

HR na Szpilkach

magazyn

numer 4(15)

październik-grudzień 2024

Cena: 87 zł (w tym 8% VAT)

Czyli jak wypracować wysoki poziom serwisu HR w organizacji, pogodzić interesy twardego i miękkiego HR-u i nie zapomnieć o sobie.

Pracoholizm

nasz powszedni

Przepracowanie.

Wróg zaangażowania

**Ryzykowna aktywność
pracowników**

w social mediach

Umowy

przedwstępne

Postępowanie

sanacyjne

Powszechne

układy zbiorowe

Konsekwencje

wynagrodzenia netto

w umowach o pracę

Więzienie za

zaniżone wynagrodzenie?





6-miesięczny program rozwoju zawodowego

7 wyjątkowo angażujących modułów

Materiały merytoryczne PDF, video i MP3 dostępne i aktualizowane przez rok od zakończenia Akademii

Zestaw aktów prawnych i wzorów dokumentów

Codzienne zadania, współpraca i pomoc w wirtualnej klasie

Wykłady, warsztaty oraz sesje pytań i odpowiedzi na żywo

Zestaw książek, segregatory, notes oraz Kubek Pasjonata

Zaświadczenie zgodne z rozporządzeniem MEN/MEiN oraz Certyfikat potwierdzający umiejętności w obrębie zawodu:

Specjalista ds. kadr (kod zawodu 242037)
Specjalista ds. wynagrodzeń (kod zawodu 242310)

Zadzwoń

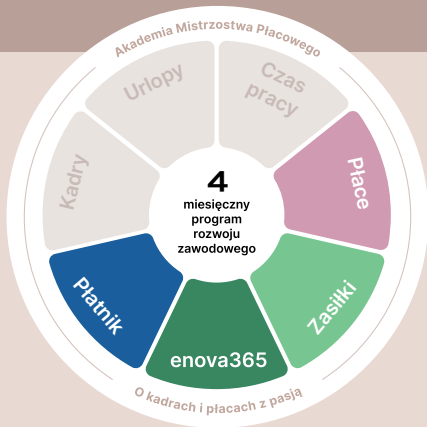
+48 508 252 000

Napisz

eduwersum@hrnaszpilkach.pl

Zobacz

eduwersum.pl hrnaszpilkach.pl



4 wyjątkowo angażujące moduły

4-miesięczny program rozwoju zawodowego

Materiały merytoryczne PDF, video i MP3 dostępne i aktualizowane przez rok od zakończenia Akademii

Zestaw aktów prawnych i wzorów dokumentów

Codzienne zadania, współpraca i pomoc w wirtualnej klasie

Wykłady, warsztaty oraz sesje pytań i odpowiedzi na żywo

Książka „Zasiłki”

Zaświadczenie zgodne z rozporządzeniem MEN/MEiN

Certyfikat potwierdzający umiejętności w obrębie zawodu:
Specjalista ds. wynagrodzeń (kod zawodu 242310)



Sprawdź Nas



3 wyjątkowo angażujące moduły

3-miesięczny program rozwoju zawodowego

Materiały merytoryczne PDF, video i MP3 dostępne i aktualizowane przez rok od zakończenia Akademii

Zestaw aktów prawnych i wzorów dokumentów

Codzienne zadania, współpraca i pomoc w wirtualnej klasie

Wykłady, warsztaty oraz sesje pytań i odpowiedzi na żywo

Zestaw 2 książek: „Czas Pracy”, „Urlopy”

Zaświadczenie zgodne z rozporządzeniem MEN/MEiN

Certyfikat potwierdzający umiejętności w obrębie zawodu:
Specjalista ds. kadr (kod zawodu 242307)



Magazyn HR na szpilkach
Numer 4(15)/2024
Cena: 87 zł (w tym 8% VAT)

REDAKTOR NACZELNA
Monika Smulewicz
 magazyn@hrnaszpilkach.pl

REDAKTOR PROWADZĄCA
Katarzyna Romanowska

PROJEKT I SKŁAD
Riposta Sp. z o.o.

RIPOSTA

WYDAWCA
HR NA SZPILKACH
Monika Smulewicz

HRnaSzpilkach

ul. Tadeusza Czackiego 15/17,
00-043 Warszawa
 biuro@hrnaszpilkach.pl
 HRnaszpilkach.pl

ISSN 2956-6444

OBSŁUGA PRAWNA
Grupa Legalia Kancelaria w
Prawnicza Szczepanik Sp.k. 

PARTNER WYDANIA

 **Eplanner**

Wydane w Warszawie: październik 2024 r.
Druk: Chroma

Wszystkie prawa zastrzeżone: *Kopiowanie, reprodukcja bez pisemnej zgody redakcji nie jest dozwolona.*
 Redakcja nie odpowiada za treść reklam i ogłoszeń.

Szanowni Państwo,

Obsesyjna potrzeba pracowania, wyznaczanie sobie nie-realistycznie wysokich standardów, uzależnienie własnej samooceny od permanentnej pracy. W Polsce już dla blisko 20 proc. zatrudnionych pracoholizm stanowi realny problem. W pracy spędzamy więcej godzin niż większość Europejczyków, a to prowadzi do wzmożonego stresu i wszystkich jego konsekwencji zdrowotnych. Przepracowanie to nie powód do dumy. To problem, który objawia się np. wysokim poziomem absencji chorobowych, regularnymi nadgodzinami oraz zjawiskiem prezenteizmu. Za kulturę organizacyjną odpowiadamy wszyscy. Zarówno pracodawcy, którzy kształtują jej ramy, jak i pracownicy, którzy wypełniają je swoim zaangażowaniem.

W niniejszej publikacji, wraz z wyśmienitym gronem Autorów - wybitnych autorytetów z dziedziny prawa pracy i HR, poruszamy wątki związane z odpowiedzialnością pracodawców - począwszy od naruszania przepisów o wynagrodzeniach, przez konsekwencje nieroztropnego używania AI przez pracowników, aż po instytucję wyodrębnienia pracodawcy w kontekście odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy.

Przygotowujemy Państwa na zmiany w przepisach prawa pracy! Po lekturze Magazynu nie zaskoczy Państwa ustawa o układach zbiorowych czy ustawa o minimalnym wynagrodzeniu.

Ekspert, którzy zgodzili podzielić się swoją wiedzą, omawiają w detalach regulacje o ochronie sygnalistów. Na podstawie orzecznictwa przybliżają instytucję umowy przedwstępnej. Analizują wpływ AI na zatrudnienie. I zwracają uwagę, że kwota netto w umowie o pracę to dopiero początek komplikacji!

Gros miejsca poświęciliśmy specyficznym wątkom zatrudniania cudzoziemców, w tym obowiązkom pracodawcy w procesie zmiany warunków zatrudnienia zagranicznego pracownika oraz pracom legislacyjnym wokół specustawy o pomocy obywatelom Ukrainy.

Jako praktycy HR i przedsiębiorcy wiemy, że prewencja jest lepsza od interwencji, a wyprzedzająca informacja często decyduje o wygranej. Mam przekonanie, że wiedza, którą zaczerpniecie Państwo z niniejszej lektury będzie strategicznym kamieniem milowym w drodze do spełnienia profesjonalnych celów.

Monika Smulewicz





Pracoholizm nasz powszedni <i>Monika Smulewicz</i>	6
---	---

HR Detektyw

Sygnaliści oficjalnie pod ochroną <i>Jolanta Zarzecka-Sawicka, Wojciech Kruk</i>	14
---	----

Odpowiedzialność karna za naruszenia przepisów o wynagrodzeniach <i>adw. dr Damian Tokarczyk</i>	22
---	----

Implementacja prawa UE. Upowszechnienie układów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych w Polsce <i>adw. Paweł Krzykowski, Tytus Sztyma</i>	26
---	----

Prawo pracy

Prawa pracownicze w postępowaniu sanacyjnym <i>dr Marcin Wojewódka</i>	32
---	----

Aktywność pracowników w social mediach <i>Paweł Sych, Patryk Kozieł</i>	36
--	----

Okiem praktyka

Jak AI wpłynie na zatrudnienie? <i>r.pr. Izabela Dziubak-Napiórkowska, r.pr. Justyna Nawrot</i>	44
--	----

Praktyczne aspekty podpisywania umów przedwstępnych <i>mec. Patrycja Rejnowicz-Janowska, Milena Markiewicz-Jurzyńska</i>	50
---	----

To, że wyodrębnisz pracodawcę ze swojej struktury, nie znaczy że unikniesz odpowiedzialności <i>adw. dr Sebastian Koczur</i>	54
--	----

Przepracowanie i wypalenie zawodowe: Jak zachować zaangażowanie w dynamicznym środowisku pracy? <i>Wojciech Chromik</i>	59
---	----

Strategia HR. Jak krok po krok przygotować się do jej stworzenia <i>Małgorzata Górską</i>	64
--	----

Narzędziownik HR

System wczesnego ostrzegania w HR <i>Małgorzata Górską</i>	68
Odpowiedzialność pracodawcy za korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji przez pracownika <i>Paulina Helińska</i>	72

Wynagrodzenia i ubezpieczenia

Dlaczego nie warto umawiać się z pracownikiem na wynagrodzenie netto w umowie o pracę? <i>Agnieszka Wachowicz</i>	78
--	----

Cudzoziemcy

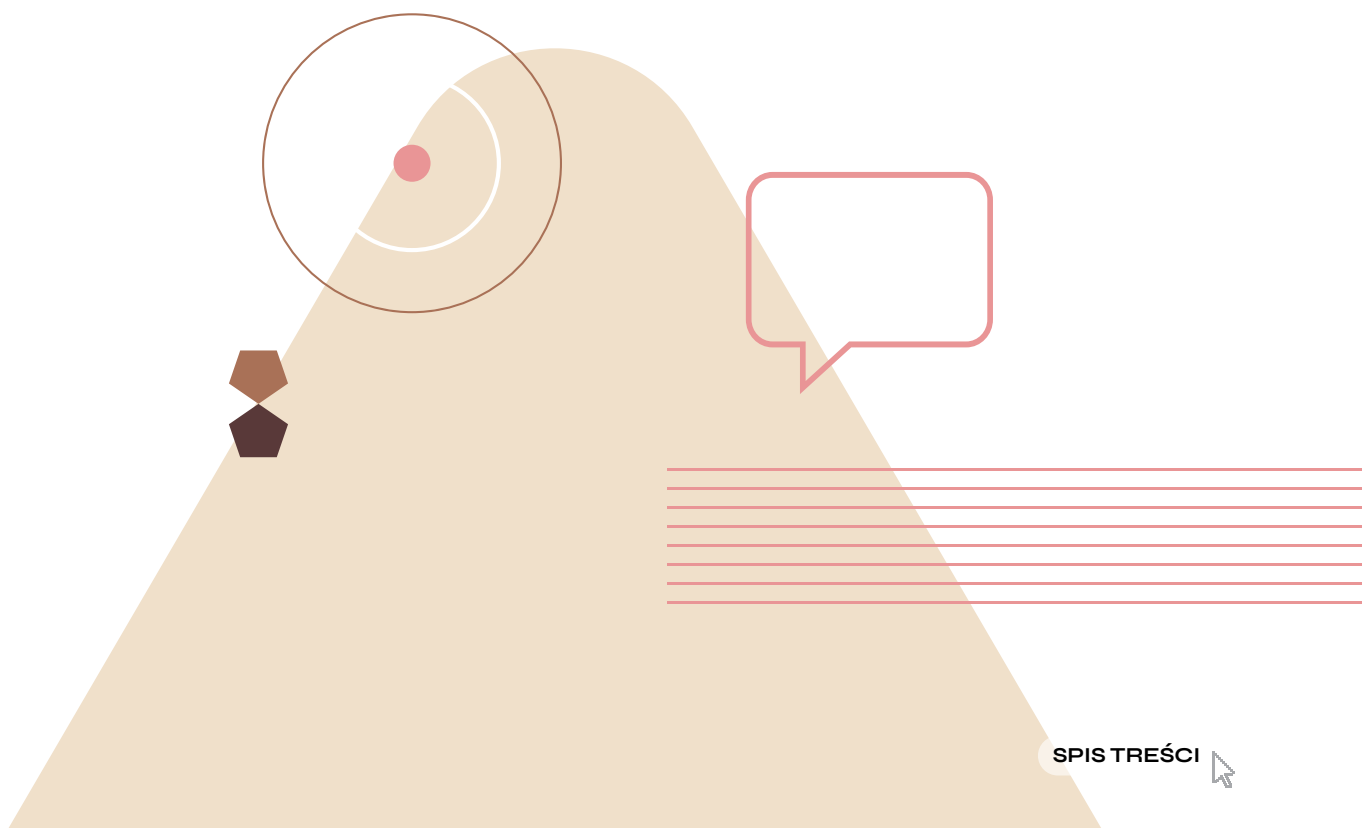
Zatrudnianie obywateli Ukrainy <i>dr Izabela Florczak</i>	86
Zmiany warunków zatrudnienia cudzoziemca a obowiązki pracodawcy <i>Piotr Sawicki, Liudmyła Bartkiv</i>	91

Cykl orzecznicy

Prawo pracy w orzeczeniach. Przegląd najciekawszych wyroków i ich znaczenie dla kadr, płac i HR <i>Patrycja Rejnowicz-Janowska, Milena Markiewicz-Jurzyńska, Patryk Wróbel</i>	96
---	----

Kalendarium

Kursy i webinary.	100
---------------------------	-----





Monika Smulewicz
Ekspertka prawa pracy
Prezeska Zarządu HR na Szpilkach®
CEO Eduwersum® Collegium Rozwoju HR



Pracoholizm nasz powszedni

Jak pogodzić czas pracy, zdrowe zaangażowanie, dobrostan zatrudnionych i wizerunek pracodawcy?

Centrum Badania Opinii Społecznej przebadalo uzaleznienia Polakow. Dla blisko 20 proc. zatrudnionych pracoholizm jest realnym problemem, a ponad jedna trzecia jest powaznie zagrozona tym zaburzeniem. Rozwiniety pracoholizm dotyka przede wszystkim Polakow w wieku okolo 44 lat. Z badania wynika, ze poziom empatii dla uzaleznienia od pracy jest niski - znaczna czesc spolecznostwa uwaza, ze osoba uzalezniona sama ponosi odpowiedzialnosc za swoj stan. Za zdrowe srodowisko pracy odpowiadaja jednak zarowno pracownicy, jak i pracodawcy. Polowa zatrudnionych, ktorzy zauwazaja u kolegow z pracy niepokojaace objawy natury psychicznej, stara sie pomoc im na wlasna rekę. Mowienie w firmach o zdrowiu psychicznym bez stygmatyzowania - to olbrzymi krok do wzajemnego wsparcia. Jakie sa czerwone flagi w uzaleznieniu od pracy? Czy pracownik-pracoholik moze miec wplyw na postrzeganie calej firmy? Co moze zrobic pracodawca, aby chronic dobrostan pracownikow i wlasna firme przed konsekwencjami nieopanowanego czasu pracy?





Praca wykonywana przez pracownika ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 151 § 1 Kodeksu pracy

Cztery wymiary pracoholizmu

Badacze z Uniwersytetu Gdańskiego zidentyfikowali cztery wymiary uzależnienia od pracy:

- » **obsesyjne pożądanie pracy (silna potrzeba pracowania),**
- » **podnoszenie własnej oceny poprzez ciągłą pracę,**
- » **oczekiwanie na redukcję negatywnych emocji i regenerację oraz**
- » **wyznaczanie sobie nierealistycznie wysokich standardów i poczucia trwałego niepowodzenia w czasie ich realizacji.**

Psycholog SWPS, dr Jacek Buczny ostrzega, że wczesna diagnoza pracoholizmu może uchronić firmę przed nagłym spadkiem efektywności pracowników oraz nieobecnościami w pracy wywołanymi złym stanem zdrowia. Z punktu widzenia pracownika, diagnoza może przyczynić się do zweryfikowania niewłaściwego stylu pracy, związanego z neurotycznym perfekcjonizmem i obsesją pracy. Wysokiemu natężeniu pożądania pracy towarzyszyć może depresja, gorszy stan zdrowia psychicznego i fizycznego, pogorszenie relacji z innymi, jak również wypalenie zawodowe i ogólne obniżenie jakości życia.

Jak odróżnić pracoholizm od zaangażowania?

Nadmierne zaniepokojenie o pracę, kierowanie się w pracy niekontrolowaną motywacją i inwestowanie tak dużej ilości czasu i wysiłku w pracę, że prowadzi to do osłabienia innych ważnych obszarów życia - oto definicja pracoholizmu.

Na drugiej szali mamy pasjonatów. Dla nich praca jest nagrodą samą w sobie. Badacze Uniwersytetu w Karolinie Północnej wykazali, że pracodawcy dużo chętniej dobierają takie osoby do swoich zespołów ze względu na to, że bardziej przykładają się do wypełniania obowiązków - nierzadko pracują w weekendy i biorą na siebie dodatkowe obowiązki wykraczające poza ustalony job description. Mówi się nawet, że pasjonaci płacą tzw. passion tax.



Choć zasoby czasu alokowane na zadania zawodowe są w obu przypadkach porównywalne, różnica polega na tym, że pasjonaci mają kontrolę nad czasem pracy i życiem, które toczy się poza nim. Pasja do zawodu, choć jest oczywistą chlubą, nie może stanowić legitymizacji do łamania prawa pracy, norm społecznych i poświęcenia zdrowia. Na przestrzeni lat zdarzało mi się spotykać kandydatów do pracy lub pracowników, którzy często z dumą przyznawali się do pracoholizmu, określając go swoją słabą stroną. Utożsamianiu uzależnienia od pracy z pozytywną gotowością poświęcenia się dla niej mówię stanowczo „nie”. Pracoholizm to nie duma czy zawodowe osiągnięcie. To problem.

Czerwone flagi. Kiedy pasja przeradza się w uzależnienie?

Niekontrolowana ilość czasu poświęcana na pracę prowadzi do permanentnego stresu - przeciążenia, które powoduje konkretne problemy zdrowotne, w tym bezsenność, migreny, nadciśnienie, czy nawet choroby serca. W ślad za tym idą zaniedbane relacje osobiste, poczucie izolacji oraz... coraz gorsza produktywność, na którą składają się np. liczne błędy.

Czerwone flagi, które wskazują na brak umiaru w podejściu do pracy to m.in. zbyt mała ilość snu i aktywności fizycznej oraz brak czasu na relacje towarzyskie, partnerskie i rodzinne. Określić to można kolokwialnie jako brak własnego życia. Uwaga wymaga świadomości.

Standardy czasu pracy oraz nadgodziny uzgadniane z pracodawcą

Ustalmy kluczowe kwestie. Obowiązującą normą czasu pracy jest praca przez 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Kwestie dyscypliny pracy, czyli np. zasadę, zgodnie z którą nadgodziny mogą wystąpić tylko na pisemne polecenie przełożonego, należy uregulować w regulaminie pracy, który powinien określać m.in.: warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, systemy i rozkłady czasu pracy oraz procedurę zlecenia i rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych.

Przepisy nie regulują wprost sposobu zlecenia nadgodzin, jednak jako zasadę należy przyjąć, że nadgodzin nie planujemy w rozkładzie czy grafiku, gdyż inspektorzy PIP oceniają to często jako błąd – nadgodziny powinny występować tylko doraźnie w sytuacjach, których nie dało się przewidzieć w chwili tworzenia grafików pracy.

Samo polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w dowolny sposób, także dorozumiany – dla przykładu, brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych – uzasadnienie do wyroku SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98).

Kierownicy muszą zatem zachować czujność wobec zaangażowania wykraczającego poza standardowe ramy.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Art. 151 § 3 Kodeksu pracy

Kto odpowiada za czas pracy pracownika? Kto powinien zapłacić mandat od inspektora PIP?

Obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia czy też przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, ale również organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy.

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnieniu młodocianych podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 281 § 1 Kodeksu pracy

Państwowa Inspekcja Pracy jako organ powołany do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, zakresem swojego działania obejmuje również obszar czasu pracy, czyli m.in.:

- » **ewidencję czasu pracy pracowników,**
- » **rozliczanie czasu pracy i rekompensowanie pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych,**
- » **zapewnienie pracownikom obowiązujących okresów odpoczynku,**
- » **zapewnienie zasady pięciodniowego tygodnia pracy,**
- » **prawidłowe stosowanie systemów i rozkładów czasu pracy.**

Odpowiedzialność za wykroczenia dotyczące czasu pracy ponosi zatem pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Osobą odpowiedzialną za kształtowanie i rozliczanie czasu pracy





§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

- ◆
- ◆
- ◆ § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

Art. 31 Kodeksu pracy

w zakładzie pracy może być np. kierownik działu. Warunek jest jeden - pracodawca musi dokonać tego poprzez pisemne postanowienia umowy o pracę. Jeśli w umowie o pracę brak jest takich zapisów, ze względu na to, że są to ustalenia poczynione w trakcie trwania stosunku pracy, w ramach nowej organizacji pracy lub szczególnych potrzeb pracodawcy, należy sporządzić odrębne upoważnienie do pełnienia czynności z zakresu czasu

pracy. Zasady odpowiedzialności za czas pracy pracowników w firmie mogą również wynikać z przepisów wewnętrznych, np. regulaminu pracy, który również podlega kontroli organów nadzoru.

Jeżeli w toku kontroli inspektor PIP uzna, że z przepisów wewnętrznych, umów o pracę lub innych dokumentów (aneksów, upoważnień) wynika, że osobą odpowiedzialną za kształtowanie i rozliczanie czasu pracy pracowników jest kierownik działu lub menedżer, a protokół pokontrolny wykaże nieprawidłowości w tym obszarze, odpowiedzialność za wykroczenie z art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy poniesie właśnie kierownik. Aby pracodawca miał możliwość przeniesienia odpowiedzialności - a w konsekwencji regresu grzywny na kierownika, zapisy dot. tego kto odpowiada w firmie za czas pracy muszą być skonstruowane w sposób niepozostawiający wątpliwości, zaś ich zakres musi być szczegółowo doprecyzowany. Warto zrobić to w sposób rozważny i przemyślany!



Praca zdalna i permanentne nadgodziny, czyli niewidoczna, cienka, czerwona linia...

A co w sytuacji, gdy pracownicy wykonujący obowiązki w trybie zdalnym zgłaszają potrzebę pracy w godzinach nadliczbowych i nie są w stanie wypełnić swoich obowiązków w wyznaczonym czasie pracy? Należy ponownie podkreślić, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Oznacza to, że za nadgodziny może być uznany czas przepracowany wyłącznie na polecenie (ustne lub pisemne) pracodawcy. Jeżeli pracownik nagminnie pracuje więcej bez uzyskania zgody od swojego przełożonego, rolę pracodawcy jest zwrócenie na to uwagi. Dokładna dokumentacja czasu pracy oraz rozmowa z pracownikiem powinny pomóc dowiedzieć się, dlaczego pracownik pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy oraz wdrożyć rozwiązanie, które pozwoli pracownikowi zachować odpowiedni balans pomiędzy pracą a odpoczynkiem.

Jeżeli natomiast w związku z niewłaściwym zaplanowaniem rozkładu czasu pracy, pracownik przepracuje więcej godzin niż obowiązujący go wymiar czasu pracy, to jego wynagrodzenie powinno zostać powiększone o zwykłe wynagrodzenie za każdą dodatkowo przepracowaną godzinę i dodatek ustalany jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może polecić pracownikowi prowadzenie ewidencji pracy zdalnej uwzględniającej opis czynności, a także datę oraz czas ich wykonania, jednak warto w wewnętrznych procedurach pracy zdalnej ustalić kwestię zlecenia i odbioru nadgodzin.

Czy zadaniowy system czasu pracy będzie rozwiązaniem?

Istotą zadaniowego systemu czasu pracy jest to, że czas pracy zatrudnionych określony jest wymiarem zadań, jakie zostaną im polecone. Nie jest to jednak system, który możemy zastosować zawsze i w stosunku do każdego pracownika. Zgodnie z art. 140 kp zadaniowy system czasu pracy może być wprowadzony wtedy, kiedy jest to uzasadnione rodzajem pracy, jej organizacją lub miejscem wykonywania. Zadania muszą być tak ustalone, aby pracownik mógł je wykonać nie przekraczając wymiaru i norm czasu pracy. Po wspólnym ustaleniu wymiaru zadań z pracodawcą to pracownik decyduje o konkretnym czasie, w jakim będzie je realizował. Przy prawidłowo określonych zadaniach nie powinna pojawić się zatem praca nadliczbowa. Zostawiając pracownikom zadaniowym swobodę w wyborze czasu, w jakim będą wykonywać pracę, należy jednak zwrócić ich uwagę na to, aby zachowywali przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy, a także wymagane normy odpoczynku: dobowego i tygodniowego. Za brak przestrzegania norm czasu pracy będzie odpowiedzialny pracodawca.

Narażeni na pracoholizm. Kierownicy i menedżerowie w grupie podwyższonego ryzyka

W 2017 roku zespół ekspertów z Uniwersytetu w Gdańsku przeprowadził badanie, w wyniku którego wykazano powiązanie pomiędzy pracoholizmem a cechami osobowości (podwyższona neurotyczność) oraz określonymi aspektami pracy, takimi jak dłuższy czas pracy. Czynnikiem ryzyka było obciążenie funkcjami kierowniczymi, czyli większą odpowiedzialnością lub nadzorem nad zespołami pracowników.

Z prawnego punktu widzenia okazuje się, że to nie nazwa stanowiska decyduje o sprawowaniu stanowiska kierowniczego, lecz decyzyjność względem organizacji pracy wykonywanej pod kierownictwem osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika danej jednostki operacyjnej. Analizując konkretne przypadki należałoby odpowiedzieć sobie na pytanie, czy

“kierownik” zarządza pracą i wynikami wyodrębnionej u pracodawcy komórki organizacyjnej (dział, departament) oraz czy jego zadania polegają w głównej mierze na nadzorowaniu i kierowaniu pracą zatrudnionych. Jeśli jednocześnie obie, wskazane przesłanki nie występują, będziemy mieć do czynienia z szeregowym pracownikiem.

Orzecznictwo podkreśla odmiennność sytuacji prawnej pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównych księgowych i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych. Analizując wyroki sądów (zarówno apelacyjnych, jak i Sądu Najwyższego) znajdziemy bardzo dużo potwierdzeń na to, że w stosunku do kierowników operacyjnych, którzy wykonują pracę na równi z podległymi im pracownikami, rekompensata za nadgodziny jest jak najbardziej uzasadniona. Potwierdza to chociażby wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04:

Jeżeli zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko będzie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym.

Stąd prosty wniosek, że kierownik otrzyma rekompensatę za pracę w nadgodzinach, jeśli wynikała ona ze złej organizacji pracy (za co może być uznana np. zbyt mała obsada zespołu pracowników) oraz jeśli praca ponad normę była świadczona regularnie.

Podkreśla się, że praca managementu powinna być tak zorganizowana, aby jej wykonanie było możliwe w ciągu normalnego dnia roboczego (8 godzin), a jeśli sporadycznie, w razie konieczności i w wyjątkowych, doraźnych przypadkach dochodzi do pracy w nadgodzinach, rekompensata za nadgodziny nie przysuguje!

Co mogą zrobić pracodawca oraz dział kadr, płac i HR, aby przeciwdziałać pracoholizmowi?

Słyszałeś o Karoshi? To japońskie słowo oznaczające „śmierć z przepracowania”. Choć zjawisko to zostało po raz pierwszy opisane w Japonii, z biegiem czasu nabrało charakteru międzynarodowego i odpowiada powszechnemu uzależnieniu od pracy. Nie chcemy oczywiście dotrzeć tak daleko. Co zatem zrobić, aby dążyć do równowagi? Warto otwarcie komunikować priorytety i oczekiwania wobec zatrudnionych. Unikajmy wielozadaniowości. Przestańmy się łudzić, że to działa. Tylko 2,5% ludzi na całym świecie ma predyspozycje do tego, żeby robić kilka zadań na raz. Szanse, że jesteśmy w tej grupie są zatem niskie. Przykład powinien iść od góry. Wyznaczajmy w firmach jasne granice między pracą a życiem i trzymajmy się ich. W badaniach dr Katarzyny Hildt-Ciupińskiej z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wyróżniono grupy instrumentów, które wspierają walkę z pracoholizmem. To np. elastyczna organizacja pracy i czasu pracy oraz wsparcie w planowaniu ścieżki kariery z uwzględnieniem przerwy związanej np. z macierzyństwem lub opieką nad osobami zależnymi.

