obowiązują zmiany?

- Przepisy weszły w życie 12 listopada 2024 r.
- Ulgi podatkowe będą stosowane do dochodów uzyskanych od 2025 r.

Dlaczego to istotne?

Nowelizacja ma na celu wspieranie pracodawców, którzy zatrudniają żołnierzy OT i AR, oraz zwiększenie ich aktywności zawodowej. Zmiany w zamówieniach publicznych i systemie odpraw mają dodatkowo zmotywować firmy do współpracy z wojskiem.

WLICZANIE OKRESÓW WYKONYWANIA PRACY NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH DO STAŻU PRACY

Projekt nowelizacji Kodeksu pracy przedstawiło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Zmiana sposobu ustalania stażu pracy

Jednym z kluczowych punktów nowelizacji jest wliczanie okresów wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej czy prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy. Rozwiązanie to otwiera nowe możliwości dla wielu osób, które dotychczas były pomijane przy ustalaniu stażu pracy w kontekście uprawnień pracowniczych.

Obecnie staż pracy, który wpływa na przyznanie m.in. dodatków stażowych, nagród jubileuszowych czy innych świadczeń, obejmuje wyłącznie okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub stosunków służbowych.

Do stażu pracy będą również wliczane:

- okresy wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług, które podlegają pod przepisy o zleceniu w Kodeksie cywilnym;
- czas prowadzenia działalności gospodarczej, jeśli stanowił on tytuł do ubezpieczenia społecznego;
- okresy pełnienia mandatu posła, senatora lub posła do Parlamentu Europejskiego;
- czas czynnej służby wojskowej przez żołnierzy niezawodowych oraz służby zastępczej;
- okresy członkostwa w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych lub spółdzielniach kółek rolniczych.

Dodatkowo, projekt zakłada możliwość zaliczenia do stażu pracy niektórych okresów niepodlegania ubezpieczeniom społecznym, np. wykonywania pracy przez uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów do 26. roku życia na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zaświadczenia ZUS

Aby okresy wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej lub działalności gospodarczej mogły zostać wliczone do stażu pracy, muszą one stanowić tytuł do ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z projektem potwierdzeniem tego będzie zaświadczenie wydawane przez ZUS.

PRAWO O UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY

Nowe zasady od 2025 r.

Od 1 stycznia 2025 r. mają zacząć również obowiązywać nowe przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy. Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych zakłada **uproszczenie procedur negocjacyjnych i rejestracyjnych**, co ma zwiększyć dynamikę dialogu między pracodawcami a związkami zawodowymi.

Kluczowe zmiany:

- **określony czas obowiązywania układów** – zakładowe na 5 lat, ponadzakładowe na 10 lat, z możliwością przedłużenia. Ma to spowodować, że pracodawcy nie będą związani układami w nieskończoność, co ma zachęcić ich do zawierania nowych układów i aktualizacji istniejących;
- **uproszczenie rejestracji** – wprowadzenie elektronicznego wpisu do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP);

- **wsparcie mediatora** – pomoc w negocjacjach, szczególnie w sytuacjach konfliktowych;
- **łatwiejsze wystąpienie z układu ponadzakładowego** – dla podmiotów w trudnej sytuacji finansowej;
- **prostsze rozszerzanie układów ponadzakładowych** – decyzje podejmowane wspólnie przez pracodawcę i związki zawodowe.

Co to oznacza?

Nowe regulacje mają zwiększyć liczbę zawieranych układów zbiorowych dzięki uproszczonym procedurom oraz poprawić współpracę między stronami w procesie negocjacji. Podkreślono znaczenie dialogu społecznego jako kluczowego elementu stabilnego rynku pracy.

Od kiedy obowiązuje?

Projekt ustawy, po finalizacji prac legislacyjnych, prawdopodobnie wejdzie w życie w 2025 r.

ZMIANY PRZEPISÓW REGULUJĄCYCH ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW

Trwają prace nad ustawą o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Nowe przepisy mają kompleksowo regulować zagadnienie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy.

