



Szanowni Państwo,

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

SYGNALIŚCI JEDNAK BEZ 12 MIESIĘCZNYCH ODSZKODOWAŃ ZA ODWET

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiada obniżenie odszkodowań za działania odwetowe, a ponadto zawężenie na wniosek Ministerstwa Sprawiedliwości katalogu spraw, których mogą dotyczyć zgłoszenia sygnalistów. O ile zmianę w zakresie odszkodowań należy ocenić pozytywnie, to argumentacja MS jest nietrafiona.

SN: ZZ MOŻE SKARŻYĆ DO SĄDU POLITYKĘ ANTYMOBBINGOWĄ

Związek zawodowy może zakwestionować przed sądem zarządzenie firmy określające zasady działania w sprawach przemocy w miejscu pracy. Tak uznał Sąd Najwyższy. Nie oznacza to automatycznie, że roszczenie, z jakim wystąpił związek, jest zasadne i ma podstawę materialnoprawną. To będzie musiał każdorazowo rozstrzygnąć sąd. Polityki Antymobbingowe to *must-have* wewnętrznych procedur. Postanowienie SN z dnia 19 marca 2024 r. sygn. akt III PSKP 8/23.

BRAK ZGODY RZĄDU NA POWRÓT STARYCH ZASAD PŁACENIA SKŁADKI ZDROWOTNEJ

Minister Zdrowia Izabela Leszczyna ogłosiła 18 marca 2024 r., że w niedalekiej przyszłości wraz Ministrem Finansów przedstawi propozycje zmian w składce zdrowotnej dla przedsiębiorców. Minister Zdrowia zapewniła, że przedsiębiorcy nie będą mieli obowiązku zapłaty składki, która jest obecnie płacona od sprzedaży aktywów trwałych, a także, że zostaną wprowadzone odpowiednie zmiany w zakresie w stosunku do tych przedsiębiorców, których dochody nie są wystarczające do tego, by spokojnie zapłacić wszystkie podatki i składki przy jednoczesnym spokojnym funkcjonowaniu i rozwijaniu się. Ministerstwo Zdrowia wyliczyło, że powrót do zasad sprzed „Polskiego Ładu” w zakresie rozliczania składki zdrowotnej oznaczałby lukę w budżecie NFZ w 2025 r. na poziomie 10 mld zł, dlatego też na ten moment można mówić o „braku pozwolenia” na wprowadzenie starych zasad.

TSUE: PRAWIDŁOWE ZGŁOSZENIE ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH TYLKO PRZED ICH ROZPOCZĘCIEM

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyjął, że konsultacje i wysłanie zawiadomień o planowanych zwolnieniach powinny mieć miejsce jak najwcześniej. Zdaniem Trybunału, najlepszym momentem jest chwila podjęcia decyzji zmuszającej pracodawcę do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych. Trzeba jednocześnie brać pod uwagę czy czynniki istotne dla przeprowadzenia konsultacji są już znane i konkretne. Jeżeli są to wyłącznie mało prawdopodobne scenariusze, to wówczas w ogóle nie ma obowiązku wszczynania procedury zwolnień grupowych. Przykładowym momentem powstania obowiązku wszczęcia procedury może być w tym przypadku chwila podjęcia rozmów, które w rezultacie będą wymagały sporządzenia planu takich zwolnień. Wyrok TSUE z dnia 22 lutego 2024 r. (sprawa C 589/22).

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

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Webinar: "Na wszelki wypadek" – o czym muszą pamiętać pracodawcy, gdy w pracy zdarzy się wypadek** - 26 marca br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Panel dyskusyjny: HR & Talent Trends 2024** - 27 marca br., godz. 9:30-13:45, Warszawa. Więcej: [tutaj](#).
- **Porozmawiajmy o pieniądzach: Transparentność wynagrodzeń – jak dobrze przygotować się do wdrożenia jawności i na jakie trudności trzeba być przygotowanym?** - 4 kwietnia br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).