Dążenie do równowagi i satysfakcji to proces ciągły. W każdej organizacji będzie przebiegał inaczej. Odpłaci się nam jednak zrównoważonym rozwojem, a wraz z nim zmniejszoną rotacją, wyższą produktywnością oraz wspaniałą reputacją na rynku pracy, czego bardzo Ci życzę. ●

Listę placówek, w których można otrzymać pomoc w zakresie problemowego zaangażowania w pracę znajdziesz tutaj:

<https://uzaleznieniabehawioralne.pl/poradnia-online/>



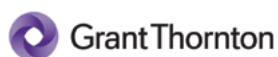


HR detektyw



HR Detektyw to najświeższe informacje ze świata
prawa pracy, kalkulacji wynagrodzeń i zasiłków.
To nowości w orzecznictwie, interpretacjach
i stanowiskach resortowych.



**Jolanta Zarzecka-Sawicka**

Radca prawny, Partner, Lider Zespołu
Prawa Pracy, Kancelaria Prawna
Grant Thornton Legal Maślanko

**Wojciech Kruk**

Radca prawny, Senior Associate
Kancelaria Prawna Grant Thornton
Legal Maślanko



Sygnaliści oficjalnie pod ochroną

Q&A, czyli odpowiedzi na najtrudniejsze pytania - część I

Ustawa o ochronie sygnalistów przeszła długi i pełen zwrotów akcji proces legislacyjny. Publikacja aktu w Dzienniku Ustaw nastąpiła ostatecznie 14 czerwca 2024 r., a trwające 3 miesiące *vacatio legis* upłynęło z dniem 24 września. Tym samym, po wielu miesiącach oczekiwania ochrona sygnalistów została zinstytucjonalizowana, a Polska dostosowała się do europejskich standardów, wynikających z treści Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r., regulującej zasady ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa.

Jak wyglądał przebieg prac nad Ustawą?

Przede wszystkim ten okres był niezwykle długi. Wspomniana na wstępie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 nałożyła na państwa członkowskie obowiązek implementacji przepisów zapewniających skuteczną ochronę praw sygnalistów do krajowego porządku prawnego w terminie do 17 grudnia 2021 r. Prace nad projektem polskiej ustawy rozpoczęły się pod koniec wyznaczonego terminu – pierwszy projekt ujrzał

światło dzienne w październiku 2021 r. Przedłużające się prace legislacyjne, liczne konsultacje, a także istotne zmiany wprowadzane kilkakrotnie do projektu, z których najistotniejszą było włączenie do katalogu naruszeń podlegających zgłoszeniu naruszeń z zakresu prawa pracy, a następnie usunięcie tej kategorii z katalogu, skutkowało opóźnieniem w implementacji dyrektywy o ponad dwa i pół roku. Ostatecznie Ustawa o ochronie sygnalistów (dalej: „Ustawa”) została ogłoszona w Dzienniku Ustaw 24 czerwca 2024 r.



Co tak naprawdę oznacza wejście w życie Ustawy o ochronie sygnalistów?

Podstawowym skutkiem wejścia w życie przepisów Ustawy jest znaczne zwiększenie bezpieczeństwa osób, które działając w dobrej wierze i w interesie publicznym, dokonują zgłoszenia lub ujawnienia informacji o naruszeniach prawa. Teraz każda taka osoba, przynajmniej w teorii, ma być chroniona przed potencjalnymi działaniami odwetowymi, które mogłyby zostać w nią wymierzone w związku z dokonaniem zgłoszenia. Warunkiem uzyskania ochrony będzie uzasadnione przekonanie o tym, że przekazywana informacja jest prawdziwa i dotyczy naruszenia prawa. Oczywiście, jak to zazwyczaj bywa, przyznanie nowych uprawnień i dodatkowej ochrony zatrudnionym wiąże się z jednoczesnym nałożeniem nowych obowiązków na podmioty zatrudniające. Ustawa wprowadza obowiązek wdrożenia przez wskazane podmioty zatrudniające stosownej procedury dokonywania zgłoszeń wewnętrznych, która zapewni sygnalistom możliwość składania zawiadomień o zaobserwowanych naruszeniach prawa, a także uchroni sygnalistów oraz osoby pomagające im w dokonaniu zgłoszenia przed negatywnymi konsekwencjami, jakie mogłyby ich spotkać w związku z dokonaniem zgłoszenia. Chcąc sprostać wymogom Ustawy, zatrudniający powinni podjąć szereg działań w celu opracowania procedury zgodnej z treścią Ustawy, w tym w szczególności wyznaczyć podmiot odpowiedzialny za rozpatrywanie otrzymanych zgłoszeń, przyjąć tryb podejmowania działań następczych, a także prowadzić na bieżąco rejestr zgłoszeń, dokonanych przez sygnalistów.

Kiedy przepisy zaczną obowiązywać?

To temat, który wzbudza w ostatnich tygodniach najwięcej kontrowersji. Nie ma wątpliwości, że Ustawa weszła w życie z dniem 25 września 2024 r.

Przepisem, który wywołuje dezorientację wśród podmiotów zatrudniających i jest przedmiotem rozbieżnych interpretacji, jest art. 23 ust. 1, zgodnie z którym przepisy dotyczące dokonywania zgłoszeń wewnętrznych stosuje się do podmiotów prawnych, na rzecz których pracę zarobkową wykonuje co najmniej 50 osób według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku. Problem wynika z tego, że przepisy nie wskazują wprost, kiedy należy po raz pierwszy dokonać ustalenia stanu zatrudnienia: czy zrobić to już na dzień 1 lipca 2024 r., kiedy jeszcze Ustawa nie weszła w życie, czy na dzień 25 września 2024 r., czyli pierwszy dzień jej obowiązywania, czy też wstrzymać się z tym działaniem aż do 1 stycznia 2025 r. Ma to niebagatelne znaczenie, ponieważ to poziom zatrudnienia na dany dzień w większości przypadków warunkuje obowiązek wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych przez podmiot zatrudniający. Co ciekawe, omawiany problem nie występował w projekcie Ustawy z dnia 4 lipca 2022 r., w którym art. 59 oraz art. 60 precyzyjnie określały, że podmioty zatrudniające co najmniej 50 i mniej niż 250 osób powinny wdrożyć procedurę do dnia 17 grudnia 2023 r., natomiast inne podmioty, objęte zakresem Ustawy – w terminie 2 miesięcy od dnia



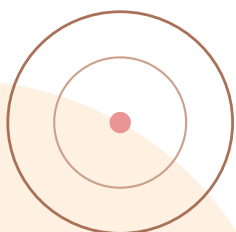
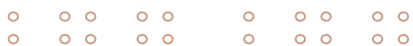
jej wejścia w życie. Ostatecznie treść przepisów została zmieniona, a podmiotom zatrudniającym pozostawiono opisany dylemat do rozstrzygnięcia we własnym zakresie. Co prawda Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło stanowisko, zgodnie z którym przedsiębiorcy mogą wprowadzić procedurę zgłoszeń wewnętrznych dopiero od 1 stycznia 2025 r., jednak nie daje ono żadnej gwarancji uniknięcia ewentualnych sankcji za brak podjęcia stosownych działań we wcześniejszym terminie. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, nasz zespół doradzał klientom, aby nie zwlekać z podjęciem stosownych działań celem dostosowania się do obowiązków wynikających z Ustawy i wdrożyć procedurę na dzień wejścia w życie przepisów, tj. 25 września 2024 r.

Powyższe rozterki nie dotyczą wyszczególnionej w Ustawie grupy podmiotów prawnych (między innymi biur rachunkowych, pośredników ubezpieczeniowych, banków, operatorów pocztowych, kantorów), które są zobligowane do wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych bez względu na skalę zatrudnienia. W ich przypadku wszelkie obowiązki określone w Ustawie bez wątpienia zaktualizowały się z dniem 25 września 2024 r.

W jaki sposób ustalić czy dany przedsiębiorca jest objęty obowiązkami wynikającymi z Ustawy o ochronie sygnalistów?

Przede wszystkim, jak już zostało wspomniane, określona grupa podmiotów prawnych ma obowiązek przyjęcia wewnętrznej procedury zgłoszeń bez względu na poziom zatrudnienia, z uwagi na charakter wykonywanej przez te podmioty działalności w obszarach szczególnie wrażliwych i podatnych na naruszenia. Chodzi tutaj o podmioty wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska. W przypadku pozostałych przedsiębiorców, o obowiązku wdrożenia procedury wynikającej z Ustawy, decyduje skala zatrudnienia. Kluczową kwestią przy ustalaniu stanu zatrudnienia jest uwzględnienie nie tylko osób, których podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę, ale również innych osób współpracujących z danym przedsiębiorstwem, w tym przede wszystkim zleceniobiorców oraz osoby, których podstawą współpracy jest tzw. kontrakt B2B. Co istotne, do stanu zatrudnienia zaliczane są wyłącznie osoby, które wykonują pracę na rzecz podmiotu zatrudniającego osobiście, a nie za pośrednictwem podwykonawców. Nie należy również brać pod uwagę osób, które za wykonywaną pracę nie otrzymują wynagrodzenia, takich jak wolontariusze czy osoby odbywające bezpłatną praktykę studencką bądź zawodową.

Zasady ustalania poziomu zatrudnienia na potrzeby wdrożenia wewnętrznej procedury zgłoszeń są więc zgoła inne niż zasady, którymi pracodawcy kierują się zwyczajowo, określając skalę zatrudnienia na potrzeby weryfikacji, czy zaktualizowały się względem nich określone obowiązki na gruncie prawa pracy. Poziom zatrudnienia odnosi się za zwyczaj do zatrudnienia pracowniczego w ścisłym tego słowa znaczeniu. Obowiązki takiej jak wprowadzenie regulaminu pracy, regulaminu wynagrodzenia, czy utworzenie Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Socjalnych, aktualizują się wobec





podmiotów, które zatrudniają minimum 50 pracowników (na etacie). Ustawa o ochronie sygnalistów obejmuje swoim zakresem znacznie szersze grono, nie ograniczając go wyłącznie do zatrudnienia stricte pracowniczego. Poziom zatrudnienia ustalany jest poprzez zsumowanie zawartych przez podmiot zatrudniający umów o pracę, przeliczonych na pełne etaty, oraz wszelkich innych umów, na podstawie których na rzecz podmiotu zatrudniającego wykonywana jest praca zarobkowa.

Jakie elementy powinna zawierać procedura zgłoszeń wewnętrznych?

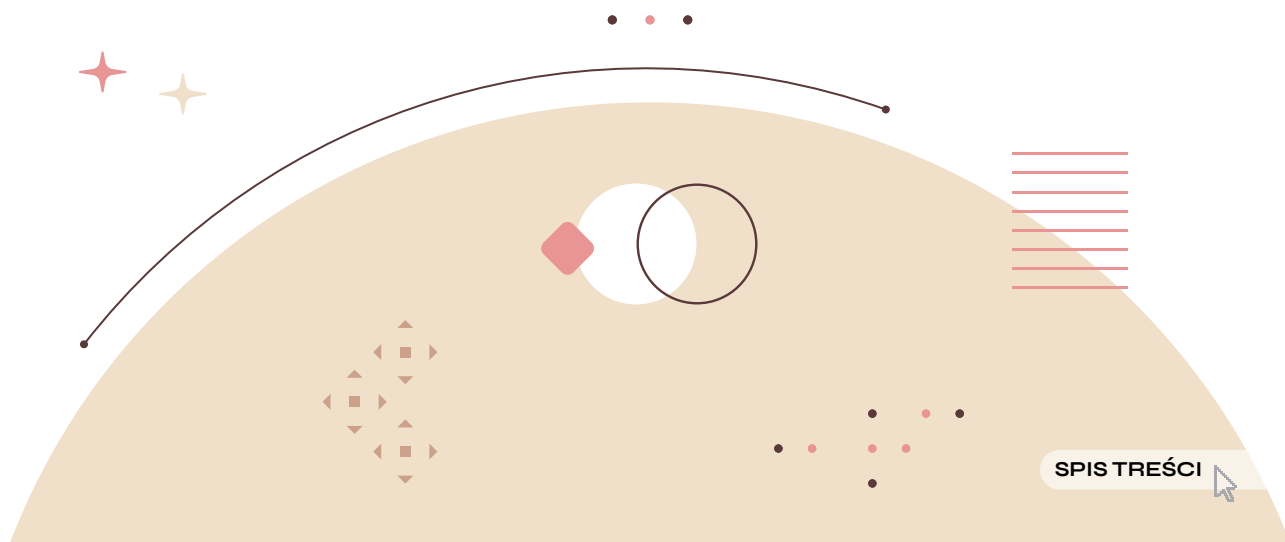
Wdrażając w przedsiębiorstwie procedurę zgłoszeń wewnętrznych, przedsiębiorca musi pamiętać o kilku elementach niezbędnych w celu wypełnienia ustawowych obowiązków i zagwarantowania sygnalistom odpowiedniego poziomu ochrony. W pierwszej kolejności warto określić jednostkę wewnętrzną albo podmiot zewnętrzny, który otrzyma upoważnienie do przyjmowania zgłoszeń. W dalszej kolejności należy określić sposób, w jaki sygnalista będzie mógł dokonać zgłoszenia oraz tryb postępowania z informacjami o zgłoszonych naruszeniach. Podmiot zatrudniający powinien wyznaczyć osobę w ramach swojej struktury, która będzie odpowiedzialna za podejmowanie stosownych działań następczych na skutek dokonanego zgłoszenia. Istotne jest również dopilnowanie wynikających z Ustawy terminów na potwierdzenie sygnaliście faktu przyjęcia zgłoszenia (w ciągu 7 dni od daty jego dokonania), a także na przekazanie mu informacji zwrotnej o planowanych lub podjętych działaniach następczych na skutek dokonanego zgłoszenia (w ciągu 3 miesięcy od daty zgłoszenia).

Co istotne, podmiot prawny jest również zobligowany do zamieszczenia w procedurze zgłoszeń wewnętrznych informacji o możliwości dokonania zgłoszenia z pominięciem kanału wewnętrznego, bezpośrednio do Rzecznika Praw Obywatelskich bądź organu publicznego. Ustawodawca przewidział jednocześnie uprawnienie podmiotu prawnego do stworzenia systemu zachęt do dokonywania zgłoszeń w ramach zgłoszeń wewnętrznych, co daje możliwość rozwiązania zidentyfikowanego problemu wewnątrz organizacji. Innymi przykładami fakultatywnych elementów procedury zgłoszeń wewnętrznych są czynniki ryzyka, odpowiadające profilowi działalności danego podmiotu, które umożliwią sygnaliście rozpoznanie problemu, wymagającego zgłoszenia, a także regulacje wewnętrzne i standardy etyczne, o które podmiot zatrudniający może dobrowolnie poszerzyć katalog naruszeń, podlegających zgłoszeniu.

Co charakteryzuje dobry kanał zgłoszeń?

Kanał zgłoszeń powinien być przede wszystkim dostosowany do danej organizacji, prosty w obsłudze i efektywny. Ustawa przewiduje dwa podstawowe sposoby dokonywania zgłoszeń: ustny oraz pisemny.

Zgłoszenie ustne może być dokonane z wykorzystaniem dedykowanej do tego celu linii telefonicznej, przy użyciu komunikacji elektronicznej, takiej jak na przykład platforma Zoom czy Microsoft Teams, a także w formie osobistego spotkania. Dokonane zgłoszenie powinno zostać utrwalone. Podmiot zatrudniający ma w tym zakresie dwie możliwości. Jeżeli otrzyma zgodę od sygnaliści, może sporządzić nagranie bądź transkrypcję





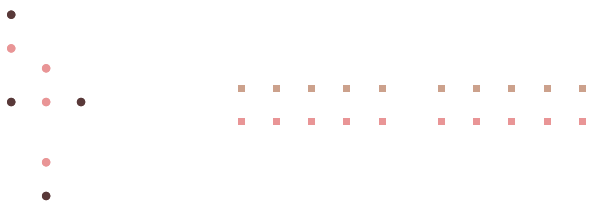
z rozmowy. W przypadku braku zgody na utwalenie zgłoszenia w którejkolwiek z powyższych form, konieczne będzie sporządzenie protokołu z rozmowy, w którym potwierdzony zostanie fakt dokonania zgłoszenia, a także jego treść.

Innym sposobem dokonania zgłoszenia przez sygnalistę jest zgłoszenie w formie pisemnej bądź w postaci elektronicznej, w zależności od przewidzianego w danym przedsiębiorstwie kanału zgłoszeń. Na potrzeby dokonania zgłoszenia może zostać utworzony dedykowany adres e-mail czy formularz internetowy. Alternatywą jest powierzenie opracowania dedykowanego kanału zgłoszeń podmiotowi zewnętrznemu, który dostarczy oprogramowanie bądź aplikację do pobrania na komputer służbowy lub telefon, i umożliwi dokonywanie zgłoszeń za ich pośrednictwem. Nie ma również przeszkód, aby wdrożyć bardziej prozaiczny kanał zgłoszeń, na przykład w postaci fizycznej skrzynki, postawionej w biurze podmiotu zatrudniającego czy poprzez przyjmowanie zgłoszeń listownych, wysyłanych na adres korespondencyjny przedsiębiorstwa. W każdym przypadku niezbędne jest przede wszystkim zapewnienie możliwości dokonania skutecznego zgłoszenia, a także zabezpieczenie informacji i danych, zawartych w zgłoszeniu przed dostępem osób nieuprawnionych. Wprowadzony kanał zgłoszeń musi gwarantować poufność sygnaliście oraz osobom, które pomagają mu w dokonaniu zgłoszenia. Działaniem niezgodnym z Ustawą będzie więc na przykład umożliwienie

dokonywania zgłoszeń wyłącznie w formie zgłoszenia ustnego składanego kierownikowi sekretariatu w godzinach działania biura, kiedy to świadkiem dokonania takiego zgłoszenia mogliby być nie tylko inni zatrudnieni, ale również klienci czy kontrahenci podmiotu zatrudniającego.

W jaki sposób informować o procedurze zgłoszeniowej osoby spoza organizacji?

Procedura zgłoszeń wewnętrznych może być zamieszczona przez podmiot zatrudniający na stronie internetowej, wywieszona w biurze czy też być przechowywana w dziale kadr. Podmiot zatrudniający może również udostępnić ją w ramach swojego wewnętrznego systemu (na przykład extranetu). Każdorazowo należy jednak pamiętać, aby dostęp do treści procedury miały nie tylko podmioty współpracujące w danym momencie z przedsiębiorcą, ale również określone osoby spoza jego organizacji. Sygnalistą może być bowiem nie tylko pracownik czy osoba współpracująca z podmiotem zatrudniającym, ale również kandydat do pracy lub były pracownik. Z treści Ustawy wyraźnie wynika obowiązek przekazania osobie ubiegającej się o pracę informacji o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy. Przepisy nie rozstrzygają czy kandydatowi do pracy oraz byłemu pracownikowi należy umożliwić wgląd do pełnej treści procedury zgłoszeniowej czy wyłącznie do



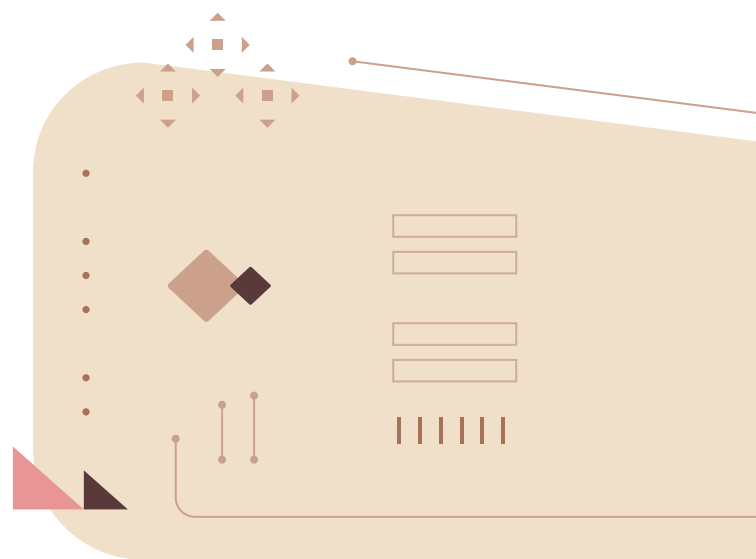
części, odnoszącej się do tych osób. Nie została również określona forma, w jakiej takim osobom należy umożliwić zapoznanie się z procedurą.

W przypadku, gdy dla pracowników i osób współpracujących treść procedury zgłoszeń wewnętrznych udostępniona jest w taki sposób, że nie mają możliwości zapoznanie się z nią osoby spoza organizacji, konieczne jest zapewnienie im wglądu w procedurę w inny sposób. Ten cel można osiągnąć na przykład drukując treść procedury i przekazując ją kandydatowi do zatrudnienia podczas rozmowy kwalifikacyjnej czy udostępniając plik z procedurą do pobrania w systemie rekrutacyjnym. Możliwe jest również wskazanie miejsca w biurze podmiotu zatrudniającego, w którym znajduje się egzemplarz procedury zgłoszeń wewnętrznych i w którym kandydat do pracy bądź były pracownik ma możliwość się z nią zapoznać. Podmiot zatrudniający może przy tym ograniczyć treść procedury, udostępnianą osobom spoza organizacji, wyłącznie do fragmentów, mających zastosowanie do tych osób. Ustawa nie wymaga co prawda potwierdzenia podpisem możliwości zapoznania się z procedurą przez kandydata do pracy, jednak warto odebrać od takiej osoby stosowne potwierdzenie, aby ograniczyć możliwość zgłoszenia w tym zakresie zarzutów, na przykład w sytuacji niepomyślnego wyniku rekrutacji danego kandydata.

Poza dostępem do treści procedury, podmiot prawny musi pamiętać o zapewnieniu kandydatom oraz byłym pracownikom możliwości dokonania zgłoszenia stwierdzonych naruszeń prawa. Wymaga to przyznania tym podmiotom dostępu do wewnętrznego kanału zgłoszeń bądź utworzenia odrębnego, dedykowanego kanału od dokonywania zgłoszeń przez te podmioty.

Czy ochrona sygnalisty jest nieograniczona?

Ustawa zawiera otwarty katalog działań, których podmiot zatrudniający nie ma prawa podejmować wobec sygnalisty, określanych jako działania odwetowe. Obejmuje on między innymi odmowę



nawiązania stosunku pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę, obniżenie wysokości wynagrodzenia, wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu, przeniesienie zatrudnionego na niższe stanowisko, odmowa przyznania premii, a także wszelkie działania noszące znamiona mobbingu czy dyskryminacji. Ochrona przyznana sygnalistom jest więc bardzo szeroka.

Co jednak istotne, zgodnie z definicją zawartą w Ustawie, działanie odwetowe to bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem lub ujawnieniem publicznym i które narusza lub może naruszyć prawa sygnalisty lub wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę sygnaliście. Ochrona sygnalisty nie jest więc nieograniczona, a dokonanie zgłoszenia nie skutkuje uzyskaniem przez sygnalistę statusu pracownika nietykalnego. Jeżeli sygnalista dokona zgłoszenia, podmiot zatrudniający nie będzie uprawniony do wyciągnięcia negatywnych konsekwencji względem sygnalisty w związku z tym zgłoszeniem, jednak w dalszym ciągu będzie mógł oceniać wywiązywanie się przez sygnalistę z jego obowiązków służbowych oraz stopień zaangażowania w pracę, a także dyscyplinować pracownika za ewentualne zaniedbania czy rażące błędy, na takich samych zasadach jak wszystkich innych zatrudnionych. Ustawa o ochronie sygnalistów nie ingeruje w stosunek pracy oraz wynikające z niego

podstawowe obowiązki pracownicze, jak również nie ogranicza praw i kompetencji podmiotu zatrudniającego do dokonywania oceny pracy pracownika oraz wyciągania stosownych konsekwencji w sytuacjach, gdy ta ocena jest negatywna.

Warto zauważyć, że mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracodawca nie będzie miał nawet wiedzy o tym, że dany pracownik dokonał zgłoszenia i uzyskał na jego skutek status sygnalisty. Zgodnie z Ustawą dane sygnalisty mają podlegać ochronie, a osobą dedykowaną do odbierania zgłoszeń nie musi być wcale pracodawca. Tym samym rozwiązując umowę o pracę z zatrudnionym czy odmawiając mu awansu, pracodawca może nie zdawać sobie sprawy z tego, że dana osoba dokonała jakiegokolwiek zgłoszenia, co tym bardziej potwierdza legalność podjętych przez niego działań, które nie mają jakiegokolwiek związku z dokonaniem

przez sygnalistę zgłoszeniem. Co natomiast istotne, w przypadku, gdy zatrudniony zarzuci pracodawcy, że podjęte względem niego decyzje czy działania stanowiły działania odwetowe, po stronie podmiotu zatrudniającego powstanie obowiązek wykazania, że dane działanie nie miało związku z dokonaniem zgłoszeniem. ●

Drugą część Q&A, czyli odpowiedzi na najtrudniejsze pytania o ustawę o ochronie sygnalistów znajdzie Państwo w kolejnym numerze Magazynu HR na Szpilkach® (premiera: styczeń 2025 r.).



Style myślenia FRIS®



Badanie



Konsultacja



Raport

Zdobądź indywidualny raport FRIS® z opisem Twojego Stylu Myślenia, Stylu Działania i wskazówkami, które pozwolą Ci lepiej wykorzystać własny potencjał!

- Poznasz swój profil zawodowy, obszary, które powinieneś rozwijać i sfery, które powinieneś delegować.
- Poznasz charakterystykę zadań, które wpływają pozytywnie na Twoją motywację oraz te, które potencjalnie mogą prowadzić Cię do wypalenia zawodowego.
- Pozyskasz wiedzę o tym, na jakim etapie realizacji projektów najefektywniej wspierasz swój zespół. To ważna wskazówka dla Twoich obecnych i przyszłych szefów, aby jak najlepiej wykorzystali drzemący w Tobie potencjał!
- Pozyskasz praktyczne wskazówki o tym, jak efektywnie komunikować się we współpracy z osobami, które mają inne niż Ty style myślenia.



Sprawdź
FRIS®



Napisz:
fris@hrnaszpiłkach.pl



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

adw. dr Damian Tokarczyk
of counsel – Kancelaria Raczkowski



Odpowiedzialność karna za naruszenia przepisów o wynagrodzeniach

Przygotowywana ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę ma implementować do krajowego porządku prawnego dyrektywę unijną 2022/2041, uchwaloną dnia 19 października 2022 r. Termin wdrożenia postanowień dyrektywy w sprawie adekwatnych minimalnych wynagrodzeń w Unii mija 14 listopada 2024 r. Wśród proponowanych przepisów ustawy znalazły się też nowe sankcje karne za naruszenie praw pracowników, w tym do wynagrodzenia.

Ochrona wynagrodzenia – stan obecny

Założenia nowej ustawy mogą być dla pracodawców zaskakujące, skoro obowiązuje już wiele przepisów chroniących pracowników, w tym ich prawo do wynagrodzenia. W art. 218 kodeksu karnego znajduje się przestępstwo przewidujące karę do dwóch lat więzienia za naruszenie wszelkich praw pracownika – do wynagrodzenia, przestrzegania norm czasu pracy czy poszanowania godności. Warunkiem jednak odpowiedzialności za to przestępstwo jest działanie sprawcy (np. osoby działającej w imieniu pracodawcy – w tym przełożonego,

szefa HR/ER) uporczywie lub złośliwie. Uporczywość wymaga co najmniej 3 miesięcy naruszeń, zaś złośliwość – szczególnie negatywnego nastawienia sprawcy do pracownika. W orzecznictwie sądowym i komentarzach podaje się, że o złośliwości można mówić, jeśli pracodawca nie ma obiektywnych podstaw do zaniżania wynagrodzenia (np. problemy finansowe, ekonomiczne) albo czyni tak z chęci zaszkodzenia konkretnemu pracownikowi. Z kolei uporczywość jest tłumaczona nie tylko z uwzględnieniem czasu trwania naruszenia, ale także chociażby zwracania pracodawcy uwagi na takie naruszenia (np. ze strony inspekcji pracy).

Uporczywość wymaga co najmniej 3 miesięcy naruszeń, zaś złośliwość - szczególnie negatywnego nastawienia sprawcy do pracownika. W orzecznictwie sądowym i komentarzach podaje się, że o złośliwości można mówić, jeśli pracodawca nie ma obiektywnych podstaw do zaniżania wynagrodzenia (np. problemy finansowe, ekonomiczne) albo czyni tak z chęci zaszkodzenia konkretnemu pracownikowi. Z kolei uporczywość jest tłumaczona nie tylko z uwzględnieniem czasu trwania naruszenia, ale także chociażby zwracania pracodawcy uwagi na takie naruszenia (np. ze strony inspekcji pracy).



W ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę istnieje także przepis chroniący minimalną stawkę godzinową osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Został on wprowadzony do tej ustawy w 2016 r. i wszedł w życie 1 stycznia 2017 r. Od tego czasu karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł podlega przedsiębiorca lub osoba działająca w jego imieniu, która wypłaca wynagrodzenie za usługi świadczone lub zlecenie w wysokości niższej, niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej. Warto przy tym pamiętać, że wykroczeniem jest zawarcie z daną osobą umowy cywilnoprawnej w warunkach odpowiadających umowie o pracę. Osoba, która taką umowę z pracownikiem zawrze, również może ponieść karę grzywny do 30 000 zł.

Sprawami o wykroczenia przeciwko prawom pracownika zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy. Takie wykroczenia są zwykle ujawniane w toku kontroli. Inspektorzy mogą po zakończeniu kontroli nie tylko zastosować środki administracyjne – wystąpienie czy nakaz, ale także nałożyć mandat karny. Jego wysokość nie może przekroczyć 2000 zł (w przypadku recydywy – do 5000 zł). Jeżeli dana osoba odmówi przyjęcia mandatu, inspektor ma obowiązek wystąpić do sądu karnego z wnioskiem o ukaranie.

Takich wymogów nie stawia art. 282 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. W tym przepisie opisano wykroczenie polegające na naruszeniu prawa pracownika do wynagrodzenia. Może ono polegać na niewypłaceniu pracownikowi w ogóle wynagrodzenia za dany okres rozliczeniowy (np. miesiąc) albo na niezasadnym zniżeniu go. Karą za to wykroczenie jest grzywna do 30 000 zł. Również w tym przypadku odpowiedzialność ponosi zasadniczo ten, kto jest faktycznie odpowiedzialny za wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Może to być pracodawca (np. członek zarządu spółki), ale także szef pionu/ działu, szef HR/ER lub specjalista ds. kadr i płac. O tym, kto ponosi odpowiedzialność za terminową wypłatę wynagrodzeń decyduje struktura organizacyjna pracodawcy i upoważnienia udzielone menadżerom.



Sprawami o wykroczenia przeciwko prawom pracownika zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy. Takie wykroczenia są zwykle ujawniane w toku kontroli. Inspektorzy mogą po zakończeniu kontroli nie tylko zastosować środki administracyjne – wystąpienie czy nakaz, ale także nałożyć mandat karny. Jego wysokość nie może przekroczyć 2000 zł (w przypadku recydywy – do 5000 zł). Jeżeli dana osoba odmówi przyjęcia mandatu, inspektor ma obowiązek wystąpić do sądu karnego z wnioskiem o ukaranie.

Co nowego wprowadzi nowelizacja ustawy?

Założenia nowych przepisów karnych ustawy są enigmatyczne. Zgodnie z nimi, ustawa ma ustanowić nowy typ przestępstwa oraz nowy typ wykroczenia, które związane są z naruszeniem prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę, a także przewiduje naliczanie odsetek za nieterminowe wypłacenie należnych pracownikom wynagrodzeń. Ponadto, projekt przewiduje podwyższenie sankcji za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Wydaje się, że ustawodawca zamierza uzupełnić art. 218 kodeksu karnego, przewidując, że niewypłacenie pracownikowi co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie stanowiło przestępstwo. Zapewne karą za takie przestępstwo będzie kara do 2 lat pozbawienia wolności. Należy liczyć na to, że projektodawcy zrezygnują z wymogu wykazania, że sprawca (pracodawca) działał złośliwie lub uporczywie. Szczególna waga wynagrodzenia za pracę (zwłaszcza minimalnego wynagrodzenia) powinna skutkować surowszą odpowiedzialnością, niezależnie od tego czy prawo do wynagrodzenia następuje złośliwie lub uporczywie.



Ustawodawca zamierza uzupełnić art. 218 kodeksu karnego, przewidując, że niewypłacenie pracownikowi co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie stanowiło przestępstwo. Zapewne karą za takie przestępstwo będzie kara do 2 lat pozbawienia wolności.



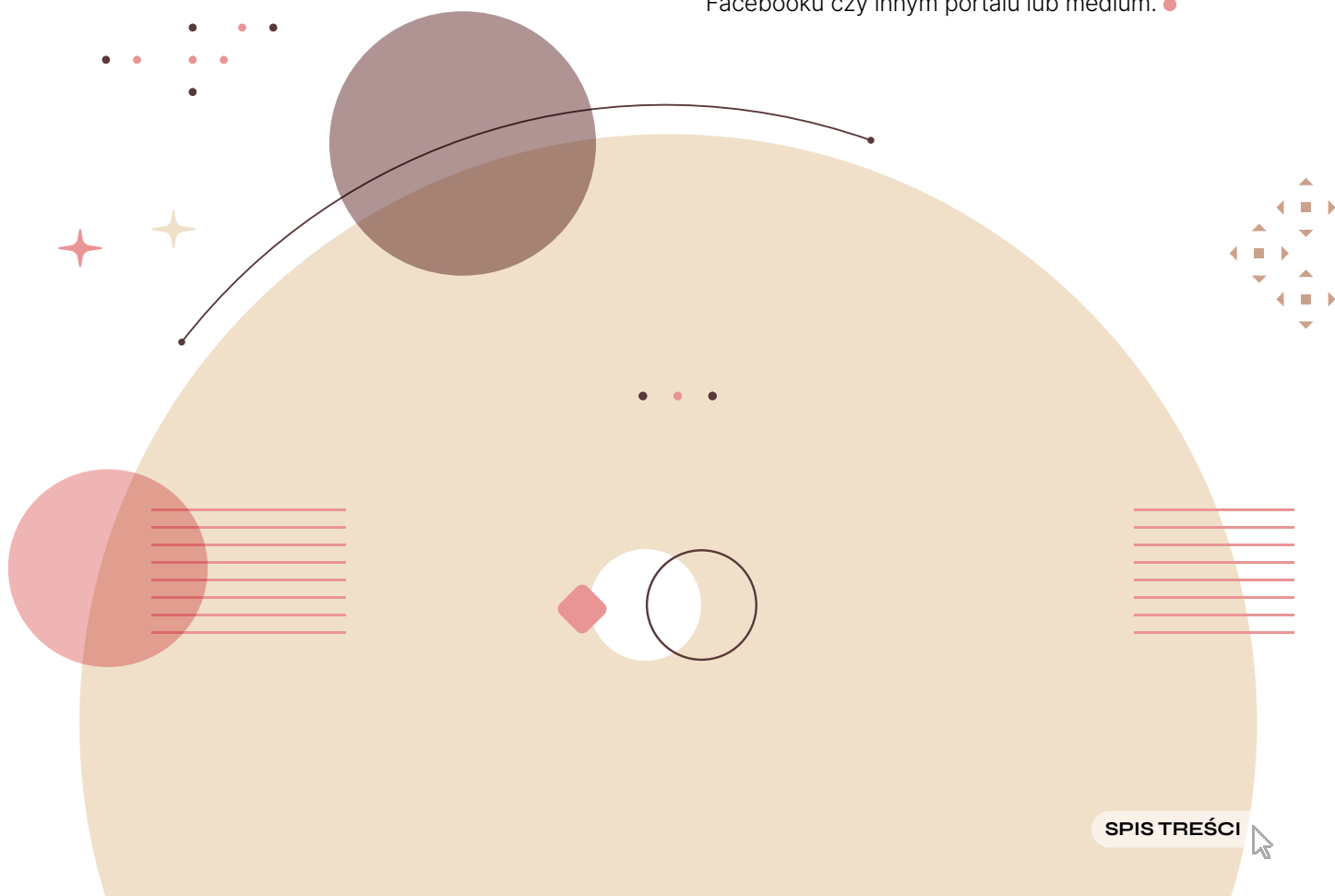
Niewykluczone, że ustawodawca planuje też uzupełnienie wspomnianego art. 282 kodeksu pracy tak, aby nie było wątpliwości, że chroni się nie tylko terminowe wypłacenie wynagrodzenia, ale też wypłacenie go w pełnej wysokości. Wydaje się, że zapowiadane przepisy dotyczące odsetek od niewypłaconego w terminie wynagrodzenia nie zostaną wprowadzone do przepisów karnych. Te ostatnie będą jednak chronić także odsetki od wynagrodzenia.

Obecnie górna granica grzywien, jakie można orzec za naruszenie praw pracownika, wynosi zazwyczaj 30 000 zł. W niektórych wypadkach jest ona wyższa i wynosi do 45 000 zł (np. zawyżenie wynagrodzenia lub nie potrącenie z wynagrodzenia świadczeń alimentacyjnych). Podwyższenie kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika może polegać zatem na podwyższeniu podstawowej kary do 45 000 zł, zaś w wypadkach szczególnych – do 60 000 zł.

Prawo do wynagrodzenia a sygnaliści

Warto jeszcze dodać, że 25 września 2024 r. wchodzi w życie przepisy o zgłoszeniach wewnętrznych z ustawy z 14.06.2024 r. o ochronie sygnalistów. Na początku tego roku szeroko dyskutowano ochronę osób, które zgłaszają naruszenia prawa pracy (np. w zakresie wynagrodzeń). Ostatecznie, w ustawie odpowiednie przepisy się nie znalazły. Wiele firm jednak przyjmuje, że zgłoszenia naruszeń prawa do wynagrodzenia (w tym regulaminów pracy i innych źródeł prawa pracy), mogą być dokonywane w tym trybie. Nakłada to na pracodawcę obowiązek przyjęcia zgłoszenia, przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego i ochrony sygnalisty.

Ochrona sygnalistów to przede wszystkim zapewnienie, że nie spotkają ich działania odwetowe za dokonane zgłoszenie. Ponadto, ustawa określa krąg osób, które mogą mieć dostęp do danych osobowych i informacji zawartych w zgłoszeniu i ujawnionych w trakcie postępowania. Ustawa określa też wypadki, gdy sygnalista podlega ochronie nawet, jeśli naruszenie prawa ujawni publicznie – np. na Facebooku czy innym portalu lub medium. ●





adw. Paweł Krzykowski



Tytus Sztyma



Implementacja prawa UE. Upowszechnienie układów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych w Polsce.

Cel: objęcie nimi 80% pracowników

Czy w Polsce zostaną szerzej upowszechnione układy zbiorowe? Czy jest szansa na to, aby układami i porozumieniami zbiorowymi było objętych 80% pracowników w Polsce? Zapewne będzie to bardzo trudne, ale jest to jeden z celów rządowego projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.



Ma on stanowić implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Zobowiązuje ona państwa członkowskie, w których porozumienia zbiorowe obejmują niewielką część rynku pracy, do podjęcia działań, które w efekcie spowodują objęcie 80% pracowników porozumieniami zbiorowymi oraz układami zbiorowymi pracy. Celem tej regulacji (ustawy o układach i porozumieniach zbiorowych) jest również uproszczenie procedury zawierania i rejestrowania układów zbiorowych pracy.

Do najważniejszych zmian należą w naszej ocenie:

- » wprowadzenie zasady wg której układ zbiorowy można zawrzeć w celu określenia spraw nieuregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący;
- » wprowadzenie zasady, że układy zbiorowe będą zawierane na czas określony (5/10 lat);
- » wprowadzenie wymogu podejmowania rokowań w celu zawarcia układu – raz na 2 lata;
- » zmiana procedury rokowań nad układem zbiorowym poprzez umożliwienie zaangażowania mediatora;
- » wprowadzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) – jako systemu teleinformatycznego;
- » ułatwienie przystąpienia i wystąpienia z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- » rozszerzenie spraw z zakresu prawa pracy w KPC (kodeks postępowania cywilnego), dodanie spraw: o ustalenie obowiązywania lub treści wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, o ustalenie liczby członków związku zawodowego, o ustalenie istnienia sporu zbiorowego i innych spraw związanych z przebiegiem sporu zbiorowego.

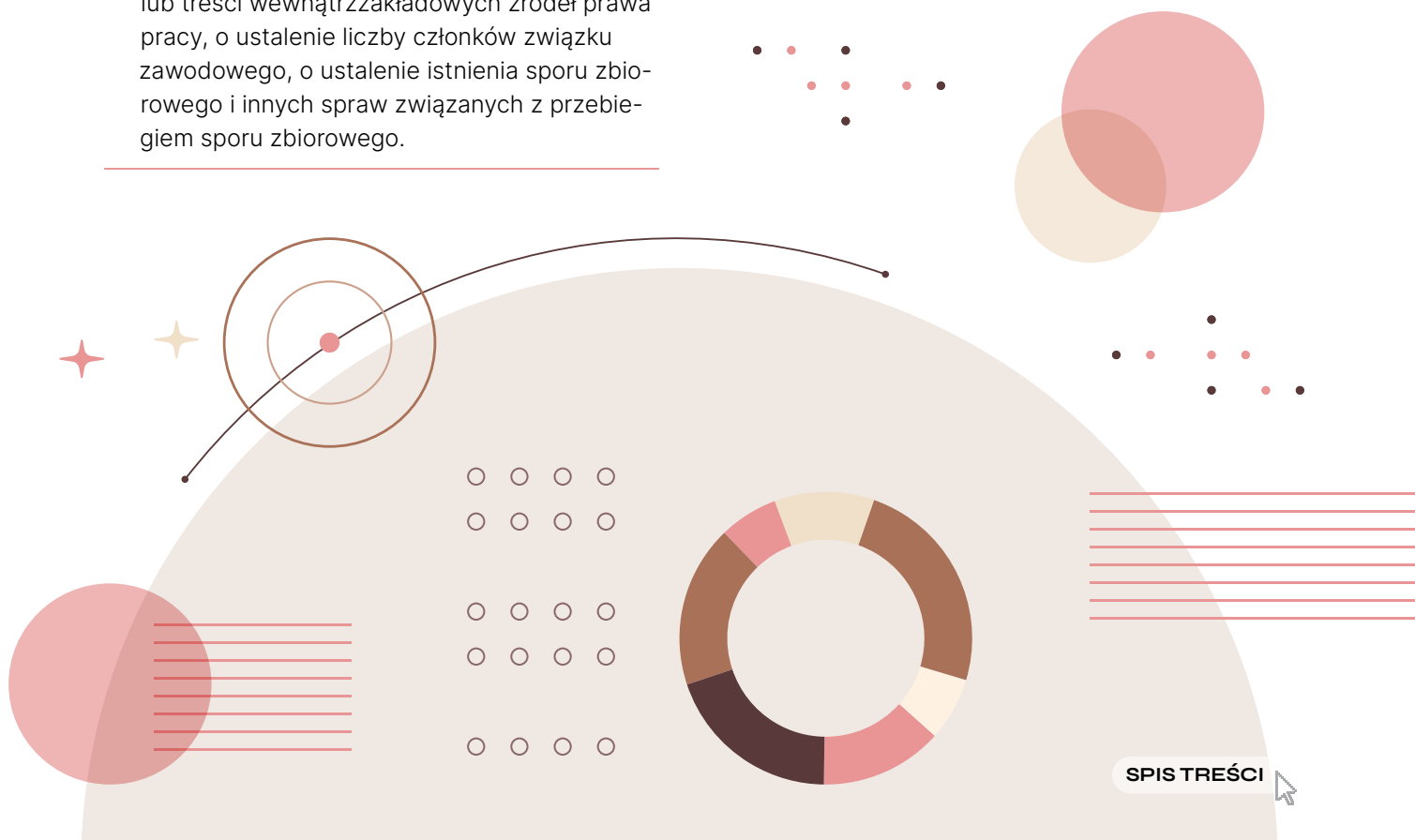
Poniżej przedstawiamy krótkie omówienie wybranych zmian.

Układy na czas określony (5/10 lat)

Aktualnie układy zbiorowe pracy mogą zostać zawarte na czas określony lub nieokreślony. W świetle nowej regulacji: zakładowe układy zbiorowe zawierane będą na czas określony, nie dłuższy niż 5 lat, a ponadzakładowe na czas określony, nie dłuższy niż 10 lat. Będzie istnieć możliwość zawarcia protokołu dodatkowego, przedłużającego trwanie układu o odpowiednio 5 lub 10 lat.

Rokowania - raz na dwa lata

Pracodawca, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, zatrudniający co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, będzie miał obowiązek podjąć raz na dwa lata rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. W świetle przepisu przejściowego: pierwsze tego typu rokowania - w terminie 2 lat od daty wejścia w życie ustawy.



Rokowania / mediator

Rokowania prowadzi pracodawca i organizacje związkowe (układ zakładowy) lub organizacje pracodawców i ponadzakładowe organizacje związkowe (układ ponadzakładowy). W trakcie rokowań nad układem, strony mogą zdecydować o zastosowaniu do nich przepisów o sporach zbiorowych. Otwiera to możliwość do zaangażowania w rokowania mediatora lub odwołanie się do kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym (w przypadku układu zakładowego) lub przy Sądzie Najwyższym (w przypadku układu ponadzakładowego).

Rejestracja w KEUZP

Wszystkie:

- układy zakładowe,
- układy ponadzakładowe,
- protokoły dodatkowe do układów
- porozumienia zbiorowe (w tym np. porozumienie dot. pracy zdalnej, zwolnień grupowych, transferu zakładu pracy),
- protokoły dodatkowe do porozumień,
- inne czynności dotyczące układów zbiorowych pracy

- mają być ewidencjonowane w KEUZP, prowadzonej za pośrednictwem systemu teleinformatycznego przez ministra właściwego do spraw pracy.

Zgodność układu z prawem nie będzie oceniana podczas wpisu do ewidencji. Podmioty objęte postanowieniami układu będą mogły wystąpić do sądu z wnioskiem o ustalenie niezgodności układu z powszechnie obowiązującymi przepisami.

Wstęp na teren zakładu pracy dla związkowców spoza zakładu

Polskie Towarzystwo Gospodarcze wskazuje również na art. 37 projektu ustawy: „(...) Umożliwienie przedstawicielom związków zawodowych, niezatrudnionym u danego pracodawcy wstępu na teren zakładu pracy – regulacja zaproponowana w art. 37 projektu, wykracza poza materię proponowanej ustawy. Przede wszystkim unijna dyrektywa 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, której wdrożenie jest jednym z celów projektowanej ustawy, nie przewiduje analogicznego rozwiązania. (...)”

Odpowiedzialność karna za naruszenie nowej ustawy

Last but not least: odpowiedzialność karna. Według projektu ustawy o układach i porozumieniach zbiorowych: **naruszenia ustawy o układach zbiorowych będą stanowić nie wykroczenie lecz przestępstwo**. Tak interpretujemy projektowane przepisy w zakresie sankcji, albowiem w wypadku czynów stypizowanych w odrębnych ustawach, a więc pozostających poza zbiorem wykroczeń określonych w Kodeksie wykroczeń, **nieoznaczenie górnej granicy wymiaru kary ograniczenia wolności lub grzywny przesądza, że tak zagrożone czyny są występami** (czyli przestępstwami).

Na sankcje karne (ograniczenie wolności albo grzywna) będą w szczególności narażeni menedżerowie zarządzający firmami (np. członkowie zarządów spółek kapitałowych). Projektowane przepisy mogą również prowadzić do odpowiedzialności karnej działaczy związkowych.

Automatycznie pojawia się pytanie, jakie czyny będą mogły stanowić przestępstwo?

Przykładowo sankcją karną będą objęte **osoby dopuszczające się zaniechań w zakresie raportowania do KEUZP**. Odpowiedzialność karna będzie groziła osobie, która nie dokona zgłoszenia do KEUZP zakładowych układów zbiorowych pracy lub ponadzakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych do tych układów oraz porozumień zbiorowych i protokołów dodatkowych do tych porozumień, a także innych czynności dotyczących układów zbiorowych pracy oraz informacji dotyczących:

- a. zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy i protokołu dodatkowego;
- b. przedłużenia obowiązywania zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- c. wstąpienia w prawa i obowiązki strony zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- d. wystąpienia z zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- e. rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy;
- f. odstąpienia od zakładowego układu zbiorowego pracy;
- g. zawarcia porozumienia zbiorowego i protokołu dodatkowego do porozumienia;
- h. wypowiedzenia porozumienia zbiorowego

Taką sankcją karną (ograniczenie wolności albo grzywna) będą również objęte osoby, które wbrew obowiązkowi pracodawcy, u którego działa co najmniej jedna organizacja związkowa, który zatrudnia co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową i który nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy, **nie podejmą raz na dwa lata rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy**.

Powyższe przykłady nie mają charakteru wyczerpującego.

W naszej ocenie na te sankcje karne (ograniczenie wolności albo grzywna) będą w szczególności narażeni menedżerowie zarządzający firmami (np. członkowie zarządów spółek kapitałowych).

Choć należy też wskazać, że projektowane przepisy mogą również prowadzić do odpowiedzialności karnej działaczy związkowych albowiem w projekcie ustawy przewiduje się odpowiedzialność karną osób naruszających tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (**UZNK**), co do których pracodawca zastrzegł obowiązków zachowania ich poufności.

Jeśli w Twoim zakładzie pracy działają związki zawodowe, to warto abyś jak najszybciej zapoznał się z ww. projektem ustawy dot. układów i porozumień zbiorowych.

Powyższe informacje dotyczą projektu ustawy z daty: 20.06.2024 r.

Projekt ustawy znajdziesz w poniższym linku na stronie RCL:

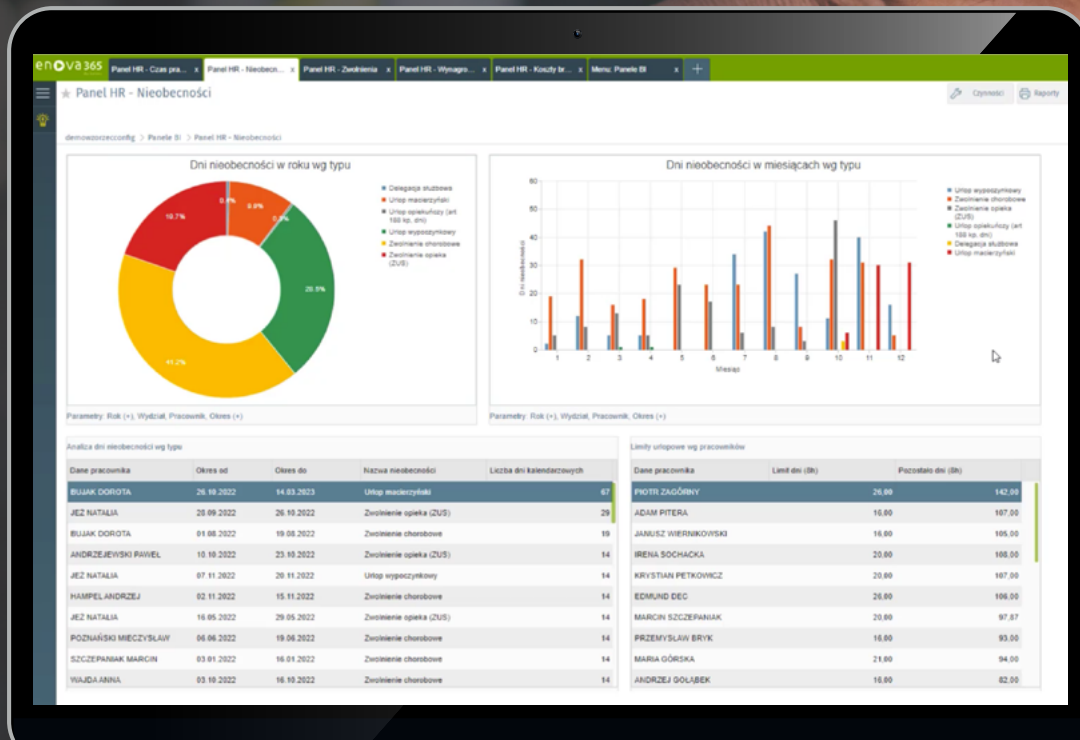
<https://legislacja.gov.pl/projekt/12386550/katalog/13066352#13066352>

KLASA BIZNES

wśród systemów ERP

enova365

automatyzacja procesów biznesowych
cyfryzacja i obieg dokumentacji
samoobsługa pracownicza



Program pierwszego wyboru
nowoczesnego działu kadr i płac





Prawo pracy



Prawo pracy to zespół norm prawnych regulujących zasady pracy podporządkowanej oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy.





dr Marcin Wojewódka

Radca prawny, wspólnik zarządzający
w kancelarii „Wojewódka i Wspólnicy”



Prawa pracownicze w postępowaniu sanacyjnym

W ostatnim czasie w przestrzeni publicznej, na gruncie tego co dzieje się w niektórych tzw. spółkach skarbu państwa, pojawiło się dosyć dużo informacji dotyczących tzw. postępowania sanacyjnego. Warto uporządkować wiedzę w zakresie tego zagadnienia, a w szczególności przyjrzeć się kwestii uprawnień pracowniczych w firmie, w stosunku do której otwarte zostaje postępowanie sanacyjne. Bo jak się okazuje są to zmiany niezwykle istotne. Szczególnie dla niektórych grup pracowników.

Co to jest postępowanie sanacyjne

Jak sama nazwa wskazuje, postępowanie sanacyjne to nic innego niż procedura uzdrowieniowa danego podmiotu. Samo słowo sanacja pochodzi od łacińskiego „sanatio” czyli właśnie „uzdrowienie, wyleczenie, naprawienie”. W praktyce oznacza to, że jeśli jakiś pracodawca ma poważne kłopoty i nie jest w stanie regulować swoich zobowiązań (faktur do kontrahentów, pensji, zobowiązań publiczno-prawnych, a także są spełnione różne inne przesłanki formalne, to może on zgłosić do odpowiedniego sądu wniosek o otwarcie postępowania sanacyjnego. Sąd podejmuje decyzję czy w przypadku danego podmiotu warto otworzyć i przeprowadzić sanację. Z punktu widzenia formalnego, sanacja jest to jeden z trybów postępowania przewidzianych przepisami ustawy prawo restrukturyzacyjne. Jest to jedno z czterech przewidzianych

tam rodzajów postępowań, to najdalej idące. Podstawowym celem sanacji jest uniknięcie przez dłużnika (firmę) upadłości, czyli definitywnego zakończenia działalności. Natomiast nie jest celem sanacji zamknięcie czy likwidacja danego podmiotu. O złożeniu wniosku o otwarcie postępowania sanacyjnego decyduje sam podmiot (pracodawca, dłużnik). I jeśli np. w spółce akcyjnej zarząd uważa, że sanacja jest dobrym rozwiązaniem to składa taki wniosek do sądu. Należy pamiętać, że samo postępowanie sanacyjne jest trybem restrukturyzacji dedykowanym najtrudniejszym przypadkom, to jest, gdzie sytuacja danej firmy jest zła, ale nie beznadziejna. W konsekwencji podmiot (dłużnik, pracodawca) winien decydować się na takich ruch tylko wtedy, gdy inne sposoby postępowania okazują się niewystarczające do skali wyzwań jakie przed nim stoją.

Sanacja w praktyce pracodawcy

Jeśli sąd podejmie pozytywną decyzję co do wniosku dłużnika, to wydając odpowiednie postanowienie podejmuje on przede wszystkim decyzję o ustanowieniu tzw. zarządcy sanacyjnego, który z mocy prawa przejmuje uprawnienia i obowiązki pracodawcy. Sąd może zdecydować o pozostawieniu w spółce tzw. zarządu własnego, to jest dalszym istnieniu Zarządu spółki, ale w takim przypadku członkowie tego Zarządu będą musieli do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy posiadać odpowiednie umocowanie (pełnomocnictwa) od wyznaczonego przez sąd zarządcy. Nadrzędnym celem sanacji jest to, żeby dana firma przetrwała i jak to się mówi „wyszła na prostą”. W praktyce jest to więc ochrona przedsiębiorstwa przed zagrożeniem upadłością lub likwidacją, co między innymi osiąga się przez to, że w stosunku do podmiotu znajdującego się w sanacji nie można prowadzić postępowań komorniczych. Dzięki między innymi temu, a także ograniczeniu możliwości prowadzenia działań windykacyjnych i zapewnieniu stabilności finansowej, postępowanie sanacyjne daje realne możliwości umożliwiające firmie przetrwanie trudnych czasów. W sanacji chodzi więc nie tylko o samo ocalenie miejsc pracy, ale przede wszystkim o utrzymanie zdolności produkcyjnych i zachowanie wartości majątku firmy. Z dniem otwarcia sanacji majątek spółki staje się tzw. masą sanacyjną, o której interesy musi dbać zarządca.