Najważniejsze zmiany

1. **Obligatoryjne przesłanki odmowy zezwolenia na pracę** – planuje się, aby wojewodowie odmawiali wydawania zezwoleń na pracę, gdy działalność pracodawcy będzie ukierunkowana wyłącznie na ułatwianie wjazdu cudzoziemcom, bez faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej.
2. **Obowiązek zatrudnienia na podstawie stosunku pracy** - zezwolenia na pracę mają być wydawane wyłącznie w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na umowę o pracę.
3. **Dodatkowe wymagania dla nowych podmiotów gospodarczych i biur wirtualnych** - nowe podmioty, istniejące krócej niż rok podatkowy, będą poddawane szczegółowym kontrolom przed udzieleniem cudzoziemcom zezwoleń na pracę. Podmioty korzystające z biur wirtualnych będą bardziej restrykcyjnie oceniane pod kątem faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej.
4. **Ograniczenie tzw. outsourcingu pracowniczego** - udostępnianie pracowników-cudzoziemców będzie możliwe wyłącznie przez podmioty zarejestrowane jako agencje pracy tymczasowej.

5. **Rezygnacja z nieefektywnego testu rynku pracy** - dotychczasowy proces sprawdzania, czy miejscowi bezrobotni mogą podjąć daną pracę, zostanie zastąpiony szybszą i bardziej elastyczną procedurą. Starostowie będą mogli decydować, w jakich branżach ograniczać zatrudnienie cudzoziemców w zależności od lokalnych warunków rynku pracy.
6. **Skuteczniejsze kontrole legalności pracy** - kontrole Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy będą mogły być przeprowadzane bez zapowiedzi. Jednocześnie planuje się umożliwienie przeprowadzania jednoczesnych kontroli w różnych obszarach prawa pracy przez kilka instytucji.
7. **Informowanie cudzoziemców o przysługujących im prawach** - pracodawcy zostaną zobowiązani do przekazywania cudzoziemcom informacji o ich prawach, w tym o możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych.
8. **Zaostrzenie kar za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców** - sankcje za zatrudnianie cudzoziemców z naruszeniem obowiązujących przepisów mają być bardziej dotkliwe. Wysokość grzywny będzie uzależniona od liczby nielegalnie zatrudnionych osób.
9. **Zmiany w przepisach dotyczących oświadczeń** - przewiduje się doprecyzowanie i uzupełnienie regulacji dotyczących oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom, aby były bardziej transparentne.
10. **Elektronizacja postępowań** – planowana jest pełna elektronizacja postępowań dotyczących zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu cudzoziemcom wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz wykorzystanie systemów informatycznych do monitoringu wykorzystania zezwoleń i oświadczeń. Rozbudowa funkcjonalności systemu teleinformatycznego ma pozwolić na łatwiejszy kontakt pracodawców z instytucjami właściwymi w sprawie legalizacji pracy cudzoziemców.

Od kiedy obowiązuje?

Ustawa miała wejść w życie 1 stycznia 2025 r., ale z uwagi na przebieg procesu legislacyjnego jest jednak mało prawdopodobne, aby projektowane przepisy zostały uchwalone, a tym bardziej weszły w życie na początku 2025 r.

ZMIANY W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY I PRAWA PRZEDSIĘBIORCÓW

Rząd planuje wprowadzenie istotnych zmian w ustawach regulujących działalność Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) oraz procedury kontroli przedsiębiorców.

Celem nowelizacji jest **uproszczenie i ujednolicenie zasad kontroli pracodawców**, co może znacząco wpłynąć na sposób przeprowadzania kontroli w firmach.

Kluczowe zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy

1. Zniesienie obowiązku okazywania upoważnienia do kontroli

Inspektorzy PIP nie będą musieli przedstawiać pisemnego upoważnienia do przeprowadzania kontroli. Podstawą ich działań będzie wyłącznie legitymacja służbowa.

