

Szanowni Państwo,

w czerwcowym wydaniu *Perspektyw HR* poruszamy następujące tematy:

- **dyrektywa o jawności wynagrodzeń** - szereg nowych obowiązków dla pracodawcy, związanych z wskazywaniem wysokości wynagrodzeń w ofertach pracy oraz przekazywaniem pracownikom informacji na temat średniego wynagrodzenia w podziale na płeć;
- koncepcja **CSR** i działania wobec pracowników;
- zmiany w **finansowaniu zwolnień lekarskich**.

Poniżej znajdują Państwo także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS | Littler. Zapraszamy do uczestnictwa.

Życzymy udanej lektury!

Robert Stępień
Miłosz Awedyk



Dyrektywa o jawności wynagrodzeń – przygotuj się już dziś

Autorzy: **r. pr. Robert Stępień**, partner, robert.stepien@pcslegal.pl
apl. radc. Michał Fijak, prawnik, michal.fijak@pcslegal.pl

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń wprowadza szereg nowych obowiązków dla pracodawcy, związanych w szczególności z wskazywaniem wysokości wynagrodzeń w ofertach pracy, przekazywaniem pracownikom informacji na temat średniego wynagrodzenia, w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę oraz publikowaniu raportów płacowych w tym zakresie, tj. pokazujących tzw. lukę płacową pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Do wdrożenia nowych regulacji pozostało jeszcze „trochę” czasu (termin na wdrożenie dyrektywy to 7 czerwca 2026 r.), jednak warto przygotować się już teraz. Tak, aby nie musieć wprowadzać zmian w pośpiechu, tuż przed terminem na złożenie pierwszego raportu płacowego. Działania te powinny obejmować w szczególności:

- przeprowadzenie kompleksowej analizy struktury organizacyjnej (stanowisk pracy) oraz struktury wynagrodzeń;
- dokonanie oceny ryzyka związanego z wdrożeniem nowych przepisów;
- wprowadzenie zoptymalizowanej struktury organizacyjnej i wynagrodzeniowej (a w szczególności wprowadzenie uporządkowanej siatki nazw i opisów stanowisk pracy, odpowiadających realiom);
- analiza procesów rekrutacyjnych i dostosowanie ich do wymogów nowych przepisów.

W PCS | Littler opracowaliśmy kompleksowy pakiet rozwiązań mający na celu wsparcie pracodawców na etapie ww. przygotowań. Equal Pay Strategy by PCS | Littler to pakiet działań obejmujących w szczególności ocenę i przeorganizowanie struktury zatrudnienia oraz zoptymalizowanie budżetu wynagrodzeń, tak były one jednocześnie efektywne biznesowo, ale również zgodne z najnowszymi regulacjami unijnymi dot. jawności i równości wynagrodzeń.

CSR – społeczna odpowiedzialność biznesu i działania wobec pracowników

Autor: **apl. radc. Mateusz Krajewski**, prawnik, mateusz.krajewski@pcslegal.pl

Efekty zaangażowania biznesu w szeroko pojęte środowisko określa się mianem CSR (Corporate Social Responsibility). Koncepcja ta jest zbiorem działań powiązanych z uwzględnieniem w prowadzonej działalności gospodarczej m.in. interesów społecznych oraz ochrony środowiska.

Wśród kluczowych interesariuszy CSR warto uwzględnić własnych pracowników. Pracodawcy, którzy zdecydują się na wdrożenie działań CSR mogą liczyć na benefity związane ze statusem odpowiedzialnego pracodawcy oraz kontrahenta. Przykładami działań, związanych z CSR, podejmowanych przez pracodawców wobec zatrudnionych są:

- wolontariat pracowniczy – w szczególności przyznawanie pracownikom dodatkowych dni wolnych związanych z ich działalnością społeczną;
- polityka różnorodności – np. aktywizacja pracowników niepełnosprawnych, starszych lub wykluczonych społecznie;

- polityka zdrowia psychicznego (mental health) i wsparcia pracowników w tym zakresie;
- szkolenia i inne działania wpływające na rozwój pracowników.

Każde ze wskazanych powyżej działań wymaga prawidłowego wdrożenia i dostosowania do specyfiki danego pracodawcy czy zakładu pracy. Tak aby było to skrojone na miarę polityki dotyczące działań społecznych pracodawcy, zapewniające efektywne funkcjonowanie przewidzianych w nich rozwiązań, a nie wyłącznie regulacje, których pracownicy nie rozumieją, nie znają i nie czytają. Warto nadać im szerszy kontekst, jako element działań CSR, wykorzystując to również w budowaniu strategii PR-owej i HR-owej pracodawcy.

Zmiany w zasadach finansowania zwolnień lekarskich

Autor: **apl. radc. Kinga Krzysztofik**, prawniczka, kinga.krzysztofik@pcslegal.pl

Już wkrótce pracodawców i pracowników mogą czekać zmiany w zasadach finansowania zwolnień lekarskich. Trwają prace nad projektem ustawy, która – zgodnie z zapowiedziami rządu – ma zmodyfikować obowiązujący system, przenosząc finansowanie L4 w całości na ZUS.