W sanacji chodzi nie tylko o samo ocalenie miejsc pracy, ale przede wszystkim o utrzymanie zdolności produkcyjnych i zachowanie wartości majątku firmy.

Redukcja kosztów pracowniczych

Osiągnięcie celów postępowania sanacyjnego możliwe jest przede wszystkim dzięki dokonaniu oszczędności w wydatkach ponoszonych przez dany podmiot. W większości przypadków istotnym kosztem są te związane z zatrudnieniem, dlatego też dla podmiotów w sanacji polski ustawodawca wprowadził rozwiązania pozwalające na rzeczywiste elastyczne i efektywne zarządzanie tym tematem. Rozwiązania te można podzielić na dwie grupy. Pierwsza to ułatwienie przeprowadzenia redukcji zatrudnienia u pracodawcy znajdującego się w postępowaniu sanacyjnym, a druga to możliwość odstąpienia przez takiego pracodawcę od niektórych umów z zakresu prawa pracy.

Pracodawca w sanacji, chcąc rozstać się ze swoimi pracownikami, musi przeprowadzić całą procedurę przewidującą między innymi 20-dniowe konsultacje ze związkami zawodowymi czy notyfikacje do powiatowego urzędu pracy.

Zwolnienia grupowe w sanacji

W tym miejscu warto przypomnieć, że między innymi w przypadku, gdy pracodawca zamierza zwolnić co najmniej 30 osób, to zastosowanie znajdują przepisy tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych, które przewidują przykładowo określoną procedurę konsultacyjną ze związkami zawodowymi oraz nakładają na pracodawców pewne obowiązki, np. w postaci konieczności wypłaty dodatkowych odpraw finansowych zwalnianym pracownikom. To co warto zapamiętać, to że w przypadku pracodawcy znajdującego się w postępowaniu sanacyjnym przepisy dotyczące

zwolnień grupowych zasadniczo obowiązują. To jest poza kilkoma przepisami odnoszącymi się do indywidualnej ochrony stosunku pracy, które w istocie zostają uchylone na skutek otwarcia postępowania sanacyjnego, to pełne zastosowanie znajdują przepisy tego aktu prawnego. I tak pracodawca w sanacji, chcąc rozstać się ze swoimi pracownikami, musi przeprowadzić całą procedurę przewidującą między innymi 20-dniowe konsultacje ze związkami zawodowymi czy notyfikacje do powiatowego urzędu pracy. Wszystkie te obowiązki powinny być skrupulatnie wykonane przez pracodawcę. Inne działanie niesie ze sobą zauważalne ryzyko.

Sanacja uchyla ochronę stosunku pracy

W tym miejscu warto przypomnieć, że przepisy o postępowaniu sanacyjnym przewidują, że do sanacji stosuje się odpowiednio przepisy o upadłości. W sferze stosunków pracy powyższe oznacza nie mniej i nie więcej, że na skutek otwarcia sanacji zostaje uchylona tzw. szczególna ochrona stosunku pracy, jak też zwykła ochrona stosunku pracy. Jak wiemy, w normalnej sytuacji, ochronie przed wypowiedzeniem definitywnym, nawet w razie zwolnień grupowych, objęte są osoby przebywające na różnorodnych nieobecnościach związanych z rodzicielstwem, osoby w wieku przedemerytalnym, radni wszelkiego szczebla, a także imiennie wskazani działacze związkowi. Tych kategorii grup chronionych jest w sumie kilkadziesiąt. Natomiast sanacja znosi powyższe ochrony, przepisów ochronnych bowiem nie stosuje się. W takim przypadku pracodawca (zarządca) typując osoby do zwolnień grupowych nie jest związany przepisami ochronnymi czy to wynikającymi z kodeksu pracy, ustawy o zwolnieniach grupowych czy przepisów szczególnych. Należy wskazać,

W sferze stosunków pracy, na skutek otwarcia sanacji, zostaje uchylona tzw. szczególna ochrona stosunku pracy, jak też zwykła ochrona stosunku pracy. W takim przypadku pracodawca (zarządca) typując osoby do zwolnień grupowych nie jest związany przepisami ochronnymi czy to wynikającymi z kodeksu pracy, ustawy o zwolnieniach grupowych czy przepisów szczególnych.

że zgodnie treścią art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych, w przypadku zwolnienia grupowego z powodu ogłoszenia upadłości (odpowiednio: otwarcia postępowania sanacyjnego) stosuje się m.in. art. 41¹ § 1 k.p. Na podstawie wskazanego przepisu, w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. W konsekwencji, w przypadku zwolnienia grupowego z powodu ogłoszenia upadłości (odpowiednio: otwarcia postępowania sanacyjnego), na pracodawcy nie spoczywa obowiązek konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową w trybie art. 38 k.p., nawet jeżeli pracodawca nie zawarł z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia w sprawie zasad przeprowadzania zwolnień grupowych, o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powyższe zmiany wynikające z samego otwarcia postępowania sanacyjnego są niezwykle istotne, gdyż w istocie pozwala na takie ułożenie docelowej



struktury zatrudnienia, która w największym stopniu zabezpiecza interesy masy sanacyjnej. A to jest przecież celem postępowania naprawczego. Natomiast w zakresie zwykłej ochrony trwałości stosunku pracy zastosowania nie znajdują przykładowo takie przepisy jak obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia czy zakaz wypowiedzenia w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jak widać z powyższego sanacja może być bardzo efektywnym narzędziem zarządzania zasobami ludzkimi.

Źródła zakładowego prawa pracy w przypadku postępowania sanacyjnego

Należy jednoznacznie wskazać, że co do zasady samo otwarcie postępowania sanacyjnego nie będzie miało wpływu na zakres stosowania u takiego pracodawcy postanowień zakładowego prawa pracy czy to przykładowo regulaminu wynagradzania czy zakładowego układu zbiorowego pracy. Dzieje się tak z tego powodu, że przepisy kodeksu pracy nie wprowadzają zasady, aby ogłoszenie upadłości czy otwarcie postępowania sanacyjnego w stosunku do pracodawcy wywierało skutek w postaci niestosowania w całości lub w części postanowień obowiązującego u pracodawcy zakładowego układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego. Podobnie, przepisy Prawa restrukturyzacyjnego nie wskazują, że otwarcie postępowania sanacyjnego miałyby wpływ na stosowanie zakładowego układu zbiorowego pracy. Innymi słowy wszystko to, co jest zapisane w regulaminie wynagradzania czy zakładowym układzie zbiorowym pracy, musi być w sanacji w pełni respektowane. Obowiązujące przepisy nie dają zarządcy możliwości ograniczenia stosowania zakładowych przepisów prawa pracy. Jednakże pewną możliwością takiego działania byłoby ewentualne odstąpienie przez zarządcę od np. zakładowego układu zbiorowego pracy, gdyby uznać to za umowę wzajemną niekorzystną z punktu widzenia interesów masy sanacyjnej. Zarządca może też korzystać ze standardowych uprawnień pracodawcy w zakresie

zawieszenia stosowania odpowiednich przepisów prawa pracy, czyli przykładowo możliwości zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy na podstawie art. 9¹ § 1 k.p. lub też zawarcie porozumienia o czasowym zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy w całości lub w części na podstawie art. 241²⁷ § 1 k.p.

Relacje ze związkami zawodowymi w sanacji

Otwarcie postępowania sanacyjnego nie powoduje zaprzestania funkcjonowania u takiego pracodawcy związków zawodowych. Jednakże zostaje istotnie ograniczona ich rola. I tak o ile nadal pozostają partnerem dla pracodawcy, dla przykładowo negocjacji treści postanowień źródeł zakładowego prawa pracy, to brak jest obowiązku konsultacji z nimi zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego z powodu otwarcia postępowania sanacyjnego, na podstawie art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 300 Prawa restrukturyzacyjnego. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku ani stosować procedury konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową w trybie art. 38 k.p., jak również jest uprawniony do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom, o których mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Istotna zmiana sytuacji pracowniczej

Powyżej przedstawione uwarunkowania oraz okoliczności postępowania sanacyjnego w związku z kwestiami pracowniczymi wskazują jednoznacznie na pogorszenie sytuacji prawnej pracowników na skutek takiego obrotu sprawy. Zdjęcie zwykłej oraz szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, jak też istotne ograniczenie roli związków zawodowych są jednakże tymi narzędziami, które powinny pomóc w realizacji celu dla którego została otwarta przedmiotowa sanacja.

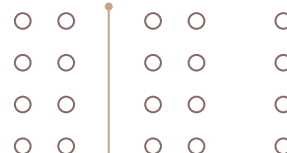
PCS | Littler

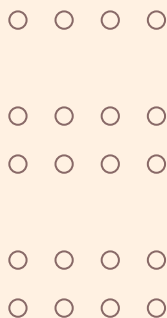
**Paweł Sych**radca prawny, Partner w PCS Paruch
Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz
| Littler**Patryk Koziół**aplikant radcowski, Prawnik w PCS Paruch
Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz |
Littler

Aktywność pracowników w social mediach.

Jak pracodawca może korzystać z publikowanych informacji nie naruszając przepisów?

Rola mediów społecznościowych i ich obecność w życiu codziennym nieustannie rośnie. Obecnie stanowią one ważną platformę służącą wymianie informacji zarówno tych adresowanych do nieograniczonego kręgu odbiorców, jak i w sferze prywatnej. Nierzadko to właśnie w mediach społecznościowych trafiamy na pierwsze komunikaty dotyczące ważnych wydarzeń. Z drugiej strony stanowią one również kluczowe narzędzie wykorzystywane w komunikacji prywatnej. Łatwy dostęp, jak również możliwość swobodnego publikowania własnych treści istotnie przekładają się na znaczenie social mediów. Czynniki te umożliwiają każdemu z nas tworzenie własnych grup odbiorców, a w rezultacie, poprzez bieżącą aktywność, wirtualnych społeczności. Regularne zaangażowanie nie jest jednak niezbędne, a możliwość udostępniania publicznych treści ma każdy. W tym miejscu warto również zwrócić uwagę, że udostępniane treści nierzadko bywają powielane niezależnie od woli ich autora. Podejmowana przez nas aktywność w sieci przekłada się zatem na nasz wizerunek, zarówno w sieci, jak i offline.





Powstaje zatem pytanie, jak nasz wizerunek w sieci może wpływać na naszą sytuację na rynku pracy. Publikowane przez nas informacje, w tym niezwiązane z pracą, mogą mieć znaczenie w szczególności dla oceny naszych kompetencji miękkich. Z drugiej strony mogą one stanowić podstawę negatywnych konsekwencji, jeśli naruszają obowiązki pracownicze. Nie ma przy tym znaczenia, czy aktywność ta jest podejmowana w czasie pracy, czy też nie. W praktyce pojawiają się pytania dotyczące możliwości korzystania przez pracodawcę z tak pozyskanych informacji. Zgłaszane na tym tle wątpliwości nie są jednak uzasadnione. Nie sposób bowiem uznać, że pracodawcy nie mogą korzystać z publicznie dostępnych informacji. W szczególności, że informacje te mogą mieć znaczenie zarówno z perspektywy obowiązków spoczywających na pracodawcy, jak również godzić w jego reputację lub wskazywać na naruszenia przez pracownika jego obowiązków.

Publikowane przez nas informacje, w tym niezwiązane z pracą, mogą mieć znaczenie w szczególności dla oceny naszych kompetencji miękkich. Z drugiej strony mogą one stanowić podstawę negatywnych konsekwencji, jeśli naruszają obowiązki pracownicze.

Weryfikacja aktywności w social mediach a ochrona danych osobowych

Wyjściowym zagadnieniem przy ocenie możliwości korzystania z publicznie dostępnych informacji, w tym o pracownikach czy kandydatach, są przepisy o ochronie danych osobowych. To właśnie one najczęściej stanowią podstawę kwestionowania dopuszczalności weryfikowania aktywności w social mediach. Podnoszone na tym tle zarzuty nie znajdują jednak uzasadnienia zarówno w przepisach RODO, jak i kodeksu pracy. Analizując stosowną kwestię należy zacząć od zidentyfikowania dwóch kluczowych elementów, czyli celu oraz podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych. Stanowi to zarówno wymóg prawny, jak również pozwala kompleksowo omówić analizowane zagadnienie. Identyfikując cel przetwarzania danych osobowych w ramach weryfikacji treści publikowanych przez pracowników w social mediach należy zwrócić uwagę na dwa kluczowe obszary. Pierwszy z nich dotyczy ochrony przez pracodawcę własnych interesów, jako przedsiębiorcy. Drugi natomiast koncentruje się na realizacji spoczywających na nim obowiązków. Sfery te są ze sobą ściśle związane wobec czego w wielu przypadkach możliwe będzie powiązanie podjętych działań z oboma celami.

Kolejny aspekt stanowią podstawy przetwarzania danych osobowych pracownika. Ustalone cele przetwarzania stanowią istotną wskazówkę w tym zakresie. Przetwarzanie danych będzie w takich przypadkach opierać się na niezbędności przetwarzania do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze, czy też prawnie uzasadnionym interesie pracodawcy. Przeszkody w tym zakresie nie stanowią również przepisy kodeksu pracy odnoszące się do przetwarzania danych. Nie są one bowiem wyłączną regulacją w tym zakresie i nie pozbawiają pracodawcy możliwości przetwarzania danych osobowych na zasadach ogólnych wynikających z RODO.



Prawnie uzasadnione interesy i obowiązki pracodawcy

Omawiając podstawy prawne przetwarzania danych osobowych należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na niezbędną potrzebę przetwarzania w celu wypełnienia obowiązku prawnego. Przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę szereg obowiązków, w tym chociażby obowiązek przeciwdziałania mobbingowi czy nierównemu traktowaniu. Informacje publikowane w sieci mogą odgrywać istotną rolę w postępowaniach wyjaśniających. Warto zatem pamiętać o weryfikacji publicznie dostępnych informacji prowadząc stosowne postępowania. Kolejną podstawą uzasadniającą przetwarzanie danych osobowych w związku z weryfikacją aktywności pracownika w sieci jest prawnie uzasadniony interes pracodawcy. Podstawa ta będzie miała zastosowanie przede wszystkim w odniesieniu do ochrony przez pracodawcę jego interesów, w tym w szczególności zabezpieczenie tajemnic przedsiębiorstwa oraz renomy na rynku czy też w razie podejrzenia dopuszczenia się przez pracownika naruszenia obowiązków.

Informacje publikowane w mediach społecznościowych mogą mieć istotny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Dotyczy to w szczególności negatywnych komentarzy, które w krótkim czasie potrafią uzyskać nadzwyczajne zasięgi i dotrzeć do znacznego grona odbiorców. Treści te mogą następnie wpływać na relacje z kontrahentami oraz zainteresowanie podjęciem pracy w danym podmiocie. Dlatego istotnym elementem budowania wizerunku jest przeciwdziałanie treściom, które mogą negatywnie na niego oddziaływać. Warto zaznaczyć, że działania te nie ograniczają się wyłącznie do przeciwdziałania nieprawdziwym informacjom. Jedną z form ochrony wizerunku jest reagowanie na realne nieprawidłowości. Korzystając z publicznie dostępnych informacji pracodawcy mogą im przeciwdziałać, jak również poinformować o sposobie rozwiązania sytuacji. Z perspektywy podstaw przetwarzania nie ma zatem znaczenia, czy informacja jest prawdziwa czy nie. Kluczową kwestią pozostaje fakt, że ochrona renomy stanowi formę realizacji prawnie uzasadnionych interesów. Podstawa ta będzie miała również zastosowanie w przypadku publikowanych przez pracowników treści, które nie dotyczą pracodawcy, a które

Informacje publikowane w mediach społecznościowych mogą mieć istotny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Dotyczy to w szczególności negatywnych komentarzy, które w krótkim czasie potrafią uzyskać nadzwyczajne zasięgi i dotrzeć do znacznego grona odbiorców.

mogą naruszać jego interesy. Przykładem mogą być chociażby obraźliwe treści kierowane do osób innej narodowości czy też wyznania. W szczególności mogą one istotnie wpływać na zainteresowanie zatrudnieniem w obawie przed potencjalnymi współpracownikami. Powiązanie danej osoby z pracodawcą nierzadko nie stanowi większego wyzwania, a informacje te potrafią być dostępne tuż obok negatywnych treści, bądź ogólnodostępne

na innych portalach społecznościowych. Kolejnym zagadnieniem związanym z ochroną interesów pracodawcy jest ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa czy też innych informacji, których ujawnienie rodzi ryzyko zagrożenia interesom pracodawcy. Publikowanie niejawnych informacji w portalach społecznościowych może sprowadzać dodatkowe ryzyko zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne. Ujawnienie informacji o trudnej sytuacji finansowej, utracie ważnego kontrahenta, czy przegranie istotnego przetargu bywa dotkliwie dla przedsiębiorcy. Dodatkowo negatywne skutki takich zdarzeń mogą być spotęgowane rozpowszechnieniem informacji o nich w mediach społecznościowych. Kwestie te wyraźnie obrazują prawnie uzasadniony interes pracodawcy, czyli podstawę uzasadniającą przetwarzanie danych osobowych w związku z weryfikacją mediów społecznościowych.



Czy ocena zawodowa może uwzględniać wizerunek w sieci?

Podobnie sytuacja wygląda na gruncie wykorzystania publicznie dostępnych informacji w procesie decyzji personalnych. Warto przy tym podkreślić, że dotyczy to zarówno pracowników, jak i kandydatów do pracy. Zarówno publikowane treści, jak i wizerunek pracownika w sieci mogą stanowić ważną wskazówkę dotyczącą powierzanych funkcji, czy stanowisk. Z perspektywy legalności przetwarzania ponownie możemy sięgnąć do wskazanych powyżej celów i podstaw. W tym przypadku zarówno oba cele, jak i podstawy będą miały zastosowanie. Decyzje personalne mają bowiem istotne znaczenie z perspektywy interesów pracodawcy, jak również wiążą się z realizacją obowiązków. Odpowiedni dobór osób do funkcji w organizacji ma bowiem bezpośredni związek z prawidłową organizacją pracy, stosowaniem obiektywnych kryteriów, czy chociażby kształtowaniem zasad współżycia społecznego. Social media będą najczęściej źródłem informacji o cechach osobistych jak również potencjalnych nieprawidłowościach. Odgrywają one istotną rolę z perspektywy funkcjonowania zakładu pracy, w tym w szczególności w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych. Powierzenie takiego stanowiska może istotnie rzutować na wyniki całego zespołu, a tym samym interesy pracodawcy. W praktyce kluczowym czynnikiem i główną podstawą decyzji personalnych będzie postawa i zaangażowanie w powierzane zadania. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie może posiłkować się publicznie dostępnymi informacjami, które pracownik publikuje samodzielnie. W szczególności, że mogą one być źródłem pozytywnych informacji o umiejętnościach, czy predyspozycjach danej osoby. Dlatego pracodawca ma prawo korzystać ze stosownych informacji przeprowadzając ocenę danego pracownika i kandydata. Natomiast fakt skorzystania ze stosownych informacji nie powinien być również zaskoczeniem dla osoby, która decydując się na ich publikację miała świadomość, że mogą one trafić do różnych osób. Praktyka wygląda nieco inaczej, a głównym zarzutem jest

naruszenie prawa do prywatności wobec weryfikacji aktywności w social mediach. Stanowisko to nie jest jednak uzasadnione, ponieważ nie sposób traktować skorzystanie z publicznie dostępnych treści, jako ingerencję w prywatność. Nie ma przy tym znaczenia, czy treści te są publikowane na prywatnym profilu, czy zamkniętej grupie. W szczególności, że treści te mogą być następnie powielane o czym autor ma świadomość udostępniając je szerszemu gronu osób. Jeżeli pracodawca ma możliwość uzyskania dostępu do stosownej treści, oznacza to, że może go uzyskać dowolna osoba. Dlatego nie sposób mówić o ingerencji w prawo do prywatności, czy też braku podstaw do przetwarzania danych osobowych.

Należy przy tym pamiętać, że podejmując decyzje personalne pracodawca może wykorzystywać wszelkie informacje o kandydacie czy pracowniku. Nie mogą one jedynie prowadzić do jakiegokolwiek dyskryminacji czy innych form nierównego traktowania. Oczywistym więc jest, że decyzja o zatrudnieniu nie może w jakikolwiek sposób wynikać z informacji o stanie rodzinnym, poglądach politycznych, orientacji seksualnej czy innych cechach co do których pracodawca może powziąć informacje z mediów społecznościowych.

Polityka korzystania z mediów społecznościowych

Korzystanie z publicznie dostępnych informacji może budzić zdziwienie w przypadku ich wykorzystania przy podejmowaniu decyzji personalnych. Obecnie ważną kwestią w tym zakresie jest odpowiednia komunikacja z pracownikami. Właściwe wyjaśnienie pozwala przede wszystkim uniknąć błędnego przeświadczenia o niedopuszczalności stosownego działania. Zapoznanie pracowników z ramami prawnymi, a także praktycznym uzasadnieniem pozwala nierzadko uniknąć konfliktów. Zdarza się, że pracownicy nawet nie mają świadomości, że pewne treści mogą naruszać interesy pracodawcy czy współpracowników. Pomocnym narzędziem wykorzystywanym przez pracodawców jest polityka korzystania z mediów

Podejmując decyzje personalne pracodawca może wykorzystywać wszelkie informacje o kandydacie czy pracowniku. Nie mogą one jedynie prowadzić do jakiegokolwiek dyskryminacji czy innych form nierównego traktowania.

społecznościowych. Na wstępie warto zaznaczyć, że intencją nie jest ograniczanie możliwości pracowników w korzystaniu z mediów społecznościowych. Zadaniem stosownej polityki jest jasne przedstawienie zasad związanych z możliwością wykorzystania przez pracodawcę treści publikowanych w social mediach w sferze zawodowej oraz wskazanie nieakceptowalnych działań. W rezultacie aktywność naruszająca interesy pracodawcy czy też obowiązki pracownicze

może stanowić podstawę do odpowiedzialności pracownika. Będzie to miało znaczenie w przypadku ewentualnego sporu, który nie będzie opierał się na generalnych zasadach, a ściśle sprecyzowanych obowiązkach. Polityka będzie odrywać również ważną rolę w systemie ochrony danych osobowych oraz compliance. Stanowi ona formę ustrukturyzowania zasad przetwarzania danych, co umożliwi bezproblemowe przedstawienie procesu i stosowanych w jego ramach zabezpieczeń. Dokument ten ma zatem uniwersalny i interdyscyplinarny charakter, ponieważ jest zarówno ważnym narzędziem w komunikacji z pracownikami, a z drugiej wspiera realizację zasady rozliczalności na gruncie ochrony danych osobowych. I na koniec nie należy również zapominać o odpowiednich szkoleniach dla pracowników i uświadamianiu im zasad i wartości, które obowiązują u pracodawcy – bez tego nawet najlepszy dokument czy procedura nie spełnią swojej roli, jaką jest przede wszystkim budowanie przyjaznego środowiska pracy i zabezpieczenie interesów pracodawcy oraz zatrudnianych osób. ●



35 lat doświadczenia

w tworzeniu niezawodnego
oprogramowania kadrowo-płacowego

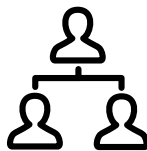
- Indywidualizujemy własne rozwiązania w zależności od wielkości biznesu i specjalności naszego Klienta.
- Integrujemy nasze aplikacje HR z systemami ERP Dynamics 365 F&O i Infor LN w obszarach finansów, produkcji, projektów, logistyki itp.
- Wdrażamy autorski Portal Pracowniczy jako element współpracujący z naszymi systemami kadrowo-płacowymi, albo integrujemy go z oprogramowaniem Klienta.



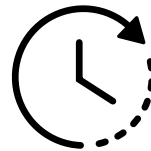
kadry



płace



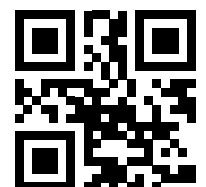
portal
pracowniczy



czas pracy



bezpieczeństwo
i higiena pracy



Sprawdź nasze rozwiązania skrojone do Twoich potrzeb. Umów prezentację już dzisiaj!

www.dst.com.pl

::: Okiem praktyka :::

.....



„Wykorzystaj czas na doskonalenie się
poprzez czytanie dzieł innych ludzi,
aby łatwo osiągnąć to,
na co oni ciężko pracowali.”
- Sokrates





r.pr. Izabela Dziubak-Napiórkowska

Radca prawny, Szef Praktyki
Prawa Pracy w Kancelarii
Kopeć & Zaborowski



r.pr. Justyna Nawrot

Radca prawny w Kancelarii
Kopeć & Zaborowski

Jak AI wpłynie na zatrudnienie?

Zwolnienia i związki zawodowe w branży IT

Sztuczna inteligencja redefiniuje sposób, w jaki pracujemy i prowadzimy biznes. Automatyzacja zadań, które do tej pory wymagały ludzkiej pracy, stawia nowe wyzwania przed rynkiem pracy. Branża IT, będąca jednym z głównych beneficjentów postępu technologicznego, doświadcza zarówno pozytywnych, jak i negatywnych skutków tych zmian. Naturalnym jest, że to właśnie w tej branży jednym z najczęściej omawianych tematów związanych z AI jest automatyzacja pracy. W branży IT oznacza to, że niektóre stanowiska mogą stać się zbędne, gdyż zadania wykonywane dotąd przez ludzi będą realizowane przez maszyny. W połączeniu z innymi czynnikami ekonomicznymi mającymi wpływ na branżę IT, może to rodzić konsekwencje w postaci grupowych zwolnień.

W 2023 i 2024 roku polską opinią publiczną wstrząsnęły doniesienia o znacznych redukcjach zatrudnienia, które miały miejsce właśnie w branży IT. Infosys, jedna z największych firm działających w branży IT, zdecydowała się zlikwidować swój oddział w Poznaniu i zwolnić 200 pracujących tam osób. 200 osób zwolniła też spółka Aptiv. Studio CD Projekt Red zdecydowało, że z pracą pożegna się 9% załogi, czyli około 100 osób. Nie są to może zwolnienia na skalę jaka występuje w amerykańskich korporacjach (w 2023 roku Microsoft zwolnił ponad 10 tysięcy osób, Amazon od końca 2022 roku pożegnał 20 tysięcy osób,

podobnie Meta - 20 tysięcy zwolnionych), ale wpisuje się to w trend w branży IT, w której globalnie w 2024 r. pracę straciło 75 tys. osób.

Trudno powiedzieć, czy powyższy trend jest rezultatem wyłącznie upowszechnienia narzędzi AI, ale nie sposób nie zauważyć, że w ostatnich latach przybyło narzędzi usprawniających pracę w branży IT. Do najpopularniejszych z nich należą GitHub Copilot wspomagający programowanie, DeepCode przeprowadzający przegląd kodu, Diffblue Cover jako narzędzie do testowania kodu i wiele innych. Faktem jest, że sztuczna inteligencja wykonuje



powtarzalne zadania szybciej i efektywniej niż ludzie. Czy to oznacza, że zapotrzebowanie na pracowników w branży IT będzie sukcesywnie spadać?

Unijny AI Act odpowiedzią na wyzwania sztucznej inteligencji

Zgodnie z raportem PwC pt. Global AI Jobs Barometer 2024¹, AI już teraz znacząco zwiększa produktywność pracowników. Sektory, w których sztuczna inteligencja znajduje szerokie zastosowanie, doświadczają prawie 5-krotnie wyższego wzrostu produktywności niż sektory, które w mniejszym stopniu wykorzystują AI, takie jak m. in. transport, produkcja czy budownictwo. Na powyższą sytuację musiał zareagować system prawny i tak w Unii Europejskiej odpowiedzią na rosnące wykorzystanie AI jest tzw. AI Act². Choć AI Act wszedł w życie 1 sierpnia 2024 r., to rozpoczęcie stosowania poszczególnych jego przepisów zostało odroczone. Co do zasady, regulacje AI Act będą stosowane od

¹ PwC's 2024 AI Jobs Barometer, How will AI affect jobs, skills, wages, and productivity?; [pwc.com/aijobsbarometer](https://www.pwc.com/aijobsbarometer)

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji)

AI już teraz znacząco zwiększa produktywność pracowników. Sektory, w których sztuczna inteligencja znajduje szerokie zastosowanie, doświadczają prawie 5-krotnie wyższego wzrostu produktywności niż sektory, które w mniejszym stopniu wykorzystują AI.