Cel zmian: Ułatwienie procedur kontrolnych i przyspieszenie ich realizacji.

Wyzwania dla przedsiębiorców: Brak wcześniejszych informacji o zakresie i terminie kontroli może być problematyczny, szczególnie dla mniejszych firm bez działu HR.

2. Przyspieszenie procedur

Zmiana pozwoli na szybsze wykrywanie naruszeń prawa pracy i skuteczniejsze egzekwowanie przepisów. Pracodawcy przestrzegający prawa prawdopodobnie nie odczują negatywnego wpływu tej zmiany, natomiast dla firm z nieprawidłowościami nowelizacja może stanowić poważne wyzwanie.

Zmiany w ustawie – Prawo przedsiębiorców

Planowane jest dodanie Państwowej Inspekcji Pracy do listy organów, które są wyłączone spod ograniczeń dotyczących prowadzenia kontroli przedsiębiorców. Dotychczas wyłączenie to dotyczyło m.in.:

- kontroli celno-skarbowych,
- kontroli na podstawie Prawa atomowego,
- kontroli w zakresie gospodarki odpadami.

Co to oznacza dla przedsiębiorców?

1. Brak wcześniejszej informacji o kontroli

Przedsiębiorcy nie będą otrzymywać szczegółowych upoważnień, które dotychczas informowały o zakresie i terminie kontroli. Może to utrudnić organizację pracy w firmach, szczególnie tych bez dedykowanych działów HR.

2. Większa skuteczność działań PIP

Zmiany pozwolą inspektorom szybciej identyfikować nieprawidłowości i podejmować działania w celu ich usunięcia. Nowelizacja jest wyraźnym krokiem w kierunku poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w Polsce.

Kiedy przepisy zaczną obowiązywać?

Proponowane przepisy mają wejść w życie już 14 dni po ich uchwaleniu, co oznacza, że przedsiębiorcy muszą być gotowi na nowe procedury kontroli w bardzo krótkim czasie.

PLANY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY I MRPIPS

Główny Inspektor Pracy zapowiedział ambitne zmiany w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Nowy projekt ustawy ma umożliwić inspektorom pracy ustalanie stosunku pracy, co może znacząco wpłynąć na rynek pracy w Polsce.

Nowe kompetencje inspektorów pracy

Zgodnie z propozycją, inspektorzy PIP będą mieli prawo nakazania przekształcenia umów cywilnoprawnych, takich jak:

- umowy B2B,
- umowy zlecenia,
- umowy o dzieło,

na umowy o pracę, jeśli charakter współpracy spełnia kryteria stosunku pracy określone w Kodeksie pracy.

Jak będą działać nowe przepisy?

Inspektorzy będą mogli nakazać potwierdzenie warunków umowy o pracę w formie pisemnej w przypadku:

- braku formalnej umowy o pracę,
- zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, które zgodnie z Kodeksem pracy wymagają zawarcia umowy o pracę.

Nakazy będą podlegały natychmiastowemu wykonaniu – pracodawcy będą musieli zastosować się do decyzji inspektora bez względu na wcześniejsze ustalenia stron umowy.

Skutki dla pracodawców i pracowników

1. Natychmiastowe przekształcenia umów

W praktyce inspektor będzie mógł wymusić zmianę charakteru zatrudnienia bez zgody stron. Decydujące będą cechy stosunku pracy, takie jak podporządkowanie pracownika czy charakter wykonywanych obowiązków.

2. Odwołanie od decyzji

Zgodnie z planami, pracodawcy będą mogli odwołać się od nakazu inspektora pracy do sądu pracy. Proces odwoławczy ma umożliwić kontrolę prawidłowości wydanych decyzji administracyjnych.

Od kiedy nowe przepisy?

Obecnie projekt ustawy znajduje się na etapie wstępnych konsultacji. Nie znamy jeszcze ostatecznego kształtu przepisów, ale wprowadzenie nowych uprawnień inspektorów z pewnością wywoła ożywioną dyskusję wśród przedsiębiorców.