Do tej pory za pobyt pracownika na L4 w pierwszej kolejności płacił pracodawca, a dopiero po wykorzystaniu określonej puli dni zwolnienia w danym roku kalendarzowym – ZUS. Obecnie za pierwsze 33 dni choroby pracownika (wyjątkowo w przypadku pracowników powyżej 50 roku życia – za pierwsze 14 dni) w roku w roku kalendarzowym wynagrodzenie wypłacane jest przez pracodawcę. Dopiero od 34. (lub odpowiednio od 15. dnia dla osób powyżej 50 roku życia) wynagrodzenie chorobowe zostaje zastąpione przez zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS. Planowane zmiany mają odciążyć finansowo pracodawców. Pracownik otrzymywałby zasiłek chorobowy z ZUS już od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Przeniesienie finansowania zwolnień lekarskich w całości na ZUS ma nie tylko odciążyć pracodawców finansowo, ale również w kwestii przeprowadzania kontroli wykorzystywania L4 przez pracowników. Ciężar weryfikacji prawidłowości zwolnień lekarskich miałby zostać przeniesiony wyłącznie na Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Na tym jednak nie koniec. Zmianie miałyby ulec również wysokość zasiłku chorobowego, która nie będzie już uzależniona od przyczyny nieobecności. Obecnie „pełne” wynagrodzenie przysługuje pracownikowi wyłącznie w kilku ściśle określonych przypadkach – m.in., gdy niezdolność do pracy spowodowana jest wypadkiem przy pracy, przypada w czasie ciąży bądź gdy wiąże się z poddaniem niezbędnym badaniom lekarskim związanym z dawstwem komórek, tkanek i narządów. Po wdrożeniu nowych zasad wszyscy pracownicy za okres choroby dostawać będą zasiłek odpowiadający 100% wynagrodzenia, nie jak dotąd – tylko 80%.

Proponowane zmiany, w szczególności w zakresie zwiększenia wysokości świadczeń do 100% rodzą ryzyko kolejnych nadużyć. Statystyki pokazują, że tam, gdzie świadczenia są wyższe (100%), jest znacznie więcej zwolnień lekarskich wykorzystywanych niezgodnie z ich przeznaczeniem. To oczywiste, bo skoro pracownik nic nie traci, to dlaczego nie

„pójść na zwolnienie”. Nie jest to właściwy kierunek zmian, biorąc pod uwagę skalę nazywania zwolnień lekarskich, z jaką od lat mamy do czynienia.

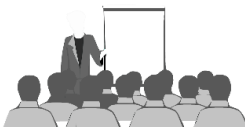


Audyt dokumentacji HR - zapewnij zgodność i bezpieczeństwo swojej organizacji!

Czy Twoja organizacja dostosowała dokumenty i procedury HR do nowych przepisów prawa pracy? Pozostawanie w zgodności z prawem to nie tylko obowiązek, ale przede wszystkim ochrona przed karami oraz zapewnienie bezpieczeństwa Twojej organizacji.

Co się zmieniło? Jak możemy Ci pomóc?

CZYTAJ WIĘCEJ



Warsztaty online: Kształtowanie wynagrodzeń w instytucjach finansowych - wymogi regulacyjne i dobre praktyki

Termin: 12-13 czerwca br., 9:00-15:30, online.
Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek.
Organizator: MMC Polska.
Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Nie, bo RODO!: Mowa nienawiści i budowanie przyjaznego środowiska pracy – jak skutecznie działać w zgodzie z przepisami!

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Nie, bo RODO!*

Termin: 13 czerwca br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegent: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Robert Stępień.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

10 najważniejszych zasad ugodowego rozstania się z pracownikiem

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *10 zasad*.

Termin: 14 czerwca br., 11:00-11:45, online.
Prelegenci: adw. Krzysztof Gąsior, apl. radc. Kinga Rozbicka.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Lab Poznań: Pracownik w social mediach oraz przyszłość HR w świetle prawa i technologii

Zapraszamy do udziału w cyklicznych spotkaniach *HR Lab Poznań*.

Termin: 17 czerwca br., 11:00-14:00, stacjonarne, Poznań.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Miłosz Awedyk, Marek Deręgowski, Członek Zarządu i Dyrektor Zarządzający w TalentPoint.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Konferencja: HR, kadry i płace 2024. Wyzwania i trendy

Termin: 18 czerwca br. godz. 9:30-17:00, stacjonarne, Warszawa.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Paweł Sych.

Organizator: HR na Szpilkach.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Szkolenie online: HR w chmurze: czyli o zwolnieniu przez Teams i nie tylko

Termin: 20 czerwca br., godz. 11:00-12:30, online.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Organizator: Polska Izba Morskiej Energetyki Wiatrowej.

Cykl spotkań adresowany wyłącznie do Członków PIMEW.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Śniadanie biznesowe: Zgłaszanie mobbingu i molestowania – wewnętrzne regulaminy a ustawa o ochronie sygnalistów

Termin: 20 czerwca br., godz. 9:00-11:00, Wrocław.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Marcin Sanetra.

Organizator: American Chamber of Commerce in Poland.

Spotkanie przeznaczone jest wyłącznie dla Członków AmCham.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Nowoczesny Pracodawca: Aktywność pracowników w sieci

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Nowoczesny Pracodawca*.

Termin: 25 czerwca br., 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Michał Włodarczyk, apl. radc. Julita Kołodziejska.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).