2 sierpnia 2026 r., wtedy też pojawi się m.in. obowiązek informowania użytkownika, że wchodzi w interakcję z modelem sztucznej inteligencji („botem”, a nie człowiekiem). Ale już od 2 sierpnia 2025 r. stosowane będą przepisy dotyczące tzw. praktyk zakazanych. Zakazane praktyki to m.in. techniki podprogowe wpływające na decyzję odbiorcy poza jego świadomością, wykorzystujące słabość danej grupy odbiorców. Zakazanymi praktykami są też: klasyfikowanie z wykorzystaniem AI osób na potrzeby tzw. scoringu społecznego, nieukierunkowane pozyskiwanie baz twarzy z internetu czy kamer przemysłowych, analiza emocji w miejscu pracy czy edukacji oraz identyfikacja twarzy w czasie rzeczywistym na potrzeby ścigania przestępstw (choć wyjątkowo będzie to dozwolone).



Zakazane praktyki to m.in. techniki podprogowe wpływające na decyzję odbiorcy poza jego świadomością, wykorzystujące słabość danej grupy odbiorców. Zakazanymi praktykami są też:

- ◆ klasyfikowanie z wykorzystaniem AI osób na potrzeby tzw. scoringu społecznego, nieukierunkowane pozyskiwanie baz twarzy z internetu czy kamer przemysłowych, analiza emocji w miejscu pracy czy edukacji.

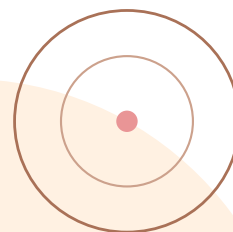
Uchwalenie AI Act było poprzedzone szeroką dyskusją na temat konieczności regulacji tego obszaru. Niektóre środowiska podnosiły, że regulacja AI spowolni jej rozwój. Niemniej jednak, ryzyka związane z wykorzystaniem AI, w szczególności w obszarze ochrony danych osobowych, praw autorskich, cyberbezpieczeństwa czy też ryzyko stronniczości (uprzedzeń) algorytmicznych generatywnej AI skłoniły unijnego prawodawcę do wdrożenia stosownych regulacji.

Aktualnie, w przededniu rewolucji AI, większość firm wciąż nie wdraża oficjalnych polityk korzystania z narzędzi AI, co powoduje, że pracownicy sami szukają ogólnodostępnych narzędzi AI i korzystają z nich w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych. W odpowiedzi na tę powszechną praktykę, AI Act wymusza na przedsiębiorcach wprowadzenie procedury zarządzania ryzykiem związanym z wykorzystaniem AI oraz przeprowadzanie okresowych audytów narzędzi AI z jakich korzysta się w danej firmie. Tymczasem warto zdać sobie sprawę z ryzyka, jakie wiąże się ze stosowaniem nieautoryzowanych narzędzi AI, a do ryzyk tych należy m.in.

ewentualna utrata poufności danych, możliwość naruszenia praw własności intelektualnej osób trzecich czy też nieprawidłowości związane z przetwarzaniem danych osobowych.

Wobec powyższych rozważań, nie powinny nikogo dziwić wnioski płynące ze wspomnianego raportu PWC - pracownicy będą musieli zdobyć nowe umiejętności, a organizacje zainwestować w swoje strategie AI i ludzi, jeśli chcą przyspieszyć swój rozwój i zagwarantować, że będą gotowe na epokę AI. To z kolei oznacza, że pracy w branży IT wciąż będzie dużo, ale osoby wykonujące proste, powtarzalne czynności, będą się musiały najprawdopodobniej przebranżowić. Pamiętać należy, że na obecnym etapie rozwoju sztucznej inteligencji ludzie wciąż są potrzebni chociażby do weryfikowania rezultatów pracy narzędzi korzystających z AI. Co jednak zrobić z osobami, które nie chcą lub nie potrafią się przebranżowić? Takie osoby mogą próbować szukać ochrony przed objęciem zwolnieniami poprzez przyłączenie się do związku zawodowego.

Pracownicy będą musieli zdobyć nowe umiejętności, a organizacje zainwestować w swoje strategie AI i ludzi, jeśli chcą przyspieszyć swój rozwój i zagwarantować, że będą gotowe na epokę AI.





Zwolnienia grupowe

W Polsce zwolnienia grupowe są regulowane przez ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. z 16 stycznia 2024 r. Dz.U. z 2024 r. poz. 61). Zgodnie z tą ustawą, pracodawca musi przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi przed podjęciem decyzji o zwolnieniach grupowych. Al, przyczyniając się do redukcji etatów, sprawia, że rola tych konsultacji staje się jeszcze bardziej kluczowa. Trzeba jednak pamiętać, że ustawa ta ma zastosowanie tylko do stosunków pracy. Tam gdzie zatrudnienie odbywa się na podstawie umów cywilnoprawnych, np. B2B, ochrona z tej ustawy nie działa.

Od wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. a potem od zmian w ustawie o związkach zawodowych z 2019 r., prawo do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych mają już nie tylko pracownicy. Tym samym również osoby wykonujące pracę w branży IT na innej podstawie niż umowa o pracę mogą wzmocnić swoją pozycję zrzeszając się w związek zawodowy.

Jednak rola związków jest większa - pełnią nie tylko rolę obrońców praw pracowników, ale są również kluczowym elementem społeczeństwa obywatelskiego:

- » **Ochrona praw pracowniczych**, m.in.: negocjacje warunków pracy i płacy, ingerencja w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy itp.
- » **Negocjacje zbiorowe** czyli szansa na większy wpływ na poprawę warunków zatrudnienia i ustanowienie lepszych warunków płacowych niż pozycja negocjacyjna indywidualnego pracownika.
- » **Rozwiązywanie sporów** między pracownikami a pracodawcami działając jako mediatorzy lub zapewniając prawne i moralne wsparcie, w tym w sporach sądowych.
- » **Wsparcie socjalne i ekonomiczne**, np. środki na szkolenia, wsparcie w procesie przekwalifikowania, pomoc w trudnych momentach życiowych, programy emerytalne itp.
- » **Wpływ na politykę i gospodarkę**, tj. uczestniczą w dialogu społecznym i są partnerem dla rządów oraz organizacji międzynarodowych w kształtowaniu polityki społecznej i gospodarczej.

W Polsce, prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych jest zagwarantowane przez Konstytucję RP oraz ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 234). Od wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. a potem od zmian w ustawie o związkach zawodowych z 2019 r., prawo do tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych mają już nie tylko pracownicy. Tym samym również osoby wykonujące pracę w branży IT na innej podstawie niż umowa o pracę mogą wzmocnić swoją pozycję zrzeszając się w związek zawodowy.

Uzwiązkowienie w branży IT obserwujemy już dziś. W 2022 r. głośna była sprawa zwolnienia przewodniczącego związku zawodowego dopiero co założonego w firmie Sii. W 2023 r. powstał pierwszy związek w polskim gamedevie. Chodzi o Komisję Międzyzakładową „Związek Pracowników Branży Gier”, obejmująca: CD Projekt, 11 bit studios, Flying Wild Hog i Product Madness Poland. Rozwój AI, który może doprowadzić do dalszych zmian w branży IT, tylko wzmocni te tendencje.

Warto pamiętać, że związki zawodowe mogą odegrać ważną rolę w łagodzeniu skutków automatyzacji m.in. poprzez negocjowanie programów przekwalifikowania pracowników, wspieranie inicjatyw legislacyjnych mających na celu ochronę

zatrudnienia oraz promowanie etycznego wykorzystania AI w miejscu pracy. Na świecie związki zawodowe podejmują różnorodne inicjatywy mające na celu ochronę pracowników w erze AI. W Polsce związki zawodowe również zaczynają dostrzegać potrzebę adaptacji do nowych realiów. Przykładem może być NSZZ „Solidarność”, która wydaje się aktywnie angażować w dialog społeczny dotyczący przyszłości pracy w kontekście cyfryzacji i automatyzacji.

Podsumowanie

Wpływ AI na zatrudnienie w Polsce, zwłaszcza w branży IT, jest nieunikniony. Automatyzacja zadań doprowadzi do zmniejszenia liczby tradycyjnych stanowisk pracy, ale jednocześnie otwiera nowe możliwości zawodowe. Kluczowe znaczenie mają tutaj działania rządowe, programy edukacyjne oraz rola związków zawodowych, które muszą dostosować swoje działania do zmieniających się realiów. Ochrona praw pracowników w kontekście wprowadzania AI wymaga ścisłej współpracy pomiędzy pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi. Tylko w ten sposób możliwe będzie zapewnienie, że postęp technologiczny przyniesie korzyści wszystkim zainteresowanym stronom, minimalizując negatywne skutki i maksymalizując potencjał rozwojowy. ●



HR in Brief - podcast informacyjny

Wyselekcjonowane informacje o trendach na rynku pracy, prawie pracy i w rekrutacji. Z perspektywy pracodawców i pracowników. Fakty, nie opinie!

Sprawdź
HR in brief
na Spotify:



HR 
in brief



mec. Patrycja Rejnowicz-Janowska

Adwokat w kancelarii Jabłoński Koźmiński, Wykładowca akademicki w Uczelni Łazarskiego



Milena Markiewicz-Jurzyńska

Prawnik CERRAD Sp. z o.o., Konsultant HR i RODO



Praktyczne aspekty podpisywania umów przedwstępnych

Założeniem instytucji przedwstępnej umowy o pracę jest zabezpieczenie przyszłych stron stosunku pracy, w sytuacji, w której w danym momencie nie jest możliwe zawarcie definitywnej umowy o pracę, czy to z powodów leżących po stronie pracodawcy (organizowanie miejsca pracy) czy pracownika (uzależnienie zatrudnienia od uzyskania uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy). Umowa przedwstępna jest też doskonałym rozwiązaniem w sytuacji, gdy pracodawca oraz dział HR chcą zniwelować ryzyko utraty talentów w oczekiwaniu na zawarcie właściwej umowy o pracę. Z niniejszego artykułu pozyskasz wiedzę o tym, jak wdrożyć procedurę umowy przedwstępnej w swojej firmie.

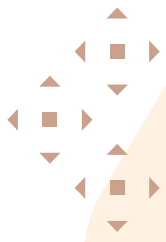
Dopuszczalność zawierania umów przedwstępnych w prawie pracy

Fakt, iż przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej jako „KP”) nie zawierają regulacji dotyczących umów przedwstępnych w żadnym wypadku nie oznacza, że zawieranie takich umów pomiędzy przyszłym pracodawcą, a przyszłym pracownikiem jest niedopuszczalne.

Dopuszczalność zawierania tego typu umów wynika bowiem z brzmienia art. 300 KP w zw. z art. 389 i art. 390 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej jako „KC”):

- » „powszechnie za dopuszczalne uważa się zawarcie umowy przedwstępnej zobowiązującej do zawarcia umowy o pracę”¹
- » „dopuszczalność zawierania umowy przedwstępnej pomiędzy przyszłym pracow-





nikiem a przyszłym pracodawcą nie budzi wątpliwości w orzecznictwie (*por. uchw. SN z 21.6.1972 r., III PZP 13/72, OSNCP 1972, Nr 11, poz. 201*)

- » „prawo pracy nie reguluje kwestii dopuszczalności zawarcia umowy przedwstępnej, zobowiązującej strony do zawarcia umowy o pracę. Zawarcie takiej umowy z przyszłym pracownikiem jest dopuszczalne w świetle art. 300 KP w zw. z art. 389 i 390 KC. Należy również dopuszczalność zawierania umów przedwstępnych w prawie pracy uznać za uzasadnione ze względu na zasadę swobody umów (*zob. art. 353¹ KC*)”³

- » „brak uregulowania w prawie pracy przedwstępnej umowy o pracę nie prowadzi do wniosku o niedopuszczalności zawarcia takiej umowy. Zgodnie z art. 300 KP „w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”. Względny celowościowy przemawiają za dopuszczeniem stosowania art. 300 KP także do stosunków prawnych ściśle związanych ze stosunkiem pracy. Umowy przedwstępne, zobowiązujące do zawarcia umowy o pracę, nie są również sprzeczne z zasadami prawa pracy (*uchw. SN z 21.6.1972 r., III PZP 13/72, OSNCP 1972, Nr 11, poz. 201; wyr. SN z 15.3.1977 r., I PRN 22/77, MoP 2000, Nr 4, s. 264; post. SN z 13.5.1977 r., I PZ 23/77, OSPiKA 1979, Nr 3, poz. 47, z glosą J. Broła; wyr. SN z 17.7.2009 r., I PK 26/09, OSNAPIUS 2011, Nr 5-6, poz. 73*)”⁴

Przedwstępna umowa o pracę jest podpisywana pomiędzy przyszłymi stronami stosunku pracy, w sytuacji, w której w danym momencie nie jest możliwe zawarcie definitywnej umowy o pracę.

Przedwstępna umowa o pracę jest podpisywana pomiędzy przyszłymi stronami stosunku pracy, w sytuacji, **w której w danym momencie nie jest możliwe zawarcie definitywnej umowy o pracę**, a więc przykładowo wtedy, gdy przyszły pracodawca dopiero organizuje zakład, w którym praca będzie wykonywana bądź też wówczas, gdy strony uzależniają zawarcie definitywnej umowy od jakiegoś zdarzenia, które ma nastąpić w przyszłości (np. od uzyskania stosownych uprawnień / kwalifikacji przez przyszłego pracownika)⁵. Niejednokrotnie zdarza się też tak, że pracodawcy decydują się na podpisanie umowy przedwstępnej, aby zabezpieczyć się przed ewentualną zmianą zdania przez przyszłego pracownika co do woli podjęcia pracy u tegoż pracodawcy.





Umowa przedwstępna i jej elementy

Zgodnie z dyspozycją art. 389 § 1 KC **umową przedwstępną jest taka umowa, przez którą jedna ze stron lub obie zobowiązują się do zawarcia umowy przyrzeczonej.**

W przedmiotowym przepisie nie dookreślono postanowień, jakie winna zawierać umowa przedwstępna. Ustawodawca (w powyższym zakresie) wskazał jedynie, że umowa przedwstępna „*powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej*”.

W praktyce oznacza to tyle, że **umowa przedwstępna do umowy o pracę winna zawierać elementy wskazane w art. 29 § 1 KP. Zawierając umowę przedwstępną warto też określić termin, w którym ma być zawarta umowa przyrzeczona⁶.** Z brzmienia art. 389 § 2 zd. 3 KC

wynika bowiem, że nie można żądać zawarcia umowy przyrzeczonej, jeśli w ciągu roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej nie został wyznaczony termin do zawarcia umowy przyrzeczonej.

Skutki uchylecia się od zawarcia umowy przyrzeczonej

Uchylenie się od obowiązku zawarcia umowy przyrzeczonej zagrożone jest sankcjami określonymi w art. 390 § 1-2 KC.

W świetle § 1 rzeczonoego przepisu „*jeżeli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej uchyliła się od jej zawarcia, druga strona może żądać naprawienia szkody, którą poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej*”. **Co przy tym szczególnie istotne, prawo do dochodzenia roszczenia o naprawienie szkody przysługuje zarówno niedoszłemu pracodawcy, jak i niedoszłemu pracownikowi⁷.**

W orzecznictwie przyjmuje się, że **wysokość odszkodowania należnego od pracodawcy z reguły nie powinna przekraczać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku przewidzianym w umowie przedwstępnej⁸.**

Niedoszły pracownik może również dochodzić (na podstawie art. 390 § 2 KC) zawarcia umowy o pracę (a więc umowy przyrzeczonej), jeżeli umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom, od których zależy ważność umowy przyrzeczonej. W tym celu powinien on wystąpić do sądu o wydanie orzeczenia zastępującego oświadczenie pracodawcy (art. 64 KC i art. 1047 KPC)⁹.

Z roszczeniem o zawarcie umowy przyrzeczonej nie może natomiast wystąpić pracodawca, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadą swobody nawiązania stosunku pracy wyrażoną w art. 11 KP oraz z zasadą wolności pracy wyrażoną w art. 10 KP¹⁰.

Na marginesie wspomnieć należy, że w doktrynie podkreśla się, że w wypadku niedojścia do skutku umowy przyrzeczonej (na gruncie prawa pracy)

mogą powstać jeszcze inne roszczenia – przykładowo, jeżeli pracodawca odmawia zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę z przyczyn dyskryminujących pracownika, zastosowanie znaleźć mogą przepisy dotyczące równości w zatrudnieniu (art. 183a–183e KP)¹¹

A co z karami umownymi?

Orzecznictwo i doktryna nie są jednolite co do zastrzeżenia kar umownych w umowach przedwstępnych do umowy o pracę. Dominujące jest jednak stanowisko wykluczające taką możliwość¹².

Przedawnienie roszczeń

Analizując problematykę umów przedwstępnych warto pamiętać również o tym, że **roszczenia z umowy przedwstępnej przewidującej zawarcie umowy o pracę przedawniają się z upływem roku od dnia, w którym przyrzeczona umowa (umowa o pracę) miała być zawarta, czyli według art. 390 § 3 k.c.** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 26/09, LEX nr 523544). ●





KOCZUR
KANCELARIA ADWOKACKA
DR SEBASTIAN KOCZUR

adw. dr Sebastian Koczur

adwokat Kancelaria Adwokacka
adwokat dr Sebastian Koczur,



To, że wyodrębnisz pracodawcę ze swojej struktury, nie znaczy że unikniesz odpowiedzialności

W obliczu ewoluujących struktur organizacyjnych, w których jednostki coraz częściej stanowią fragment większych podmiotów, kwestia prawidłowego zdefiniowania pracodawcy w prawie pracy nabrała nowego wymiaru. Legalne ramy, jakie stwarza art. 3 Kodeksu pracy, są na tyle elastyczne, że pozwalają na wydzielenie pracodawcy nawet w obrębie jednej organizacji, lecz nie są tożsame z umożliwieniem całkowitego unikania odpowiedzialności. Rozumienie pracodawcy jako zarządczego modelu, w którym nie jest on ściśle związany z prawem własności, może prowadzić do sytuacji, w której faktyczna kontrola i odpowiedzialność za zobowiązania pracownicze są rozmyte. Czy zawsze podmiot faktycznie wypłacający pracownikom wynagrodzenia jest pracodawcą? Kto odpowiada za zobowiązania wobec pracownika? Czy legalna definicja pracodawcy przystoi do aktualnych realiów stosunków prawnopracowniczych? Zapraszam do lektury.





Legalna definicja pracodawcy

Stosownie do art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W konsekwencji zatem status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również jej część, jeśli może zostać uznana za „jednostkę organizacyjną”. Przepis nie wyjaśnia, jak również nie stawia żadnych warunków, w zakresie uformowania jednostki organizacyjnej działającej w ramach bardziej rozbudowanej struktury. Milczenia ustawodawcy w tym zakresie nie można jednak interpretować jako przyzwolenia na dowolne i niczym nieograniczone kształtowanie podmiotowości pracodawcy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę konieczność zapewnienia stabilności podmiotowi, który ma być stroną praw i obowiązków umowy o pracę². Jednostka wchodząca w skład szerszej struktury będzie pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie nią kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane³.

Wyodrębnienie pracodawcy w wymiarze ponoszenia odpowiedzialności

W kontekście powyższej legalnej definicji pracodawcy warto zmierzyć się z kwestią wskazania podmiotu odpowiedzialnego za zobowiązania wobec pracownika w sytuacji, gdy pracodawcą jest część wyodrębniona ze struktury podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym. Przepis kodeksu pracy odwołuje się do tzw. zarządczej koncepcji pracodawcy, zgodnie z którą pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo - bez względu na posiadanie tytułu majątkowego do zakładu - ma mandat do zarządzania nią i zatrudniania pracowników we własnym imieniu⁴. Paradoksalnie zatem aktualne pojmowanie pracodawcy na gruncie art. 3 k.p. nie wiąże statusu pracodawcy z nabyciem prawa do własności. Aktualna regulacja prowadzi do zdefiniowania tzw. „zarządczego” modelu pracodawcy. Pracodawca pełni funkcję podmiotu administrującego zakładem pracy, czyli zbiorowością ludzi, na którym ciąży obowiązek dążenia do osiągnięcia dobra zakładu pracy, czyli wszystkich jego członków, oraz realizowania innych zadań publicznych⁵. Trafnie aktualny model pracodawcy opisuje Z. Jęcek, odwołując się do sytuacji modelowej, w której „spółka matka, jako de facto „właściciel”, tworząc spółkę córkę, doprowadza do formalnego związania pracownika z podmiotem od siebie zależnym, co pozwala jej dowolnie kształtować sytuację ekonomiczną pracownika. Dzięki takiemu zabiegowi spółka zależna, mając kompetencje zarządcze i odrębną osobowość prawną, a więc

2. Wyrok SN z 1 lutego 2023 r., III PSKP 85/21, LEX nr 3521514.

3. Wyrok SN z 27 kwietnia 2022 r., I PSKP 51/21, LEX nr 3431711.

4. Wyrok SN z 17 czerwca 2021 r., II PSKP 51/21, LEX nr 3207812.

5. A. Musiała, Czy rzeczywiście „Państwo zakładów pracy”? – artykuł recenzyjny, MOPR 2017, nr 6 s. 296.



będąc klasycznym przykładem modelu zarządczego pracodawcy, staje się w podejmowanych przez siebie decyzjach „ubezważniona”, gdyż wszelkie decyzje, również z zakresu prawa pracy, podlegać będą naciskowi ekonomicznemu ze strony spółki matki⁶.

Powyższe sprawia, że nastąpić może oderwanie pracodawcy, zdefiniowanego w powyższy sposób od majątku, przynależnego do podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym. W rezultacie takiego wyodrębnienia dojść może do pogorszenia sytuacji pracownika, jako wierzyciela, dochodzącego należności ze stosunku pracy. W konsekwencji zatem oderwanie statusu pracodawcy od rozporządzania prawem własności prowadzi do swoistej faktycznej ułomności pracodawcy, jako podmiotu zależnego oraz do formalnej pozorności podmiotowości pracodawcy. Trafnie konkluduje A. M. Świątkowski, że „nie posiadając własnego majątku, pracodawcy „nieautentyczni” nie ponoszą odpowiedzialności majątkowej wobec własnych pracowników⁷”. Jak natomiast stwierdza P. Wąż, „model zarządczy stoi w sprzeczności z majątkową naturą stosunku pracy. Wymiana świadczeń majątkowych, o której mowa w art. 22 §

1 k.p., stanowiąca o istocie stosunku pracy – wymaga, aby obie jego strony legitymowały się zdolnością cywilnoprawną, w zakresie realizacji świadczeń wynikających z łączącego je stosunku pracy⁸”.

Wymiar nieformalny doceniania ma też aspekt wspólnotowy. Kultura doceniania powinna dotyczyć całej organizacji, a więc nie ograniczać się wyłącznie do relacji przełożony-podwładny. Opiera się ona na postawie, swoistej mentalności, która zakłada, że pracownicy wzajemnie potrafią ocenić swoją pracę, wkład i wyrazić uznanie dla innych, jeśli ich działania korzystnie wpływają na współpracę.

6. Z. Jęcek, Interpretacja pojęcia pracodawcy z art. 3 k.p., Roczniki Administracji i Prawa, 2021, XXI, z. specjalny: s. 168.

7. A. M. Świątkowski, O kontrowersjach wokół pojęcia „autentyczny” pracodawca, PiP 2018, nr 4, s. 37.

8. P. Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP, MOPR 2007 nr 3, s. 120.

Powiązanie odpowiedzialności za zobowiązania pracodawcy z prawem własności

Problem odpowiedzialności pracodawcy za zobowiązania pracownicze dostrzegł Sąd Najwyższy w wyroku z 2016 roku, wskazując, że jeśli pracodawca jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy wewnętrznego jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby prawnej, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli - pracowników. Sąd podkreśla, że nie zawsze podmiot faktycznie wypłacający pracownikom wynagrodzenia jest pracodawcą, za zobowiązania wobec pracownika odpowiada ten podmiot, który jest właścicielem mienia lub ma do niego inny tytuł prawny, bo i tak egzekucja prowadzona jest z całego mienia osoby prawnej lub innego podmiotu nim władającego⁹.

Powyższe stanowisko daje zatem prymat prawu własności przed organizacyjnym wyodrębnieniem pracodawcy. Własność w przepisach Konstytucji została uregulowana w art. 21, gwarantującym ochronę własności¹⁰ oraz w art. 64, przyznającym prawo własności i granice korzystania z tego prawa¹¹. Jak podkreśla K. Zeidler, „własność – w takiej postaci, w jakiej została już ukształtowana w prawie rzymskim – jest wśród praw rzeczowych jedynym pełnym prawem na rzeczy, jest najszerszym prawem podmiotowym, pozwalającym właścicielowi korzystać z rzeczy z wyłączeniem innych osób; a w jego ramach korzysta on z maksimum uprawnień względem rzeczy”¹². Natomiast „prawo do własności”, jak stwierdza S. Jarosz-Żukowska, zapisane w art. 64 wyraża prawo wolnościowe, gwarantujące jednostce pewną sferę autonomii, w obrębie której państwo nie może ingerować lub może ingerować tylko w ograniczonym zakresie, z czego wynikają również pozytywne obowiązki państwa, tj. stworzenie dokładnych reguł prawno-instytucjonalnych funkcjonowania stosunków majątkowych poprzez ukształtowanie podstawowych instytucji prawnych konkretyzujących treść prawa własności oraz określenie jego granic, zaś na

plaszczyźnie proceduralnej ustanowienie procedur i środków prawnych zapewniających ochronę własności i innych praw majątkowych¹³.

Można zatem pokusić się o konkluzję, że sytuacje, w których na skutek organizacyjnego wyodrębnienia pracodawcy prowadzi do pozbawienia prawa własności podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym nawet w wycinku podejmowanych przez niego działań (tj. w sferze zobowiązań prawnopracowniczych) pozostaje wręcz w sprzeczności z przywołanymi wcześniej przepisami, a zwłaszcza z art. 20 Konstytucji uniemożliwiając de facto pracodawcy zrealizowanie założeń tych wartości, które leżą u podstaw społecznej gospodarki rynkowej, takich jak własność prywatna, solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych, czy w wymiarze pracowniczym gwarancja samodzielnej realizacji zobowiązań wobec zatrudnianych pracowników.

9. Wyrok SN z 19 maja 2016 r., II PK 100/15, LEX nr 2056868.

10. Art. 21. Rzeczpospolita Polska chroni własność i prawo dziedziczenia. Wywłaszczenie jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy jest dokonywane na cele publiczne i za słusznym odszkodowaniem.

11. Art. 64. Każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia. Własność, inne prawa majątkowe oraz prawo dziedziczenia podlegają równej dla wszystkich ochronie prawnej. Własność może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko w zakresie, w jakim nie narusza ona istoty prawa własności.

12. K. Zeidler, W sprawie wykładni i treści ideowych art. 20 Konstytucji RP z 1997 roku, GSP 2017, nr 1, s. 83.

13. S. Jarosz-Żukowska, Gwarancja ochrony własności i innych praw majątkowych, s. 536. Zob. również przywołane przez Autorkę: Wyrok TK z 25 lutego 1999 r., sygn. K.23/98, OTK ZU z 1999 r. Nr 2, poz. 25; Wyrok TK z 23 marca 1999 r. sygn. K 2/98, Dz.U. 1999 nr 26 poz. 242

14. Ibidem.

15. A. M. Świątkowski, O kontrowersjach..., s. 36.

Powiązanie Własnościowa koncepcja pracodawcy, remedium na spójność podmiotowości i odpowiedzialności

Jak wynika z powyższej analizy prawo do własności stanowi element konstrukcyjny pojęcia pracodawcy, wyposażający pracodawcę w siłę ekonomiczną i finansową wiarygodność wobec uczestników relacji pracowniczych. Jak stwierdza P. Wąż, „przyznanie zdolności pracodawczej powinno być następstwem wyodrębnienia organizacyjnego jednostki danego podmiotu, któremu powinno towarzyszyć wyodrębnienie finansowe w stopniu umożliwiającym samodzielne realizowanie stosunków pracy oraz ponoszenie odpowiedzialności przez tę jednostkę za zobowiązania z nich wynikające. W modelu właścicielskim istota pojęcia pracodawcy wychodzi poza sferę kompetencji ograniczających się jedynie do organizowania pracy i zarządzania zakładem pracy. W tym wypadku od pracodawcy wymaga się bowiem, aby był on właścicielem bądź posiadaczem prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa (zakładu pracy)”¹⁴. Jeszcze bardziej wyraziście postulat przyznania prawa do własności wyraża A. M. Świątkowski, stwierdzając, że „koniecznym warunkiem posiadania statusu autonomicznego pracodawcy jest, według judykatury i doktryny, samodzielność majątkowa (finansowa) i organizacyjna w sferze pozapracowniczego obrotu prawnego”¹⁵.