OBOWIĄZEK RAPORTOWANIA ESG – PRZYGOTUJ SWOJĄ FIRMĘ NA NOWE REGULACJE

Nowe unijne przepisy dotyczące raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESG) wkrótce zaczną obowiązywać wiele przedsiębiorstw. Wynikają one z Dyrektywy CSRD (o sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju – Dyrektywa PE i Rady (UE) 2022/2464 z 14 grudnia 2022 r.). Celem jest zwiększenie transparentności w trzech kluczowych obszarach:

- E – środowisko (Environmental),
- S – społeczeństwo (Social),
- G – ład korporacyjny (Governance).

Kto musi raportować?

Aktualne regulacje

Obowiązek raportowania niefinansowego w Polsce istnieje od 2018 r. (na mocy Dyrektywy NFRD). Dotyczy głównie:

- dużych podmiotów gospodarczych na rynku finansowym (banki, ubezpieczyciele, spółki giełdowe),
- firm dominujących grup kapitałowych.

Nowe wymagania (CSRD)

Począwszy od raportu za rok 2024, przedsiębiorstwa spełniające poniższe kryteria będą zobligowane do publikowania raportów ESG:

1. Duże jednostki zainteresowania publicznego (np. spółki giełdowe, banki, firmy ubezpieczeniowe).
2. Jednostki zatrudniające powyżej 500 pracowników oraz:
 - posiadające aktywa > 85 mln zł, lub
 - osiągające przychód netto > 170 mln zł.

Raporty będą włączone do sprawozdań finansowych i zgodne z europejskimi standardami raportowania zrównoważonego rozwoju (ESRS).

Standardy i struktura raportów ESG

Raporty muszą obejmować informacje w czterech częściach:

- Ogólnej – cel organizacji i strategia ESG.
- Środowiskowej (E) – wpływ na klimat, zużycie zasobów, emisje.
- Społecznej (S) – różnorodność, prawa pracownicze, wpływ społeczny.

- Ładu korporacyjnego (G) – struktura zarządzania, etyka.

Raporty będą poddawane audytowi przez biegłych rewidentów, co zwiększy ich wiarygodność.

Spółeczny aspekt ESG: Co raportować w obszarze "S"?

Każda firma musi nie tylko osiągać wyniki finansowe, ale także pokazywać, w jaki sposób wnosi pozytywny wkład w społeczeństwo. ESG „S” dotyczy praw człowieka i równości – relacji organizacji z ludźmi, a także jej polityk i działań, które mają wpływ na jednostki, grupy i całe społeczeństwo.

W kontekście biznesowym bada się relacje w obszarze etyki, sprawiedliwości i troski o dobre samopoczucie. Bierze się pod uwagę takie tematy, jak nierówność, warunki pracy, prawa człowieka, bezpieczeństwo produktów, czy relacje społeczne. W raporcie warto omówić 3 kwestie: **różnorodność, zatrudnienie, prawa człowieka.**

RÓŻNORODNOŚĆ

Kwestia różnorodności dotyczy różnorodności płci w organach zarządczych oraz wśród kadry kierowniczej wyższego i średniego szczebla, równości wynagrodzenia, równych szans przy zatrudnieniu i awansach oraz – jeśli to możliwe – zgodności struktury zatrudnienia ze strukturą społeczeństwa (np. wiek, narodowość).

ZATRUDNIENIE

To pole obejmuje godne warunki pracy, czyli adekwatność zarobków do nakładanych obowiązków, płatne nadgodziny, możliwość wykorzystania urlopu, możliwość rozwoju zawodowego.

PRAWA CZŁOWIEKA

Ten obszar obejmuje odniesienie się do kwestii przestrzegania przez organizację praw człowieka, np. kodeksy etyczne, polityka poszanowania praw człowieka, procedury należytej staranności dotyczące praw człowieka, np. przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji, ochrona sygnalistów

Jak przygotować się do raportowania ESG?

