

**Szanowni Państwo,**

zwyczajowo przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

ROZPORZĄDZENIE AI JUŻ OBOWIĄZUJE

Od 2 lutego br. zaczął obowiązywać tzw. AI Act, czyli unijne rozporządzenie, wprowadzające regulacje dotyczące zakazanych praktyk oraz kompetencji w zakresie sztucznej inteligencji. Do zakazanych należą m.in. systemy stosujące techniki podprogowe i manipulacyjne oraz systemy mające na celu wyciąganie wniosków na temat emocji osób np. w miejscu pracy. Na mocy nowych przepisów pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia odpowiednich kompetencji personelu, który w ich zakładzie zajmuje się sztuczną inteligencją. Rekomendowane jest także wdrożenie odpowiednich polityk korzystania z AI.

GUS: LUKA PŁACOWA WCIĄŻ NA WYSOKIM POZIOMIE

Główny Urząd Statystyczny opublikował dane dotyczące mediany wynagrodzeń za lipiec 2024 roku. Wynika z nich, że średnie wynagrodzenie mężczyzn wyniosło 8 195,07 zł brutto, podczas gdy kobiety zarabiały średnio 7 769,06 zł brutto. Choć różnice są widoczne w każdej grupie wiekowej, to największa luka płacowa występuje wśród osób w wieku 35-44 lata. Dopiero po 55. roku życia różnice zaczynają się stopniowo wyrównywać. Identyfikowanie i niwelowanie dysproporcji jest istotne w kontekście nieodległego wdrożenia przepisów dyrektywy o jawności wynagrodzeń.

SPRZEDAŻ WYPOSAŻENIA FIRMY WYŁĄCZONA Z PODSTAWY SKŁADKI ZDROWOTNEJ

Z początkiem nowego roku z podstawy składki zdrowotnej wyłączono środki trwałe. Wątpliwości przedsiębiorców wzbudzała jednak wciąż kwestia sprzedaży rzeczy o mniejszej wartości – jak np. telefon służbowy, meblowanie biura. Ministerstwo Zdrowia potwierdziło, że składki zdrowotnej nie trzeba płać także od przychodu ze sprzedaży wyposażenia, tj. rzeczy o wartości przekraczającej 1500 zł.

AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ MOŻE DOSTAĆ DOFINANSOWANIE Z PFRON

Tylko agencja pracy tymczasowej, jako formalny pracodawca, może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych przez siebie osób z niepełnosprawnościami – potwierdza PFRON. Wątpliwości w tej sprawie zgłosiła agencja, będąca jednocześnie zakładem pracy chronionej, pytając, czy może uwzględniać pracowników tymczasowych w stanie zatrudnienia i pobierać na nich dopłaty do pensji. Jednocześnie, zgodnie z wyjaśnieniami UOKiK, pracownicy tymczasowi mogą być wykazywani w stanie zatrudnienia także przez pracodawców użytkowników, ale bez prawa do wnioskowania o dopłatę do ich wynagrodzeń.

Zapraszamy do kontaktu: Karolina Kanclerz, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner oraz **Kamil Nazimek**, aplikant radcowski, prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Webinar: Jak na Pracodawców wpłynie zmiana definicji mobbingu?** - 11 lutego br., godz. 11:00-11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Pracodawca i pracownik w sądzie: Nowy mobbing w sądzie** - 17 lutego br., godz. 11:00-11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Konferencja: Restrukturyzacja zatrudnienia** - 18 lutego br., godz. 11:00-13:10, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Konferencja: Spory pracownicze** - 26 lutego br., godz. 9:00-14:00, online. Rejestracja: [tutaj](#).
- **HR Lab Poznań: Jawność wynagrodzeń oraz DE&I w miejscu pracy** - 26 lutego br., 11:00-14:00, stacjonarnie, Poznań. Rejestracja: [tutaj](#).
- **Droga do Transparentności: Zrozumieć transparentność płac – kluczowe pojęcia przy ocenie wynagrodzeń** - 27 lutego br., godz. 11:00-11:45, online. Rejestracja: [tutaj](#).