Podsumowanie

Zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z 2016 r., stanowi swoiste remedium na aktualną definicję pracodawcy. Judykatura, zapewniając należyty poziom ochrony pracownikowi, wyraża potrzebę oderwania wyodrębnienia strukturalnego od właściciela majątku, postulując odpowiedzialność właściciela majątku. Powyższe prowadzić może do wniosku, że legalna definicja pracodawcy nie przystoi do aktualnych realiów stosunków prawnopracowniczych. Można wręcz postawić tezę, że zarządcza koncepcja pracodawcy, wyrażona w art. 3 k.p. narusza 20 Konstytucji. Nieodzowną cechą skutecznego funkcjonowania pracodawcy jest dysponowanie przez niego majątkiem, co jest możliwe przy przyznaniu pracodawcy podmiotowości tożsamej z podmiotowością w obrocie gospodarczym. Dysponowanie majątkiem czyni pracodawcę realnym decydem podejmowanych wobec pracowników decyzji, zdolnym do ponoszenia majątkowej odpowiedzialności za zobowiązania powstałe w sferze stosunków pracy. ●

14. Ibidem.

15. A. M. Świątkowski, *O kontrowersjach...*, s. 36.



**Wojciech Chromik**

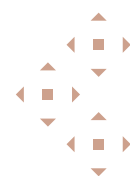
Menedżer, ekspert HRM,
certyfikowany trener FRIS®,
Project manager w Eduwersum®
dla Biznesu



Przepracowanie i wypalenie zawodowe:

Jak zachować zaangażowanie w dynamicznym środowisku pracy?

Współczesne środowisko pracy, pełne wyzwań i konkurencji, często prowadzi do przepracowania i wypalenia zawodowego. Kluczowe czynniki, takie jak kontrola nad obowiązkami, wartościowe informacje zwrotne, możliwości rozwoju oraz satysfakcja z pracy, są niezbędne do utrzymania zaangażowania. Niestety, Polacy pracują średnio więcej godzin niż większość Europejczyków, co prowadzi do zwiększonego stresu i problemów zdrowotnych. Przepracowanie może objawiać się wysokim poziomem absencji chorobowych, regularnymi nadgodzinami oraz zjawiskiem prezentyzmu. Dodatkowo, mikromenedżment, czyli nadmierna kontrola ze strony przełożonych, może obniżać zaangażowanie pracowników. Aby zapobiec wypaleniu zawodowemu, ważne jest zrozumienie tych mechanizmów i wprowadzenie odpowiednich działań zapobiegawczych.



Skala problemu przepracowania

Badania wskazują, że Polacy zajmują miejsce na podium w liczbie przepracowanych godzin. Wyprzedzają nas tylko Grecy. Dobrze, że spadło z nas odium leniwych wschodnio Europejczyków, ale z danych Eurostatu wynika, że pracujemy tygodniowo średnio 40,5 godziny, czyli o trzy godziny więcej niż średnia w Unii Europejskiej i aż o sześć godzin więcej niż średnia światowa! Inne badania ADP Research Institute, które są prowadzone cyklicznie na całym świecie ujawniły, że ponad 40 proc. pracowników ma poczucie, że obarcza się ich zbyt dużą odpowiedzialnością, a prawie 30 proc. jest przekonanych, że ich dzień pracy jest za długi. Pracownicy coraz bardziej odczuwają przyrost wykonywanych zadań w ciągu całego tygodnia. Sprawia to, że mają poczucie, iż są obciążeni tak, jakby faktycznie pracowali sześć, zamiast pięciu dni w tygodniu. Psychologowie organizacji już dawno zauważyli, że duże obciążenie pracą, napięte terminy i trudne warunki fizyczne, bardzo szybko zbliżają nas do wypalenia zawodowego. Z jednej strony bowiem mamy do czynienia z wymaganiami pracy, a z drugiej z zasobami, które są niezbędne, żeby pracę tę wykonać. Zrozumienie przez kadrę menedżerską tego, czym jest zaangażowanie, a czym przepracowanie i do czego może ono prowadzić, staje się w dzisiejszych czasach ważnym wyzwaniem.

Polacy zajmują miejsce na podium w liczbie przepracowanych godzin. Z danych Eurostatu wynika, że pracujemy tygodniowo średnio 40,5 godziny, czyli o trzy godziny więcej niż średnia w Unii Europejskiej i aż o 6 godzin więcej niż średnia światowa

Pierwszy wróg zaangażowania - przepracowanie

Pracownik przepracowany to taki, który pracuje ponad swoje możliwości i siły, co w dłuższym okresie powoduje u niego dolegliwości fizyczne i psychiczne. Zasadniczo mamy też do czynienia z dwoma rodzajami przepracowania: dobrowolnym (chcemy tak pracować, zwykle nie bacząc na konsekwencje, ale mamy wybór) i obowiązkowym (musimy, choć zdajemy sobie sprawę z konsekwencji, niestety bez wyboru). Obydwa rodzaje dotyczą pracy ponad określoną liczbę godzin.



Jako normę przyjmuje osiem godzin dziennie lub czterdzieści godzin tygodniowo. Żeby zachować produktywność każdy potrzebuje czasu na regenerację i odświeżenie. Dlatego między innymi wprowadzono normy czasu pracy. I choć trudno to zrozumieć, w drugiej dekadzie XXI wieku są organizacje i szefowie, którzy zmuszają i zachęcają do przepracowywania się. Powinni oni zastanowić się poważnie do czego taka „kultura” pracy prowadzi. Po pierwsze, badania prowadzone przez Uniwersytet Stanforda pokazały, że produktywność drastycznie spada, gdy tydzień pracy przekracza pięćdziesiąt godzin. Po drugie, przepracowanie w dłuższym okresie powoduje wypalenie zawodowe i daje negatywne skutki w postaci fizycznych i psychicznych dolegliwości, co w konsekwencji skutkuje absencjami. Po trzecie, pracownicy, którzy czują przymus dodatkowej pracy, zaczynają żywić niechęć do swojego szefa i w końcu do pracy, którą muszą wykonywać. Spada ich motywacja i wycofują się, co znów ma przełożenie na produktywność.

Mamy do czynienia z dwoma rodzajami przepracowania: dobrowolnym (chcemy tak pracować, zwykle nie bacząc na konsekwencje, ale mamy wybór) i obowiązkowym (musimy, choć zdajemy sobie sprawę z konsekwencji, niestety bez wyboru).

Jak rozpoznać symptomy przepracowania?

Warto przyjrzeć się absencjom chorobowym. Badania pokazują, że ich wysoki poziom często jest skorelowany z przepracowaniem czy wypaleniem. U pracowników, którzy pracują zbyt dużo rośnie poziom stresu. Brak odpoczynku i nadmiar pracy prowadzą do poważnych problemów zdrowotnych, takich jak nadciśnienie, choroby serca oraz po prostu powodują wyczerpanie fizyczne i emocjonalne. Wyczerpani pracownicy w końcu udają się po porady do specjalistów, co skutkuje absencjami. To zaś generuje kolejne problemy, zwłaszcza w przypadku długotrwałych nieobecności, ponieważ pracę trzeba wykonać. Dobrze jest, jeśli uda się zatrudnić kogoś w zastępstwie, gorzej, jeśli pracę trzeba rozłożyć na pozostałych. To powoduje ich dodatkowe obciążenie pracą, a w konsekwencji przynosi fatalny rezultat w postaci ryzyka przepracowania. Koło się zamyka.

Sprawa druga to nadgodziny. Jeśli nadgodziny zdarzają się regularnie, to niezawodny syndrom, że pracownicy przekraczają swój normalny czas pracy, czego skutkiem może być przepracowanie. W trudnych czasach dla wielu nadgodziny oznaczają dodatkowe pieniądze, jednak ciągła i częsta praca w nadgodzinach wymaga uwagi zarządzających. Po pierwsze ta dodatkowa praca jest obciążeniem i w konsekwencji odbija się na zdrowiu fizycznym i psychicznym przepracowanej osoby. Nie zawsze przecież podchodzi ona realistycznie do obciążenia pracą i mierzy własne siły na zamiary. Po drugie, nadgodziny to dodatkowe obciążenie budżetu wynagrodzeń. To koszty pracy, które firma musi ponieść. Warto zastanowić się z czego to wynika i czy poziom tych wydatków na pewno jest zasadny biznesowo?

Przepracowany pracownik osiągnie w końcu taki poziom, że nie będzie w stanie fizycznie lub psychicznie dać rady wykonać zadań. Stres i przemęczenie obniżają bystrość osądu priorytetów, łatwiej wówczas dopuścić do sytuacji, w której zadania pilne mieszają się z ważnymi, co w konsekwencji odbija się na deadline. Terminy muszą zostać przesunięte,



pojawiają się konsekwencje w postaci niezadowolenia klienta, reklamacji, koniecznych rekompensat czy kar umownych.

Namacalnymi objawami przepracowania w biurze są zjawiska prezenteizmu, czy też całkiem nierzadkich emocjonalnych wybuchów. Prezenteizm polega na fizycznej obecności w biurze lub online, ale w rzeczywistości pracownik wykonuje swoje obowiązki bez przekonania, bez zaangażowania. W rzeczywistości pozoruje pracę, ponieważ jest tylko obecny fizycznie, a jego produktywność jest minimalna lub żadna. Takie sytuacje dotyczą organizacji, gdzie występuje silny nacisk na obecność w pracy, branie nadgodzin. Przemęczeni a czasem zainfekowani pracownicy czują presję, by pojawić się w biurze, żeby zadowolić szefa i nie narazić się na ostracyzm koleżanek i kolegów. W rzeczywistości działają na własną szkodę (ponieważ ich pozorowane działania mogą zostać łatwo odkryte) lub niekorzyść współpracowników, kiedy podczas infekcji narażają innych na zakażenie. Wysoki stres, brak odpoczynku powodują, że pracownik może czasem przypominać emocjonalną beczkę prochu. Znacznie łatwiej wtedy o wybuch nawet z błahych powodów.

Mikromenedżment – czynnik ryzyka

Mikromenedżment przejawia się w wysokiej potrzebie kontrolowania wszystkiego, zwykle w taki sposób, który powoduje frustrację pracowników. Szef mikromenedżer, chce sprawować pełną kontrolę nad każdym szczegółem i decyzją tak, że pracownik nie ma pola dla własnej inicjatywy kreatywności. Taki szef najczęściej nie ufa swoim pracownikom, ponieważ jest przekonany, że tylko jego nadzór i wgląd w praktycznie każdy szczegół są w stanie zapewnić wykonanie zadania z zachowaniem odpowiedniego poziomu jakości. Inną bardzo częstą cechą mikromenedżera jest trudność z delegowaniem zadań. Zwykle są przekonani, że nikt poza nimi nie jest w stanie wykonać tej pracy na odpowiednim poziomie. Trzeba pamiętać, że taki styl może mieć swoje zalety w pewnych okolicznościach, np. związanych z kryzysem, kiedy reakcja musi być szybka i bezwzględna lub w odniesieniu do początkujących pracowników, którzy stawiają pierwsze kroki. Brak zaufania obniża zaangażowanie i może odbić się na produktywności. Jeśli pracownicy będą czuli, że mają działać tylko według ścisłych wytycznych, nie ma miejsca na pomysły, innowacje, usprawnienia

Stosowany na dłuższą metę mikromenedżment czyni miejsce pracy nieszczęśliwym, a pracowników demotywuje. Kiedy pracownikom nie pozwala się myśleć samodzielnie, nie widzą potrzeby angażowania się w zadania.

itd. Innym aspektem mikromenedżmentu jest podkopywanie pewności siebie pracownika. Ciągły brak zaufania ze strony szefa, permanentna kontrola, czy na pewno praca jest wykonana na zadowalającym poziomie powodują, że pracownik może nabrać przekonania, że to jego wina. Zaczyna postrzegać siebie jako kiepskiego pracownika. Ten brak pewności siebie zabija motywację i rujnuje zaangażowanie. Ostatecznie, stosowany na dłuższą metę mikromenedżment czyni miejsce pracy nieszczęśliwym, a pracowników demotywuje. Kiedy pracownikom nie pozwala się myśleć samodzielnie, nie widzą potrzeby angażowania się w zadania.

Sposoby zapobiegania wypaleniu zawodowemu

Na wymagania pracy odpowiadają zasoby takie jak umiejętności, kompetencje, wysiłek i energia, które pracownik musi włożyć w wykonane zadania. Zazwyczaj są one różnorodne, od prostego wysiłku fizycznego, przez obciążenia psychologiczne, społeczne czy organizacyjne. Realizując zadania pracownik ponosi konkretny koszt energetyczny: fizyczny i psychiczny. Ze wzrostem wymagań rosną też koszty, które trzeba ponieść. Siły psychiczne i fizyczne pracowników wyczerpują się szybciej, to prowadzi do wypalenia i zmniejsza efektywność. Żeby tak się nie stało organizacja i menedżerowie muszą umiejętnie korzystać z zasobów pracy. To właśnie takie aspekty jak samo zorganizowanie pracy, zapewnienie odpowiednich warunków (środowisko pracy), ale też zadbanie o psychologiczne potrzeby pracowników dotyczące autonomii, relacji

i kompetencji. Na pozór wydaje się to stosunkowo proste – żeby utrzymać zaangażowanie na odpowiednim poziomie, zapobiegając przemęczeniu i wypaleniu organizacja i jej liderzy mają dwa wyjścia: albo zmniejszą wymagania dotyczące pracy albo zwiększą zasoby pracy.

Praktyka pokazuje, że obniżenie wymagań bywa najbardziej problematyczne. Przecież firma musi się utrzymać, wypracować zysk, zarząd jest rozliczany z efektów. Dlatego istotnego znaczenia nabiera druga strona tego równania – organizacja pracy. Dla liderów jest to ogromna możliwość i otwarte pole do współpracy ze swoimi pracownikami. Trzeba obserwować i słuchać uważnie jakie zasoby mogą być im potrzebne. Warto przyrzeć się obciążeniu pracą poszczególnych osób i, jeśli trzeba, przeprojektować role, które pełnią, tak by były bardziej efektywne. Może nawet drobne zmiany w dotychczasowych „rutynach pracy” wpłyną ożywczo i zwiększą efektywność i zaangażowanie. Jeśli menedżer zna swoich ludzi, potrafi ich słuchać, łatwiej zgodzi się na wdrożenie zmian. Powodzenie ich wdrożenia znacząco wzrasta, jeśli były to inicjatywy oddolne, wychodzące od pracowników. Daje im to tak potrzebne poczucie wpływu na to co robią. Zostają zaspokojone potrzeby przynależności i sensu. Menedżer może zaproponować wspólny warsztat, burzę mózgow, podczas których pracownicy będą mieli możliwość wypowiedzenia się i przeprojektowania swoich ról, tak by lepiej realizowali zadania. Jest to prosty przepis na zmianę optyki. Coraz większe wymagania przytłaczają i zniechęcają, ale naszą odpowiedzią jest takie ukształtowanie środowiska pracy, by tym wyzwaniom sprostać.

Takie podejście wymaga od liderów innego rodzaju przywództwa. Lider transformacyjny stara się zachęcić i sprawić, by pracownicy uczestniczyli w podejmowaniu decyzji, budowali relacje, które ułatwią współpracę i zrealizowanie celów. Lider transformacyjny potrafi wpływać na postawy wykorzystując zaangażowanie i motywację pracowników, daje im pole do działania, ale także na własnym przykładzie obrazuje te wartości, które stanowią spoiwo i fundament organizacji. ●



Małgorzata Górka
People Director Maxi Zoo,
psycholożka, coach'ka i trenerka



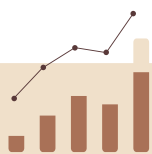
Strategia HR

Jak krok po kroku przygotować się do jej stworzenia

Strategia, strategiczne myślenie, myślenie przyszłościowe – na każdym kroku słyszymy, jakie są to istotne tematy/ kompetencje w prawidłowym zarządzaniu firmą i działem. Moją intencją jest przeprowadzenie Was dziś krok po kroku przez proces przygotowania do stworzenia strategii działu HR.

Strategia to nic innego, jak przemyślany plan działania, który ma nas doprowadzić do osiągnięcia założonych celów. Co więcej, prawidłowe postawienie celów jest także umiejętnością strategiczną – dobrze postawiony cel pozwoli nam osiągnąć to, co jest przez nas pożądane i dla nas dobre. Strategię można mieć na daną sytuację, dla firmy, w polityce, sporcie, w diecie, na siebie, swoją sytuację finansową czy rozwojową itd. Generalnie warto myśleć przyszłościowo, z wizją celu.

Myślenie strategiczne często opisujemy jako umiejętność patrzenia z lotu ptaka, czy tzw. widoku z helikoptera (z ang. *helicopter view*) – zdolności postrzegania tematów „szeroko”, a wszystko po to, abyśmy mogli zrealizować nasze cele. Do umiejętności strategicznych zaliczamy m.in. planowanie i stawianie priorytetów, krytyczne myślenie, elastyczność, zarządzanie zmianą, umiejętności analityczne, czy też rozwiązywanie problemów.



Prawidłowe postawienie celów jest umiejętnością strategiczną – dobrze postawiony cel pozwoli nam osiągnąć to, co jest przez nas pożądane i dla nas dobre.

Jakie dane będą nam potrzebne, aby stworzyć strategię działu HR

Strategia działu HR to w obliczu powyższego opisu nic innego niż określone i mierzalne założenia oraz zadania strategiczne i operacyjne dla działu HR, zamknięte w określonym czasie, które... i tu dochodzimy do sedna – wspą realizację strategii organizacji. Strategia działu HR musi być więc powiązana (jak strategia każdego innego działu) ze strategią ogólnofirmową, powinna także brać pod uwagę misję i wizję oraz wartości firmy. Zakładając, że strategia firmowa opiera się często na długofalowym rozwoju, etapy jego wspierania/realizowania powinny znaleźć odzwierciedlenie także w strategii danego działu, w tym działu HR. Niezwykle ważnym jest więc, aby budowanie planów działania na kolejny rok, czy kolejne lata miało miejsce na poziomie firmowym i znajdowało odzwierciedlenie w planach każdego z działów.

Co prócz priorytetów biznesowych (przełożonych na działania HR) powinniśmy/ powinnismy brać pod uwagę pracując nad strategią HR?

1. wyzwania, z jakimi mierzy się obecnie biznes, liderzy(ki) czy dział HR
2. strategię, jakie przyjmuje firma dla poszczególnych obszarów w cyklu życia pracownika (od tego jak planujemy budować wizerunek na rynku pracy, po nasze aktywności rekrutacyjne, rozwojowe, płacowe czy komunikacyjne)
3. grupy naszych interesariuszy, bo zazwyczaj mamy ich kilka: od zarządu, po kadrę zarządzającą, związki zawodowe, pracowników biurowych czy fizycznych, ale także kandydatów(ki) do pracy, czy też byłych pracowników
4. powyższe grupy przełożą się m.in. na naszą strategię komunikacyjną – komunikujemy wspólnie, ale do każdej z grup różnie kompleksowy pakiet informacji pisany także dostosowanym językiem, tak by nasza komunikacja była zrozumiała dla odbiorców i odbiorczyń

Strategia działu HR musi być powiązana ze strategią ogólnofirmową. Powinna także brać pod uwagę misję i wizję oraz wartości firmy.

5. mapę lęków w organizacji, czyli czego obawiają się nasi pracownicy czy też liderki/ liderzy
6. wyniki kluczowych wskaźników efektywności (z ang. KPIs, czyli *key performance indicators*) – w HR możemy postawić sobie szereg takich wskaźników, warto jednak obliczać i analizować wybrane, które pomogą nam doskonalić się operacyjnie.
7. kluczowe zasoby, jakie posiadamy w HR, w tym np. zasoby kompetencyjne i technologiczne
8. markę przywództwa, jaką dysponujemy w organizacji, w tym preferowany styl przywództwa – jest to czasem kluczowy aspekt np. w obliczu zmian czy rozwoju firmy
9. kapitał marki pracodawcy
10. kapitał innowacyjności
11. kapitał zaufania i zaangażowania (tu z pomocą przychodzi nam np. wyniki badań pulsowych)
12. systemy monitorowania dobrostanu w organizacji (np. ilość zgłoszeń zachowań o charakterze niepożądanym, poziom rotacji, czy też absencji), a także to, czy mamy system wczesnego flagowania potencjalnych wyzwań, tak by móc je wyłapywać zanim „wybuchną nam” w rękach.



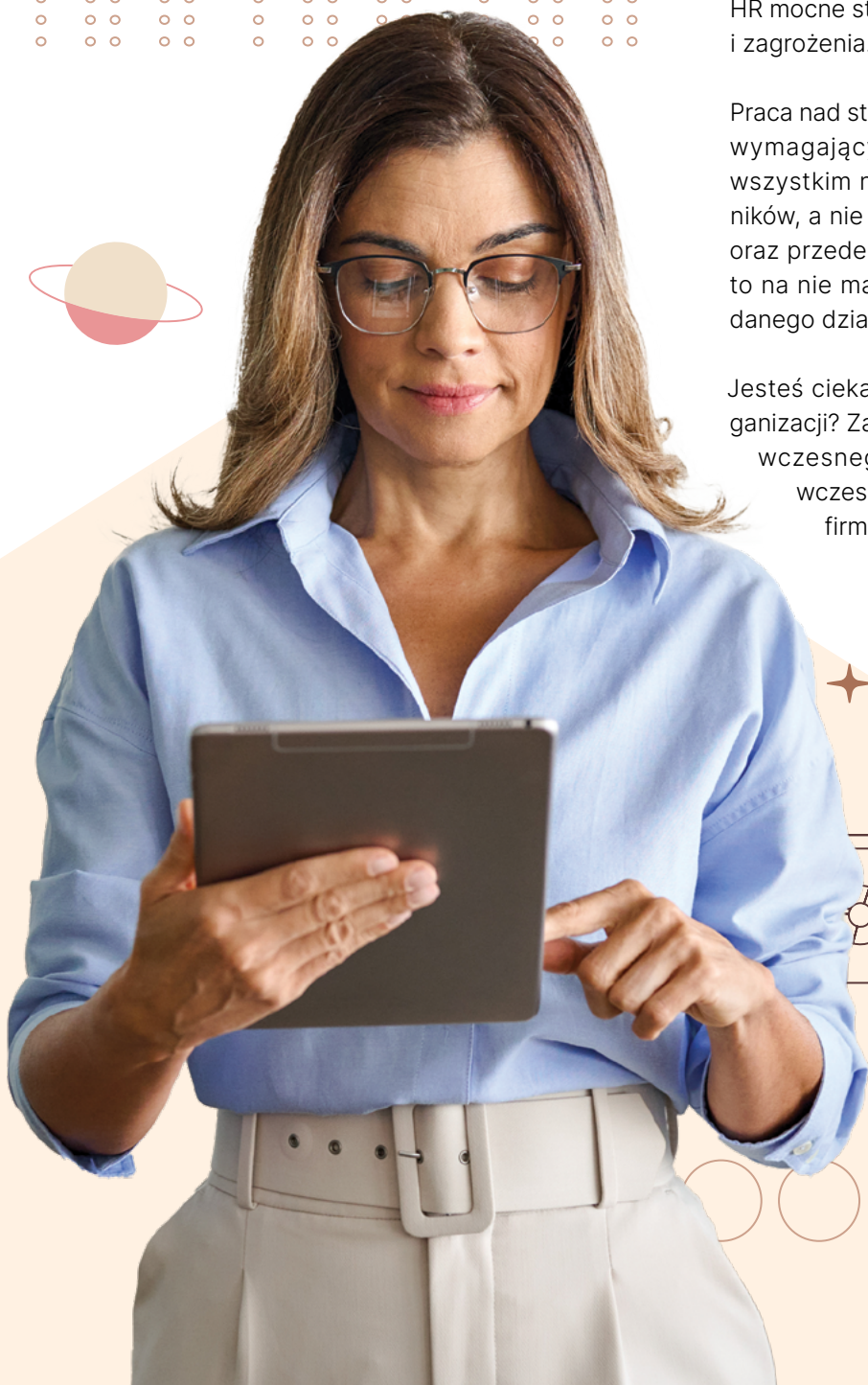
Dodatkowo warto zidentyfikować tzw. *HR value proposal*, czyli wartość dodaną jaką wnosimy jako HR do organizacji. Być może “challengujemy” biznes, a może jesteśmy tzw. papierkiem lakmusowym organizacji wyłapującym nastroje, czy też coachami/coachiniami dla naszej kadry zarządzającej. A może wszystkiego po trochu lub coś zupełnie innego.

Wiedza i analiza. Fakty, nie opinie

W budowaniu strategii niezbędna jest także wiedza na temat rynku i trendów, jakie na nim panują (nie tylko lokalnie, ale także globalnie) oraz znajomość działań konkurencji. Ważne, abyśmy mieli dostępne wskaźniki zewnętrzne (np. porównanie wynagrodzeń w firmie do rynku) oraz wewnętrzne (np. rotacja, absencje, poziom zaangażowania itp.). Dobrym ćwiczeniem jest także zrobienie analizy SWOT (z ang. *strength, weaknesses, opportunities and threats*) dla działu, tj. jakie mamy jako HR mocne strony, obszary do rozwoju oraz szanse i zagrożenia.

Praca nad strategią jest kompleksowym działaniem, wymagającym znajomości organizacji (przede wszystkim na poziomie faktów, twardych wskaźników, a nie przypuszczeń czy intuicji), otoczenia oraz przede wszystkim potrzeb biznesowych, bo to na nie mamy odpowiedzieć budując strategię danego działu.

Jesteś ciekawa(y), jak sprawdzić mapę lęków organizacji? Zapraszam do mojego artykułu “System wczesnego ostrzegania HR. Jak w porę i na wczesnym etapie wyłapać infekcję w naszej firmie?” w rozdziale Narzędziownik.



Narzędziownik HRowca



Zmieniający się świat wymusza biznesowe zmiany, w tym oczywiście sposób funkcjonowania rozmaitych działów. Zmiany te nie omijają także działów HR, a sprawne zarządzanie procesami HR w organizacji w dużej mierze stanowi dziś o konkurencyjności firm na rynku.



**Małgorzata Górka**People Director Maxi Zoo,
psycholożka, coach'ka i trenerka

System wczesnego ostrzegania w HR

Jak w porę i na wczesnym etapie wyłapać infekcję w naszej firmie?

Druga połowa roku to w wielu miejscach czas pracy nad strategią na rok kolejny. Jednym z elementów, które bierzemy pod uwagę podczas jej tworzenia jest znajomość lęków naszej organizacji, w tym tzw. „miejsc bólu” oraz w ogóle to, czy w naszej firmie funkcjonuje system wczesnego wyłapywania potencjalnych problemów/ kryzysów. Z życiem organizacji jest jak z naszym zdrowiem – niezbędna jest stała troska i uważność, zaś prewencja jest znacznie skuteczniejsza od interwencji. Przeziębienie lepiej wyleczyć na etapie kataru niż pozwolić mu ewoluować w zapalenie płuc wiążące się ze stratami na różnych poziomach życia, włącznie z jego zagrożeniem. Podobnie jest w firmie – warto dostrzec i zapobiec rosnącej rotacji w danym obszarze, aby nie utracić kluczowego zespołu na rzecz konkurencji.

Jako konsultantka HR, a także menedżerka zawsze zadaję pytanie, czy w firmie istnieje system wczesnego wykrywania problemów związanych z kulturą organizacyjną i szeroko pojętym obszarem zasobów ludzkich oraz czy zespół zarządzający zna lęki organizacyjne, czyli obawy swoich ludzi. Przyznam, że wciąż zdarza się, że menedżerowie i menedżerki bazują na swoich wyobrażeniach i przekonaniach co do nastrojów panujących w organizacji. Warto w tym miejscu przytoczyć metaforę góry lodowej – to co widoczne na wierzchu jest tylko małą częścią ukrytej pod wodą masy lodowej, do której musimy się postarać i generalnie chcieć dotrzeć.



Poniżej znajdziesz 5 sposobów na zbudowanie systemu wczesnego ostrzegania, aby być świadomym(a) zagrożeń i móc nimi zarządzić na wczesnym etapie.