Aby sprostać wymogom Dyrektywy CSRD, firmy powinny:

- Wdrożyć systemy monitorowania i analizy danych w zakresie ESG.
- Zweryfikować strategię, polityki i regulaminy dotyczące środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego.
- Przygotować się na audyt raportów przez biegłych rewidentów.

W dniu 9 grudnia 2024 r. ustawę implementującą zmiany wynikające z Dyrektywy CSRD przekazano Prezydentowi do podpisu.

ZMIANY W ZAKRESIE RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ

Dyrektywa (UE) 2023/970

Rok 2025 przyniesie istotne zmiany dla pracodawców w obszarze przejrzystości wynagrodzeń i raportowania luki płacowej. Zasady te wynikają z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r., której celem jest wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Już teraz warto przygotować się do weryfikacji regulaminów pracy, wynagradzania oraz premiowania, aby w odpowiednim terminie wdrożyć zmiany zgodne z nowymi przepisami.

Główne założenia Dyrektywy:

Kogo dotyczy obowiązek sprawozdawczości?

- Pracodawcy zatrudniający 250+ pracowników: raporty od 2027 roku, co roku.
- Pracodawcy zatrudniający 150-249 pracowników: raporty od 2027 roku, co trzy lata.
- Pracodawcy zatrudniający poniżej 100 pracowników: raportowanie dobrowolne, choć krajowe przepisy mogą zmienić je na obowiązkowe.

Kogo obejmuje raportowanie?

Dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub pozostających w stosunku pracy, zgodnie z lokalnym prawem i praktyką.

Zakres obowiązków sprawozdawczych:

Pracodawcy będą zobowiązani do raportowania danych, w tym:

- luki płacowej ze względu na płeć (w tym mediany i składników dodatkowych);
- procentowego udziału kobiet i mężczyzn w każdym kwartylu wynagrodzeń;
- rozkładu wynagrodzeń w kategoriach pracowników.

Dyrektywa definiuje wynagrodzenie jako wszelkie świadczenia pieniężne i rzeczowe, co oznacza, że pracodawcy muszą kompleksowo podejść do analiz swoich systemów wynagrodzeń.

Dodatkowe obowiązki względem pracowników:

- **Informacja o wynagrodzeniu w rekrutacji**

Pracodawca musi ujawnić początkowe wynagrodzenie lub jego przedział w ogłoszeniu o pracę.

- **Zakaz pytań o poprzednie wynagrodzenia**

W procesie rekrutacyjnym nie można pytać kandydatów o ich obecne lub wcześniejsze zarobki.

- **Łatwy dostęp do kryteriów wynagrodzeń**

Pracownicy muszą mieć zapewnioną przejrzystość kryteriów ustalania wynagrodzeń oraz możliwość uzyskania informacji o swoim wynagrodzeniu w odniesieniu do kolegów wykonujących podobną pracę.

- **Coroczne informowanie o prawie do informacji**

Pracodawca zobowiązany jest do regularnego przypominania pracownikom o ich prawach w tym zakresie.

Przygotowanie do zmian

Dyrektywa wymaga przeglądu istniejących regulaminów wynagrodzeń, premiowania oraz pracy. Pracodawcy powinni dostosować swoje polityki płacowe tak, aby realizowały zasadę równego wynagrodzenia i pozwalały na ocenę potencjalnej dyskryminacji płacowej.



BIELUK I PARTNERZY
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

Potrzebujesz wsparcia w zakresie prawa pracy i compliance?

Zapraszamy do współpracy z naszymi specjalistkami z PRAKTYKI HR!



r. pr. Jolanta Adamska
partner



r. pr. dr Magdalena Kun-Buczko



r. pr. Paula Bajraszewska



r. pr. Agnieszka Owsieniuk

Bądź na bieżąco z prawem pracy na prawopracy.bieluk.pl