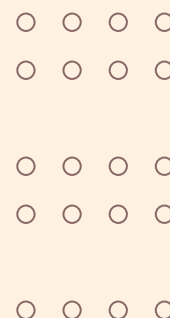
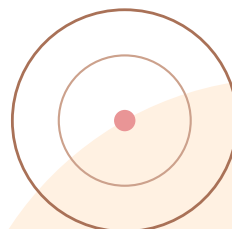
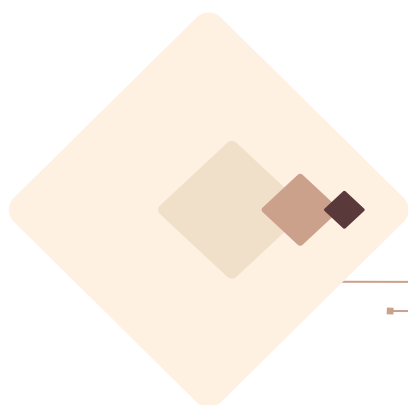
1. Monitoruj na bieżąco KPI's i reaguj

Warto na bieżąco przyglądać się poziomowi rotacji, także tej rookie ratio (czyli osób zatrudnionych do 1-2 lat w firmie). Zdarza się, że doświadczeni pracownicy wypracowują swój sposób na funkcjonowanie w firmie, który nie jest już np. akceptowalny dla osób nowych. Lub nowozatrudnione osoby mają tzw. trudny start w organizacji, w której zespół jest ze sobą mocno zgrany i nie jest otwarty np. na nowości proponowane przez osoby, które na początku ścieżki zawodowej w danej firmie z reguły wykazują duże zaangażowanie i motywację. Brak skutecznego zarządzania tym obszarem może spowodować, że firma będzie działała według utartych schematów, które w tak dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości mogą nie być wystarczające nie tylko do rozwoju, ale także utrzymania biznesu. Kolejnym istotnym wskaźnikiem jest monitorowanie absencji – zwłaszcza tych długoterminowych, np. od lekarza psychiatry. Warto także weryfikować wskaźniki rekrutacyjne, nie tylko dla oceny procesów, ale także z troski o wizerunek firmy – brak aplikacji może świadczyć o tym, że nasza marka nie ma dobrej opinii na rynku.

Co ważne: monitoruj wskaźniki nie dla samego ćwiczenia, bo tak wypada – reaguj, jeżeli widzisz

Warto weryfikować wskaźniki rekrutacyjne, nie tylko dla oceny procesów, ale także z troski o wizerunek firmy – brak aplikacji może świadczyć o tym, że nasza marka nie ma dobrej opinii na rynku.

negatywny trend. Wyobraźmy sobie sytuację, że w danym obszarze pracownicy masowo znikają na długich zwolnieniach lekarskich od lekarza psychiatry, a zarząd nie reaguje, mimo krążących informacji o mobbingu szefa(owej) danego obszaru i zwiększonej rotacji w tym miejsku.



2. Wdróż i transparentnie zarządzaj systemem zgłaszania nieprawidłowości, w tym zachowań o charakterze niepożądanym

Mimo że prawo nakłada na pracodawców obowiązek wdrażania systemów i przeciwdziałania np. mobbingowi to powiedzmy sobie wprost - wiele zależy od intencji zarządu. Jeżeli jest nią budowanie realnego, etycznego środowiska pracy, to procedura będzie nas na wczesnym etapie ostrzegać, że w danym obszarze mają miejsce niepożądane sytuacje, którymi warto szybko zarządzić aby np. nie eskalowały do kryzysu wizerunkowego, problemów zdrowotnych w zespole, czy nie zakończyły się np. sprawą w sądzie. W zdrowym miejscu pracy taki system ostrzegania pozwala uniknąć wielu trudnych i finalnie kosztownych sytuacji. Jest także jednym ze sposobów na poznanie firmowych lęków. Przeprowadzaj także regularne wywiady z nowymi pracownikami oraz z osobami, które odchodzą z firmy (exit interview) – te rozmowy są kopalnią wiedzy o wyzwaniach w firmie.

Mimo że prawo nakłada na pracodawców obowiązek wdrażania systemów i przeciwdziałania np. mobbingowi, to powiedzmy sobie wprost - wiele zależy od intencji zarządu. Jeżeli jest nią budowanie realnego, etycznego środowiska pracy, to procedura będzie nas na wczesnym etapie ostrzegać, że w danym obszarze mają miejsce niepożądane sytuacje.

3. Regularnie sprawdzaj nastroje w organizacji

W wielu firmach badania pulsowe, które pozwalają na szybkie sprawdzenie nastrojów panujących w firmie, są już na stałe wpisane w firmowy kalendarz aktywności. Co ważne: już sam poziom uczestnictwa w badaniu jest dla nas informacją zwrotną. Niski wskaźnik może świadczyć np. o braku zaufania do poufności procesu oraz o niechęci do dzielenia się szczerą informacją zwrotną, a to może świadczyć o braku zaufania do kadry zarządzającej. Może także świadczyć o braku wiary w sens ćwiczenia, o ile wcześniej nic nie zostało zrobione z opiniami lub wystąpił brak otwartości na usłyszenie tego co przekazał zespół.



4. Bądź blisko zespołu

Badania pulsowe są ważnym elementem. Warto jednak być blisko ludzi i regularnie z nimi rozmawiać, czy to przy pogłębianiu informacji z badania, czy podczas codziennych rozmów. Dotyczy to zarówno działów HR, jak i kadry zarządzającej. Zarządy, które pracują w oderwanych od reszty firmy lokalizacjach ryzykują podejmowaniem nietrafionych decyzji. Co ważne – rozmawiaj, aby usłyszeć, a nie tylko posłuchać. Reaguj na problemy, które zgłasza Ci zespół. Milczenie zespołu podczas spotkań zarządu z menedżerami(kami), czy brak dialogu w czasie spotkań firmowych są zawsze czerwonymi lampkami, które warto zweryfikować, gdyż mogą świadczyć o ewentualnych problemach z kulturą organizacyjną.

5. Regularnie sprawdzaj nastroje w organizacji

Pracownicy nie chcą angażować się w życie firmy, nie przychodzą na imprezy integracyjne, unikają pracy z biura, nie zgłaszają pomysłów, nie chcą polecać kandydatów(ek) do pracy, nie promują firmy, itd. Każda ta sytuacja wymaga oczywiście pogłębienia, natomiast warto je wpierw dostrzegać, a następnie analizować, bo mogą świadczyć o narastającym problemie z zaangażowaniem, czy identyfikacją z firmą. Nie ignoruj sygnałów, interesuj się, reaguj na wczesnym etapie, włącz krytyczne myślenie.

Znajomość firmowych lęków i wyłapywanie potencjalnych problemów zapewnią nam dobre relacje z zespołem. Oczywiście, dużo zależy od wielkości organizacji. Im mniejszy zespół – tym przynajmniej w teorii – łatwiej na bieżąco monitorować nastroje. Ważne przy tym, aby patrzeć na zespół szeroko, a nie np. przez pryzmat kilku wybranych osób. Im większa firma

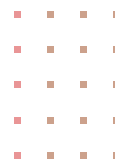
Znajomość firmowych lęków i wyłapywanie potencjalnych problemów zapewnią nam dobre relacje z zespołem.

tym większa potrzeba posiadania odpowiednich systemów i analiza danych. Ta ostatnia jest istotna, aby wyłapać np. trendy (większą rotację w danym dziale, wyższy poziom absencji, czy niższe wyniki w badaniu puls check). Chcę przy tym podkreślić, że analiza powinna być pogłębiona, aby nie wysnuwać pochopnych wniosków. ●





PAULINA HELIŃSKA

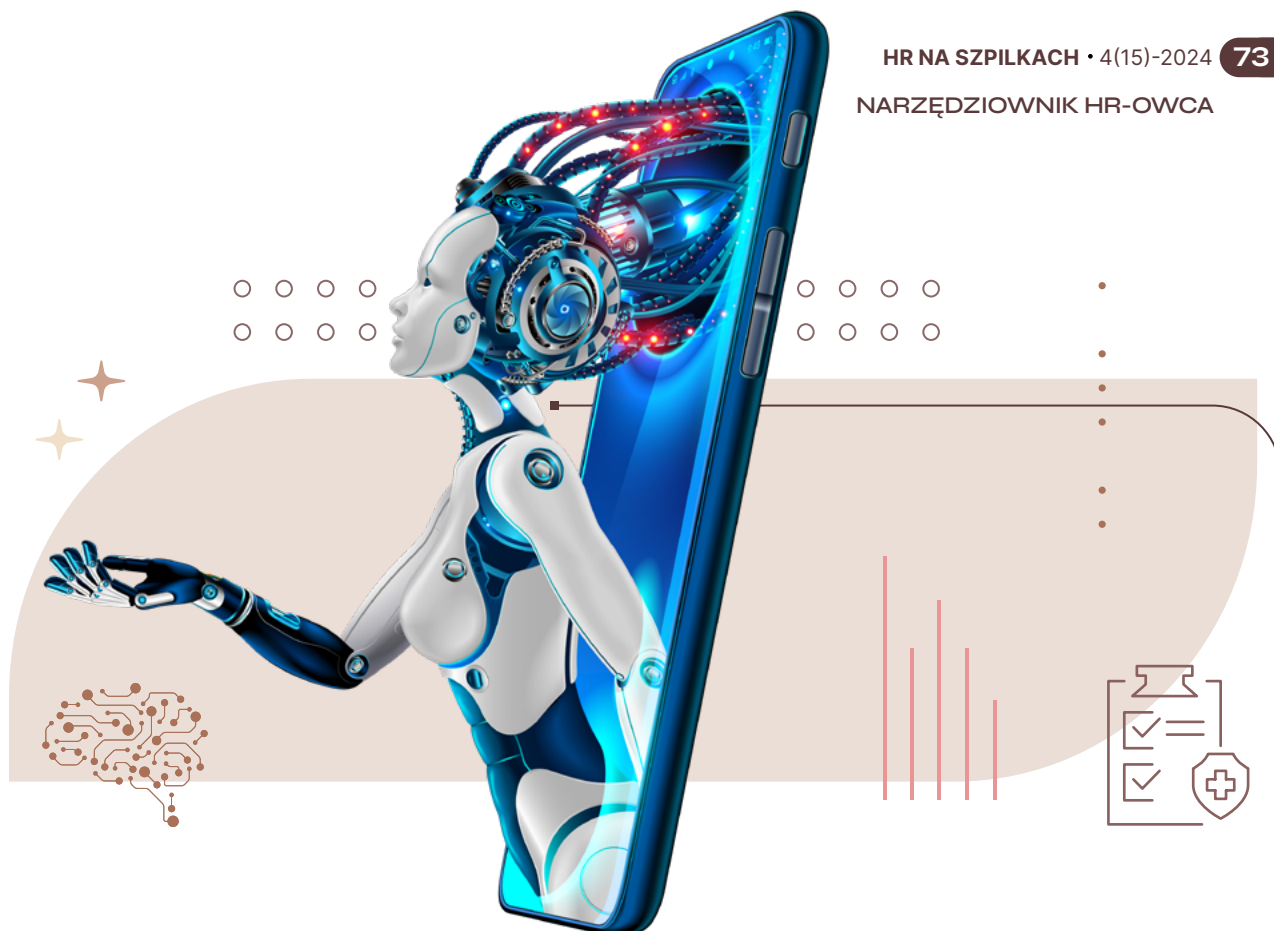
**Paulina Helińska**Adwokat, Kancelaria Adwokacka
Paulina Helińska

Odpowiedzialność pracodawcy za korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji przez pracownika

Aktualnie zauważamy niewyobrażalnie szybki rozwój technologii. Sztuczna inteligencja odgrywa ważną rolę w branżach takich jak bankowość, produkcja, medycyna, handel. Nic więc dziwnego, że staje się coraz bardziej powszechna w miejscach pracy. Korzystanie z zaawansowanych narzędzi sztucznej inteligencji przynosi wiele korzyści, ale też niesie za sobą wiele zagrożeń.

Do tych pierwszych bez wątpienia możemy zaliczyć automatyzację procesów, zwiększenie efektywności, oszczędność czasu, a w wielu przypadkach także redukcję kosztów. Zagrożeniom poświęcę tutaj nieco więcej uwagi ponieważ ma to związek z odpowiedzialnością pracodawcy za korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji przez pracownika.





Zagrożenia związane z korzystaniem ze sztucznej inteligencji

- » **Utrata informacji poufnych** - wielu pracodawców nie zdaje sobie sprawy jakie dane są „wrzucane” do narzędzi sztucznej inteligencji przez pracowników. Nierzadko zdarza się, że pracownicy chcąc przyspieszyć wykonanie swojej pracy przekazują dane poufne np. informacje finansowe, handlowe (treść oferty) do narzędzia sztucznej inteligencji, które w przyszłości będzie trenowało na przekazanych danych.
- » **Naruszenie RODO** – korzystanie ze sztucznej inteligencji wiąże się często z przetwarzaniem danych osobowych. Pracownicy nawet nieświadomie mogą wprowadzić do systemu takie dane, co może prowadzić do ich niekontrolowanego wycieku. Ogromnym zagrożeniem jest również korzystanie przez pracowników z narzędzi sztucznej inteligencji w sposób zautomatyzowany. Przykładowo narzędzie sztucznej inteligencji podejmuje decyzję o wyborze kandydata do zatrudnienia, pomimo braku zgody na kwalifikowane profilowanie.
- » **Naruszenie praw autorskich osób trzecich** – chcąc ułatwić sobie pracę, czy też zadowoląc pracodawcę oryginalnym pomysłem, narzędzia sztucznej inteligencji „tworzą” na żądanie pracowników artykuły na strony internetowe pracodawców, czy też klientów, opisy produktów do sklepów internetowych, grafiki, czy też posty na social media. Pracownicy przedstawiają powyższe jako efekt swojej pracy, a niczego nieświadomi pracodawcy przenoszą prawa autorskie na swoich klientów (pomimo tego, że sami tych praw nie posiadają, również nie przysługuje im zagwarantowana ochrona na podstawie ustawy o prawach autorskich). Dlaczego pracownikowi nie przysługują prawa autorskie do tekstu czy grafiki stworzonej przez sztuczną inteligencję? Przedmiotem prawa autorskiego jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia (utwór). Przedmiotem prawa autorskiego może być utwór stworzony wyłącznie przez człowieka.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez pracowników w trakcie wykonywania ich obowiązków służbowych. Tym samym obejmuje to również sytuacje, w których pracownik wyrządzi szkodę np. klientowi, korzystając z narzędzi sztucznej inteligencji.

Zakres odpowiedzialności pracodawcy

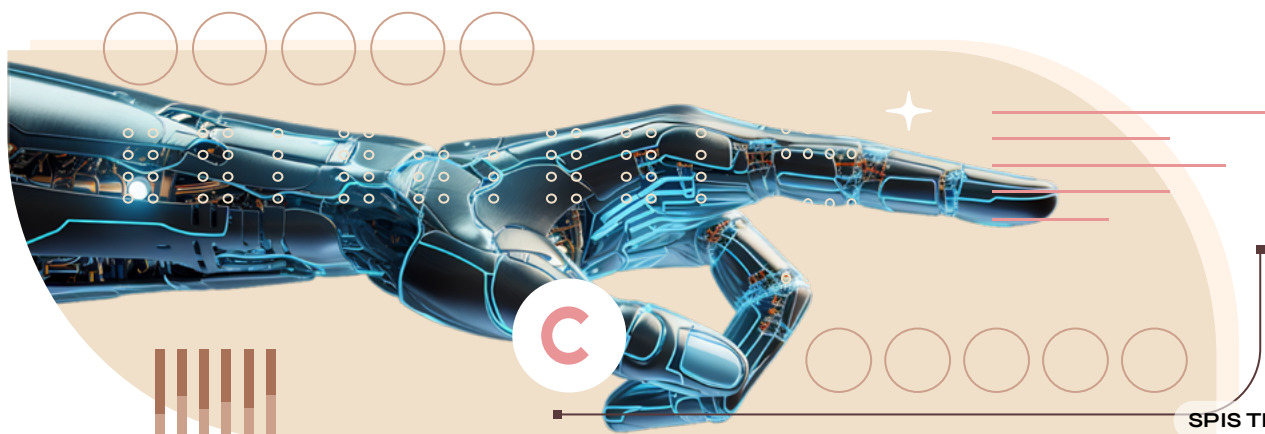
Odpowiedzialność pracodawcy za działania pracowników wynika z ogólnych zasad prawa pracy. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez pracowników w trakcie wykonywania ich obowiązków służbowych. Tym samym obejmuje to również sytuacje, w których pracownik wyrządzi szkodę np. klientowi, korzystając z narzędzi sztucznej inteligencji. Brak wiedzy, czy też świadomości tego, że pracownik wykorzystał do wykonywania swojej pracy AI nie będzie zwalniał pracodawcy z odpowiedzialności za działania pracownika.

» Dodatkowo, korzystając z pomocy AI, pracownik najczęściej nie ma możliwości weryfikacji czy podstawą wykonania określonego zadania przez AI, nie były utwory objęte ochroną praw autorskich innej osoby. Bardzo często dochodzi do sytuacji w których AI „popęnia” plagiat.

» **Naruszenie regulaminów wewnętrznych narzędzia** – naruszenia te polegają najczęściej na użyciu np. wytworzonej grafiki w celach komercyjnych pomimo zakazu znajdującego się w regulaminie, który nierzadko został zaakceptowany przez pracownika.

» **Halucynacje sztucznej inteligencji** – to zachowanie systemu sztucznej inteligencji, polegające na generowaniu niedokładnych lub zupełnie błędnych informacji. Może to prowadzić do poważnych konsekwencji takich jak np. podjęcie decyzji biznesowych w oparciu o fałszywe dane.

Przedmiotem prawa autorskiego jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiegokolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia (utwór). Przedmiotem prawa autorskiego może być utwór stworzony wyłącznie przez człowieka.



Konsekwencje grożące pracodawcy

Pracodawcy grożą przede wszystkim konsekwencje finansowe. Pracodawca jako administrator danych m.in pracowników czy też klientów, obowiązany jest do zapewnienia bezpieczeństwa, w tym ochrony przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem danych osobowych. Za naruszenie tego obowiązku nałożona może zostać kara administracyjna w wysokości do 20 000 000 EUR, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, przy czym zastosowanie ma kwota wyższa. Pracodawca może być również zobowiązany do zapłaty odszkodowania osobom, których dane osobowe zostały naruszone.

W sytuacji, w której ujawnione zostaną informacje poufne, które pracodawca (a zarazem jego pracownicy) byli zobowiązani utrzymać w tajemnicy pracodawca będzie zobowiązany do zapłaty kary umownej wynikającej z podpisanej umowy o zachowaniu poufności lub odszkodowania podmiotowi, który przez działanie pracownika poniósł szkodę.

W sytuacji naruszenia praw autorskich, pracodawca może zostać wezwany do zaprzestania naruszeń, naprawienia powstałej szkody, zapłaty wynagrodzenia za korzystanie z utworu lub wydania uzyskanych korzyści czy też usunięcia skutków prawnych.

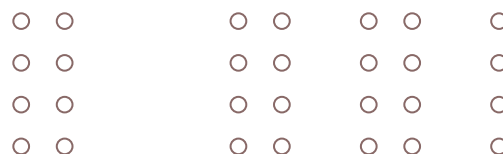
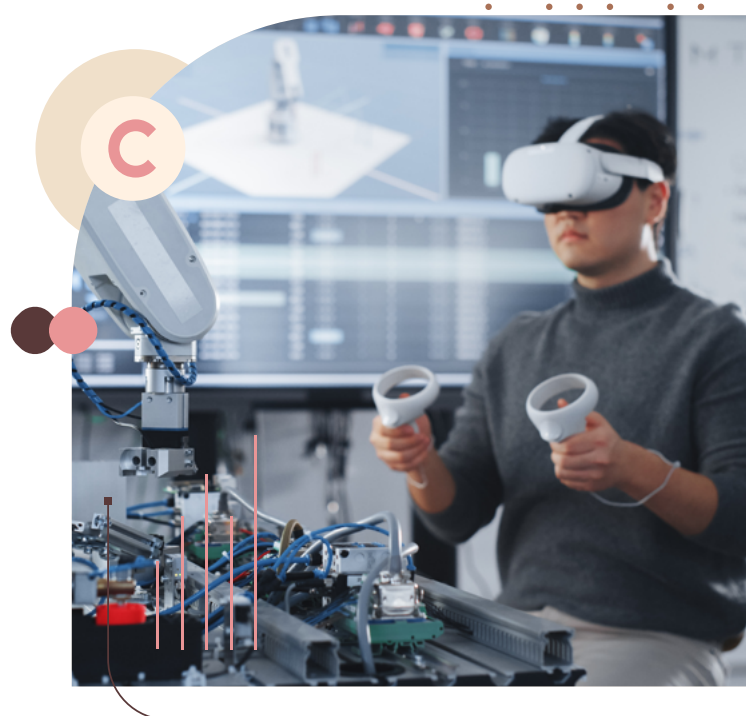
Ograniczanie ryzyk związanych z korzystaniem ze sztucznej inteligencji przez pracowników

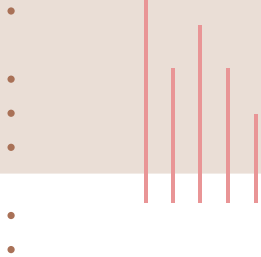
W pierwszej kolejności pracodawcy powinni stworzyć wewnętrzny regulamin określający zasady korzystania ze sztucznej inteligencji przez pracowników. Powinno z niego jasno wynikać czy pracownicy wykonując swoje obowiązki służbowe mogą wykorzystywać narzędzia sztucznej inteligencji. Jeśli tak to pracodawca powinien wskazać:

- » jakie narzędzia są dopuszczalne (cyklicznie powinny być weryfikowane regulaminy tych narzędzi, przeprowadzane ich audyty), oraz

- » jakie zadania mogą być wykonywane przy pomocy AI.

Odnosząc się do kwestii danych osobowych, powinny być sporządzone procedury anonimizacji danych w celu zapewnienia, że przetwarzanie danych przez AI jest zgodne z przepisami RODO. Z regulaminu powinno także jasno wynikać czy pracownicy mają prawo korzystać z narzędzi, które podejmują decyzje w zautomatyzowany sposób. W sytuacji, w której dane osobowe umieszczane są w narzędziu, należy zweryfikować czy potrzebna jest zgoda osoby, której dane dotyczą.





Pracownicy powinni mieć także świadomość jakie dane w przedsiębiorstwie są uznane za dane poufne i nie mogą być przetwarzane przez narzędzia AI.

Należy także ustalić z pracownikami wykonującymi prace kreatywne, na których etapach projektu można korzystać z narzędzi AI, jak również, że takie narzędzie może być jedynie pomocnikiem. Dodatkowo materiały stworzone przy pomocy sztucznej inteligencji powinny być zweryfikowane pod kątem oryginalności.

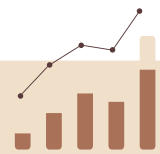
Niezwykle istotną kwestią jest także regularne szkolenie pracowników z tematyki dotyczącej korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji. Pracownicy muszą mieć świadomość jakie ryzyka niesie za sobą korzystanie AI podczas wykonywania obowiązków służbowych.

Niezwykle istotną kwestią jest także regularne szkolenie pracowników z tematyki dotyczącej korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji. Pracownicy muszą mieć świadomość jakie ryzyka niesie za sobą korzystanie AI podczas wykonywania obowiązków służbowych.



Podsumowanie

Pracodawcy powinni być świadomi potencjalnych zagrożeń, związanych z korzystaniem z narzędzi AI przez pracowników. W celu ich ograniczenia niezwykle ważne jest podejmowanie działań prewencyjnych, takich jak przeprowadzanie szkoleń, wdrażanie odpowiednich procedur oraz monitorowanie użycia sztucznej inteligencji w swoim przedsiębiorstwie. Dzięki temu możliwe jest nie tylko minimalizowanie ryzyka, ale także maksymalne wykorzystanie potencjału, jaki niesie ze sobą sztuczna inteligencja. ●



Wynagrodzenia i ubezpieczenia



Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem przysługującym pracownikowi za pracę prawidłowo wykonaną i jednym z głównych powodów, dla których pracownicy podejmują pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest jego prawidłowa i terminowa wypłata.



 Eduwersum**Agnieszka Wachowicz**Ekspertka prawa pracy i kalkulacji wynagrodzeń
Trenerka Eduwersum® Collegium Rozwoju HR

Dlaczego nie warto umawiać się z pracownikiem na wynagrodzenie netto w umowie o pracę?



Miarodajne planowanie kosztów wynagrodzeń w czasie

Uzyskanie wynagrodzenia jest podstawowym powodem, dla którego podejmujemy pracę. W przypadku osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, wypłata wynagrodzenia za pracę jest warunkiem sine qua non. Wynika to choćby z samej definicji stosunku pracy, w której, obok warunków po stronie pracownika, takich jak świadczenie określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, pojawia się jeden warunek po stronie pracodawcy: pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem.

Obowiązki pracodawcy związane z wypłatą wynagrodzenia

Kolejne miejsce, w którym ustawodawca podkreśla konieczność wypłaty wynagrodzenia to katalog podstawowych obowiązków pracodawcy, w którym zapisano, że pracodawca jest zobowiązany w szczególności m.in. do terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 k.p.). Naruszenie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Zgodnie z brzmieniem przepisu 282 k.p. kto wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Definicja wynagrodzenia

Darmo jednak szukać wśród licznych przepisów kodeksu pracy definicji wynagrodzenia. Znajdujemy ją natomiast m.in. w uchwale SN z grudnia 1986 r., w której czytamy, że „wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem koniecznym, o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest zobowiązany wypłacać pracownikowi okresowo w zamian za wykonywaną pracę, świadczoną w ramach stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy”. Ta definicja stanowi w gruncie rzeczy zebranie cech wynagrodzenia rozrzuconych po przepisach zawartych w dziale III kodeksu pracy - Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia.

Odwieczny dylemat - brutto czy netto?

Spróbujmy zatem zastanowić się na czym polega ta rozbieżność. Pracownik pytany o kwotę, w zamian za którą podjąłby się wykonywania pracy, zwykle posługuje się kwotą, która trafia na jego konto bądź do jego rąk, czyli tzw. netto. Jest to jak najbardziej zrozumiałe, są to bowiem środki, którymi może swobodnie rozporządzać.

Z punktu widzenia pracodawcy istotny jest natomiast całkowity koszt, jaki ponosi z związku z wypłatą wynagrodzenia. Składa się na niego nie tylko kwota netto przekazywana pracownikowi, czy brutto zapisane w umowie o pracę, ale także dodatkowe narzuty na wynagrodzenie np. składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i wypadkowe) oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, które opłaca płatnik, czyli pracodawca. Stąd też pracodawcy dążą raczej o określenia kwoty brutto, którą umieszczą w umowie o pracę.

Problem jednak polega na tym, że przy tej samej kwocie brutto, netto wcale nie musi być zawsze takie samo. Wynika to z przepisów dotyczących zasad opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne i rentowe) oraz przepisów podatkowych. Wynagrodzenie netto pracownika bowiem to kwota pozostała po odjęciu od brutto składek ZUS, składki zdrowotnej i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Przyjrzyjmy się zatem, jak przepisy ubezpieczeniowe i podatkowe wpływają na netto pracownika.

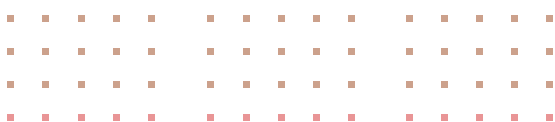
Z punktu widzenia pracodawcy istotny jest całkowity koszt, jaki ponosi z związku z wypłatą wynagrodzenia. Składa się na niego nie tylko kwota netto przekazywana pracownikowi czy brutto zapisane w umowie o pracę, ale także dodatkowe narzuty na wynagrodzenie, np. składki na ubezpieczenia społeczne oraz Fundusz Pracy i FGŚP, które opłaca pracodawca.

Limit podstawy wymiaru składek ZUS

Zacznijmy od składek. Pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, których koszt został rozłożony na dwie strony: ubezpieczonego (w naszym przypadku pracownika) oraz płatnika (pracodawcę). Składki opłacane przez pracownika – emerytalna, rentowa i chorobowa to łącznie 13,71% podstawy wymiaru. Podstawę wymiaru stanowi przychód pracownika w ujęciu przepisów podatkowych, czyli ogólnie mówiąc jego wynagrodzenie brutto. W ustawie systemowej przewidziano jednak pewne ograniczenie, a mianowicie roczny limit podstawy wymiaru składek. Został on określony jako trzydziestokrotność przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia na dany rok kalendarzowy z ustawy budżetowej. To oznacza, że w każdym roku ta kwota jest inna. W 2024 r. wynosi 234 720 zł brutto, ale w kolejnym roku z pewnością ulegnie zmianie. Po jej przekroczeniu zarówno ubezpieczony – pracownik, jak i płatnik – pracodawca, przestają opłacać składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, po stronie pracownika pozostaje już tylko składka chorobowa 2,45%. Na wyliczeniu wyglądałoby to tak:

- Załóżmy, że wynagrodzenie pracownika wynosi 20 000 zł.
- Składki na ubezpieczenia społeczne pracownika w pełnym zakresie (13,71%) to 2742 zł.
- Jeżeli pracownik opłacałby już tylko składkę chorobową (2,45%) byłoby to 490 zł.

Kwestia rocznego limitu podstawy składek będzie jednak dotyczyć pracowników z wysokimi zarobkami - aby przekroczyć limit podstawy składek emerytalnych i rentowych, średnie wynagrodzenie miesięczne brutto pracownika musiałyby w 2024 r. przekroczyć 19 560 zł.



Przy tej samej kwocie brutto, netto wcale nie musi być zawsze takie samo. Wynika to z przepisów dotyczących zasad opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne i rentowe) oraz przepisów podatkowych. Wynagrodzenie netto pracownika bowiem to kwota pozostała po odjęciu od brutto składek ZUS, składki zdrowotnej i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

PIT-2 i inne tajniki zaliczki na podatek dochodowy

Inaczej jest w przypadku przepisów podatkowych. Tu nawet u pracowników zarabiających minimalne wynagrodzenie mogą wystąpić różnice. Wszystko zależy od oświadczeń związanych ze sposobem naliczania zaliczek na podatek dochodowy zawartych w formularzu PIT-2.

Podstawa opodatkowania, od której naliczana jest zaliczka to przychód (brutto) pomniejszony o koszty uzyskania przychodu oraz składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika. Jak już wcześniej pokazaliśmy, kwota składek wcale nie musi być zawsze taka sama, a co za tym idzie wpłynie to na podstawę opodatkowania.

Drugi element to koszty uzyskania przychodu. Ustawa o podatku dochodowym ustaliła je dla pracowników jako kwoty zryczałtowane. Koszty tzw. podstawowe to 250 zł miesięcznie. W przypadku pracowników, których miejsce zamieszkania znajduje się poza miejscowością, w której mieści się

zakład pracy, po złożeniu przez nich stosownego oświadczenia, mogą być zastosowane podwyższone koszty w wysokości 300 zł miesięcznie, zwane czasem potocznie kosztami zamiejscowymi lub dla dojeżdżających. Różnica wydaje się niewielka, niemniej jednak wpływa na ostateczną wysokość podstawy do naliczenia zaliczki podatkowej. Pracownik może także zrezygnować z kosztów, wtedy dochód nie będzie o nie pomniejszony, a podstawa opodatkowania będzie wyższa.

Na wysokość samej zaliczki będzie miało wpływ także stosowanie bądź nie miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek, tzw. ulgi podatkowej. Kwota, o którą można pomniejszać miesięczne zaliczki

na podatek to 300 zł miesięcznie. Jeżeli dzieje się to u jednego płatnika kwota ulgi jest pełna. Podatnik – pracownik, jeżeli uzyskuje dochody rozliczane według skali podatkowej w kilku miejscach, może jednak zdecydować o podzieleniu ulgi na maksymalnie trzech płatników. Wtedy ulga ulegnie zmniejszeniu do 150 zł u dwóch płatników lub 100 zł u trzech. Należy podkreślić, że ulga będzie stosowana wyłącznie na podstawie oświadczenia podatnika, który wskaże płatnika (pracodawcę) jako właściwego do stosowania pomniejszeń. Jeśli pracownik nie złoży takiego oświadczenia ulga w ogóle nie będzie stosowana.



WYNAGRODZENIA I UBEZPIECZENIA

Dla przykładu pokazujemy jak może wyglądać wyliczenie wynagrodzenie pracownika otrzymującego wynagrodzenie w wysokości 6000 zł brutto w zależności od zastosowanych parametrów wyliczeniowych (KUP i ulga):

Wyliczenie 1

Założenia: podstawowe koszty uzyskania przychodu i pełna kwota zmniejszająca podatek, tzw. ulga podatkowa (300 zł)

(1)	Wynagrodzenie	6 000,00 zł	
(2)	Podstawa wymiaru składek FUS (E,R)	6 000,00 zł	
(3)	Podstawa wymiaru składek FUS (Ch)	6 000,00 zł	
(4)	składka emerytalna	9,76%	585,60 zł
(5)	składka rentowa	1,50%	90,00 zł
(6)	składka chorobowa	2,45%	147,00 zł
(7)	Razem składki FUS	822,6 zł	
(8)	Podstawa składki zdrowotnej	(1)-(7)	5 177,40 zł
(9)	składka zdrowotna pobrana	9%	465,97 zł
(10)	KUP	250,00 zł	
(11)	Podstawa opodatkowania	(1)-(7)-(10)	4 927,00 zł
(12)	Stawka podatku	12%	
(13)	Ulga podatkowa	300,00 zł	
(14)	zaliczka do US	(11)*(12)	291,00 zł
(15)	Do wypłaty	(1)-(7)-(9)-(14)	4 420,43 zł



Wyliczenie 2

Założenia: podstawowe koszty uzyskania przychodu, brak kwoty zmniejszającej podatek

(1)	Wynagrodzenie	6 000,00 zł	
(2)	Podstawa wymiaru składek FUS (E,R)	6 000,00 zł	
(3)	Podstawa wymiaru składek FUS (Ch)	6 000,00 zł	
(4)	składka emerytalna	9,76%	585,60 zł
(5)	składka rentowa	1,50%	90,00 zł
(6)	składka chorobowa	2,45%	147,00 zł
(7)	Razem składki FUS	822,6 zł	
(8)	Podstawa składki zdrowotnej	(1)-(7)	5 177,40 zł
(9)	składka zdrowotna pobrana	9%	465,97 zł
(10)	KUP	250,00 zł	
(11)	Podstawa opodatkowania	(1)-(7)-(10)	4 927,00 zł
(12)	Stawka podatku	12%	
(13)	Ulga podatkowa	0,00 zł	
(14)	zaliczka do US	(11)*(12)	591,00 zł
(15)	Do wypłaty	(1)-(7)-(9)-(14)	4 120,43 zł

Zwolnienia (ulgi) podatkowe

Nie należy też zapominać o innych uwarunkowaniach podatkowych, np. zwolnieniach (ulgach) podatkowych, którymi objęte są niektóre grupy podatników. Najpowszechniejsze z nich to tzw. PIT-0 dla młodych podatników. Dotyczy osób, które nie ukończyły 26 roku życia, a uzyskują przychody m.in. ze stosunku pracy. Ich przychody do wysokości 85 528 zł brutto w roku kalendarzowym nie są opodatkowane, co oznacza, że ich wynagrodzenie, w drodze od brutto do netto, nie będzie pomniejszane o zaliczki na podatek dochodowy. Zwolnienie jest limitowane w skali roku podatkowego i jeżeli przychód przekroczy ustawowy próg, zaliczki na podatek będą musiały być naliczane i potrącane, a to wpłynie na kwotę netto przekazywaną pracownikowi. Podobnie będzie w roku, w którym podatek osiągnie wiek, poniżej którego jest uprawniony do ulgi. Każda wypłata realizowana po dniu 26 urodzin będzie opodatkowana, czyli z mniejszym netto. Słyszysz się więc czasem o przypadkach, kiedy młody pracownik po 26 urodzinach staje w drzwiach szefa i oczekuje podwyżki, bo zaczął płacić podatki i obniżyło się jego netto.

Biorąc pod uwagę powyższe (choć przywołane aspekty nie wyczerpują pełnego katalogu okoliczności mających wpływ na kwoty netto wynagrodzenia) i z pełnym zrozumieniem dla stanowiska pracowników, z punktu widzenia pracodawcy ustalenie wynagrodzenia właśnie jako netto nie wydaje się być najlepszym rozwiązaniem. Jest zbyt wiele zmiennych, od których ono zależy. Niektóre z nich są niezależne od pracodawcy, czy nawet samego pracownika (nie wspomnieliśmy o nieobecnościach, za które pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia lub ma prawo do częściowego wynagrodzenia np. zwolnienie z powodu siły wyższej). Przy stałym netto zmianom musiałyby ulegać kwoty brutto, a to biorąc pod uwagę nieprzewidywalność pewnych uwarunkowań, nie pozwala choćby na miarodajne planowanie kosztów wynagrodzeń w czasie. Wynagrodzenia to z kolei istotna część kosztów działalności ponoszonych przez pracodawców. Poczucie pewnej **stabilności i przewidywalności** jest w tym przypadku bardzo istotne dla całokształtu funkcjonowania firmy.

Z pełnym zrozumieniem dla stanowiska pracowników, z punktu widzenia pracodawcy ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto nie wydaje się być najlepszym rozwiązaniem. Jest zbyt wiele zmiennych, od których ono zależy. Niektóre z nich są niezależne od pracodawcy, czy nawet samego pracownika. Przy stałym netto zmianom musiałyby ulegać kwoty brutto, a to biorąc pod uwagę nieprzewidywalność pewnych uwarunkowań, nie pozwala choćby na miarodajne planowanie kosztów wynagrodzeń w czasie.

RAPORT: CYFRYZACJA W HR 2024



Automatyzacja
procesów

Oszczędność
czasu i budżetu

Lepsza współpraca
pomiędzy działami

Ochrona środowiska przez
zmniejszenie ilości papieru

Automatyczne
raportowanie

Komfort
pracy

Odblokowanie
potencjału ludzkiego
do kreatywnych zadań

Stały dostęp do
danych firmowych

Pobierz nasz darmowy ebook i już dziś poznaj
opinie ekspertów na temat cyfryzacji działów HR



suncode.pl/raporthr

Patroni medialni

**BUSINESS
INSIDER**

pulsHR.pl

HRnaSzpilkach

Monika
Smulewicz
o HR, kadroch
i płacach
z pasją

Cyfryzacja w HR – Przyszłość, która dzieje się teraz!

Już dziś dowiedz się więcej na temat nowoczesnych rozwiązań z zakresu cyfryzacji działań w działach HR. Nasz raport to niezbędnik dla wszystkich, którzy chcą usprawnić procesy HR w swojej firmie i czerpać z możliwości automatyzacji.

Co znajdziesz w środku?

- Dużą dawkę wiedzy na temat cyfryzacji w HR
- Opinie ekspertów z branży
- Wypowiedzi Klientów, którzy skorzystali na automatyzacji zadań HR

Tego nie możesz przegapić!

:: :: :: :: Cudzoziemcy :: :: :: ::

■ ■ ■ ■



Stopa bezrobocia w Polsce od kilku lat utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie. Liczba osób gotowych do podjęcia pracy często nie pokrywa zapotrzebowania pracodawców, a to sprawia, że firmy chętnie decydują się na zatrudnienie cudzoziemców.





dr Izabela Florczak
radca prawny, Of Counsel
w Kancelarii C&C Chakowski&Ciszek



Zatrudnianie obywateli Ukrainy

zmiany w ustawie i ich interpretacje

Trwająca w Ukrainie wojna wymusza wydłużanie okresów legalności pobytu i pracy osób migrujących z jej powodu. Procedury, które wydawały się przejściowe przy ich wprowadzaniu, mają wciąż odkładany w czasie termin kończący ich obowiązywanie. Ostatnie prace legislacyjne skutkowały zarówno wydłużeniem stosowania specjalnych rozwiązań, jak i ich zmianami. Szczegółowe przyjrzenie się im pozwoli w pełni legalnie zatrudniać osoby objęte regulacjami ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 167 z późn. zm.) - dalej jako **specustawa**.

Obywatel Ukrainy - czyli kto?

Dla porządku warto rozpocząć omawianie zagadnień związanych z możliwością zatrudniania na podstawie specustawy od tego, kogo de facto ona dotyczy. Sam tytuł pozwala zakładać, że postanowieniami ustawy objęci są obywatele Ukrainy. Może to być jednak nieco mylące bez dokładnej analizy art. 1 specustawy. Zgodnie z jej obecnym brzmieniem ustawa określa szczególne zasady zalegalizowania pobytu obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa,

oraz obywateli Ukrainy posiadających Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wojennych przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W tym zakresie regulacje ustawy nie są niespodzianką - odnoszą się do obywateli Ukrainy, których wojna zmusiła do opuszczenia tego kraju, w tym tych, którzy posiadają Kartę Polaka.

Dalsze brzmienie specustawy wprowadza wątki nieoczywiste. Zgodnie z nimi ilekroć w ustawie jest mowa o obywatelu Ukrainy, rozumie się przez to także nieposiadających obywatelstwa ukraińskiego:



- » małżonka obywatela Ukrainy,

- » małoletnie dziecko obywatela Ukrainy,

- » małoletnie dziecko małżonka obywatela Ukrainy

- o ile przybyli oni na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa i nie są obywatelami polskimi ani obywatelami innych niż Rzeczpospolita Polska państw członkowskich Unii Europejskiej.

Zatem na potrzeby specustawy pod pojęciem „obywatel Ukrainy” może kryć się osoba, która obywatelem Ukrainy nie jest. To bardzo istotne z punktu widzenia zatrudniania w procedurze specustawy - posługuje się ona bowiem pojęciem „obywatel Ukrainy” w kontekście zatrudniania. A to znaczy, że regulacje te dotyczą również wymienionych powyżej kategorii osób.

Potrzeba (kolejnej) interwencji ustawodawcy

Kwestie związane z procedurą zatrudniania obywateli Ukrainy na podstawie specustawy reguluje w przeważającej mierze jej art. 22. Był on już kilkakrotnie nowelizowany. Ostatnia nowelizacja została uzasadniona:

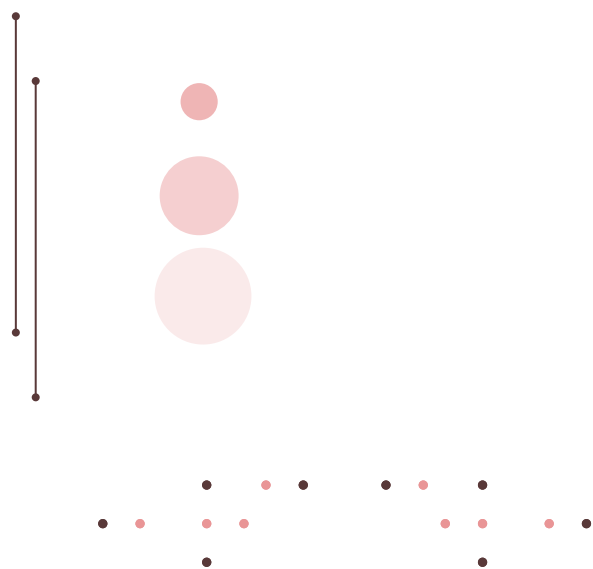
- » potrzebą doprecyzowania niektórych przepisów specustawy, zmiany części przyjętych rozwiązań, a także uzupełnieniem o nowe regulacje. Proponowane w odniesieniu do zatrudniania uszczelnienie przepisów wynika ze zgłaszanych przez Straż Graniczną oraz Państwową Inspekcję Pracy nieprawidłowości zauważonych podczas kontroli. Wprowadzenie zmian ma w zamyśle ustawodawcy przyczynić się do lepszej ochrony pracowników na rynku pracy, w szczególności uchronić ich przed wyzyskiem i nadużywaniem ich słabszej pozycji;

- » wydaniem decyzji wykonawczej Rady (UE) 2023/2409 z dnia 19 października 2023 r. w sprawie **przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382, którą to decyzją przedłużono ochronę tymczasową udzielaną obywatelom Ukrainy uciekającym przed wojną do dnia 4 marca 2025 roku**, co wymagało wprowadzenia stosownych zmian do specustawy, przy uwzględnieniu długości roku szkolnego.

Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu zmiany ustawy - nowelizacja przedłuża okres obowiązywania ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej do dnia 30 września 2025 r. między innymi celem zapewnienia sprawnego i nieobciążającego dodatkowo organów administracji rządowej, procesu przechodzenia przez obywateli Ukrainy, korzystających obecnie z ochrony czasowej, na pobyt czasowy. Zmiany mają na celu uszczelnienie systemu związanego z zatrudnianiem obywateli Ukrainy.

Zakres zmian - zatrudnianie na podstawie specustawy

Zmiany zostały wprowadzone ze skutkiem od 1 lipca 2024 r. mocą ustawy z dnia 15 maja 2024 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw. W stanie prawnym sprzed ostatniej obywatel Ukrainy, który przebywał w Polsce legalnie, miał swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, czyli mógł podjąć legalnie pracę u każdego pracodawcy w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Jedynym warunkiem, którego spełnienie było konieczne, aby zatrudnienie było w pełni zgodne z prawem było złożenie elektronicznego powiadomienia przez pracodawcę w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy, za pośrednictwem portalu – praca.gov.pl.



Wprowadzone zmiany dotyczą właśnie powiadomienia jakie musi złożyć podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy i obejmują one:

1. skrócenie z 14 na 7 dni terminu na przesłanie powiadomienia przez podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy. Zmiana ta została uzasadniona tym, że termin 14-dniowy był nadużywany, co miały potwierdzać kontrole;

2. konieczność złożenia kolejnego powiadomienia o zatrudnieniu obywatela Ukrainy w przypadku gdy:

a) zmienił się rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy, lub

b) zmieniło się stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy, lub

c) zmniejszono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w powiadomieniu, lub

d) obniżono miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia określoną w powiadomieniu;

3. obowiązek spełnienia wymogu **wskazywania** w powiadomieniu o zatrudnieniu obywatela Ukrainy **co najmniej minimalnego wynagrodzenia** o pracę lub minimalnej stawki godzinowej. Zmiana ta podyktowana jest obserwacjami wpisywania wynagrodzenia niższego niż minimalne, co było niezgodne samo w sobie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Istotne zmiany wprowadzono mocą art. 22 ust. 5-7 specustawy. Regulacje sprzed nowelizacji zakładały, że jeśli cudzoziemiec pracuje na rzecz podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, i w okresie zatrudnienia otrzymuje decyzję dotyczącą zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, z której wynika obowiązek dokonania powiadomienia, powiadomienie musi być dokonane w terminie licznym od dnia otrzymania decyzji. Z uwagi na często zdarzające się nieinformowanie przez cudzoziemców podmiotów powierzających im pracę o otrzymaniu takiej decyzji, spełnienie tego obowiązku nie było w praktyce możliwe. Po zmianie:

» obywatel Ukrainy ma obowiązek poinformować podmiot powierzający wykonywanie pracy o otrzymaniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w ciągu 7 dni od dnia doręczenia decyzji a pracę obywatela Ukrainy w tym okresie uznaje się za legalną. O tym obowiązku cudzoziemiec jest pouczany w treści decyzji;

» jeżeli obywatel Ukrainy rozpoczął pracę przed wydaniem mu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę i zamierza kontynuować pracę na rzecz tego samego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy na warunkach określonych w powiadomieniu, powiadomienie składa się w terminie 7 dni od dnia przekazania podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy informacji



» o wydaniu zezwolenia.

W przypadku gdy obywatel Ukrainy nie dopełni obowiązku przekazania informacji o doręczeniu decyzji pobytowej we wskazanym terminie, nie jest on uprawniony do wykonywania pracy na podstawie art. 22 specustawy. Spełnienie obowiązku informacyjnego ma zatem fundamentalne znaczenie dla legalności zatrudnienia.

W przypadku gdy obywatel Ukrainy nie dopełni obowiązku przekazania informacji o doręczeniu decyzji pobytowej we wskazanym terminie, nie jest on uprawniony do wykonywania pracy na podstawie art. 22 specustawy. Spełnienie obowiązku informacyjnego ma zatem fundamentalne znaczenie dla legalności zatrudnienia.

Interpretacje nowelizacji

Zmiana przepisów zazwyczaj rodzi pytania odnośnie do jej interpretacji. Aktualnie wątpliwości dotyczą¹:

1. obowiązku dokonywania nowego powiadomienia w sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę bezpośrednio po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny zawiera z cudzoziemcem umowę o pracę na czas określony/nieokreślony, a pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

1. Ta część została przygotowana na podstawie analizy korespondencji prowadzonej przez Konfederację Pracodawców Lewiatan z Głównym Inspektorem Pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy obowiązek wysłania nowego powiadomienia o zatrudnieniu obywatela Ukrainy **nie dotyczy sytuacji**, w której podmiot powierzający pracę bezpośrednio po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny zawiera z cudzoziemcem umowę o pracę na czas określony/nieokreślony, przy czym pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie oraz **nie dotyczy sytuacji**, w której cudzoziemiec i pracodawca zawarli umowę cywilnoprawną na okres 1 miesiąca i bezpośrednio po jej zakończeniu podpisują kolejną umowę cywilnoprawną, jeśli pozostałe warunki pracy nie uległy zmianie;

2. obowiązku dokonania powiadomienia po otrzymaniu decyzji wydanej z zastrzeżeniem takiego wymogu w sytuacji, gdy przed wydaniem decyzji obywatel Ukrainy już świadczył pracę w danym podmiocie na podstawie powiadomienia, a warunki pracy nie uległy zmianie.

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy wysłanie powiadomienia po otrzymaniu przez obywatela Ukrainy decyzji pobytowej wydanej z zastrzeżeniem takiego wymogu **nie dotyczy sytuacji**, w której przed wydaniem decyzji obywatel Ukrainy już świadczył pracę w danym podmiocie na podstawie powiadomienia/poprzedniego zezwolenia na pobyt i pracę lub posiada ważne zezwolenie na pracę/oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, a warunki pracy nie uległy zmianie. W ocenie PIP, we wskazanych wyżej sytuacjach powiadomienie powinno zostać dokonane w terminie 7 dni po upływie okresu ważności odpowiedniego dokumentu (zezwolenia lub oświadczenia).

Należy mieć na uwadze, że interpretacje przepisów nie stanowią źródła prawa a doświadczenia ostatnich miesięcy pokazują, że organy niejednokrotnie zmieniają interpretacje, bądź interpretacje są sprzeczne pomiędzy poszczególnymi organami. Tym samym powyższe przykłady powinny stanowić jedynie pewien punkt odniesienia. ●

SAWICKI
— WSPÓLNICY
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT



Piotr Sawicki

Adwokat, Partner Zarządzający
Kancelarii Adwokackiej Sawicki
i Wspólnicy



Liudmyla Bartkiv

Starsza doradczyni imigracyjna
Sawicki i Wspólnicy Kancelaria
Adwokacka

Zmiany warunków zatrudnienia cudzoziemca a obowiązki pracodawcy

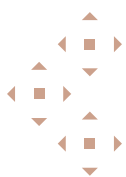
Zatrudnienie cudzoziemca standardowo odbywa się na podstawie dokumentu uprawniającego do pracy, takiego jak zezwolenie na pracę, oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, powiadomienie o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy czy jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. W niektórych przypadkach przepisy dopuszczają jednak zmianę warunków zatrudnienia cudzoziemca bez konieczności uzyskania nowego dokumentu. Przyjrzyjmy się, w jakich sytuacjach takie zmiany są możliwe.

Uzyskanie jakiegokolwiek dokumentu uprawniającego do zatrudnienia cudzoziemca nie jest możliwe bez wcześniejszego ustalenia konkretnych warunków pracy.

Wyjątkiem są cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, czyli osoby z otwartym dostępem do rynku pracy. Dotyczy to na przykład studentów lub absolwentów studiów stacjonarnych na polskich uczelniach wyższych, posiadaczy zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE. Wszystkie przypadki, w których cudzoziemiec może pracować bez zezwolenia, określają odpowiednie rozporządzenia oraz ustawa

z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, którą planuje się zastąpić ustawą o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W sprawach legalizacji zatrudnienia cudzoziemca to pracodawca, co do zasady, występuje z odpowiednim wnioskiem do urzędu. Podmiot powierzający pracę musi wskazać stanowisko, miejsce pracy, rodzaj umowy, wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy, zakres obowiązków oraz wynagrodzenie cudzoziemca przy ubieganiu się o dokument uprawniający do zatrudnienia.



Bardziej złożona jest procedura uzyskania jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, gdzie wniosek składa cudzoziemiec. Jednak nawet w tym przypadku udział pracodawcy jest niezbędny. Pracodawca powinien bowiem podać szczegółowe warunki zatrudnienia w Załączniku nr 1 do wniosku o udzielenie zezwolenia. Po uzyskaniu takiego zezwolenia, obowiązki informacyjne związane ze zmianą stanowiska pracy lub warunków zatrudnienia spoczywają bezpośrednio na cudzoziemcu.

Możliwość zmiany warunków zatrudnienia cudzoziemca bez otwartego dostępu do rynku pracy zależy od rodzaju dokumentu uprawniającego go do pracy. Kluczowe dla pracodawcy jest ustalenie, jakie zmiany wymagają uzyskania nowego zezwolenia, oświadczenia lub powiadomienia, a jakie są dopuszczalne. Nawet dopuszczalne zmiany mogą jednak wymagać złożenia pisemnego zawiadomienia do urzędu w ustawowo określonym terminie. Tylko nieliczne zmiany nie wymagają dodatkowych formalności.

Możliwość zmiany warunków zatrudnienia cudzoziemca bez otwartego dostępu do rynku pracy zależy od rodzaju dokumentu uprawniającego go do pracy. Kluczowe dla pracodawcy jest ustalenie, jakie zmiany wymagają uzyskania nowego zezwolenia, oświadczenia lub powiadomienia, a jakie są dopuszczalne. Nawet dopuszczalne zmiany mogą jednak wymagać złożenia pisemnego zawiadomienia do urzędu w ustawowo określonym terminie. Tylko nieliczne zmiany nie wymagają dodatkowych formalności.

- ◆
-
- ◆

Zmiany w przypadku posiadania zezwolenia na pracę

Zezwolenie na pracę typu A jest jednym z najpopularniejszych dokumentów uprawniających osoby z państw trzecich do wykonywania pracy w Polsce. Dotyczy wszystkich cudzoziemców, którzy będą wykonywać pracę na podstawie umowy z podmiotem mającym siedzibę lub filię w Polsce. Zezwolenie to wydaje wojewoda właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, na maksymalny okres do 3 lat. Obecnie wniosek można złożyć zarówno za pośrednictwem portalu praca.gov.pl, jak i tradycyjnie, np. pocztą. Jednak zgodnie z planowanymi zmianami przepisów, jedyną formą składania wniosku ma być portal praca.gov.pl.

Dozwolone zmiany warunków pracy w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę typu A to:

- » zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę,
- » zmiana nazwy stanowiska przy zachowaniu dotychczasowych obowiązków,
- » zwiększenie wynagrodzenia,
- » zwiększenie wymiaru czasu pracy przy proporcjonalnym wzroście wynagrodzenia.

Powyższe zmiany nie wymagają informowania wojewody przez pracodawcę.

Pisemne powiadomienie wojewody, który wydał zezwolenie na pracę, w terminie 7 dni jest wymagane w przypadku powierzenia cudzoziemcowi na okres łącznie nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu, pod warunkiem spełnienia pozostałych warunków określonych w zezwoleniu oraz wymagań dotyczących zawodów regulowanych.

Niedozwolone zmiany warunków pracy w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę typu A to:

- » zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną,
- » zmiana nazwy stanowiska przy zmianie obowiązków,
- » obniżenie wynagrodzenia,
- » zmniejszenie wymiaru czasu pracy, nawet przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia,
- » zmiana liczby godzin pracy w ciągu tygodnia lub miesiąca.

Wszystkie powyższe zmiany wymagają uzyskania nowego zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do wykonywania pracy, zanim nowe warunki zostaną wprowadzone.

CUDZOZIEMCY

Zmiany w przypadku posiadania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi dotyczy wyłącznie obywateli Białorusi, Armenii, Mołdawii, Gruzji oraz Ukrainy. Od 29 stycznia 2022 r. oświadczenie to umożliwia zatrudnienie cudzoziemca na okres do 2 lat. Wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń dokonuje starosta w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi. Oświadczenie należy zarejestrować w urzędzie za pośrednictwem portalu praca.gov.pl.

Dozwolone zmiany warunków pracy w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi to:

- » zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę,
- » zwiększenie wynagrodzenia.

Pracodawca nie ma obowiązku informowania urzędu o wprowadzonych zmianach w powyższym zakresie.

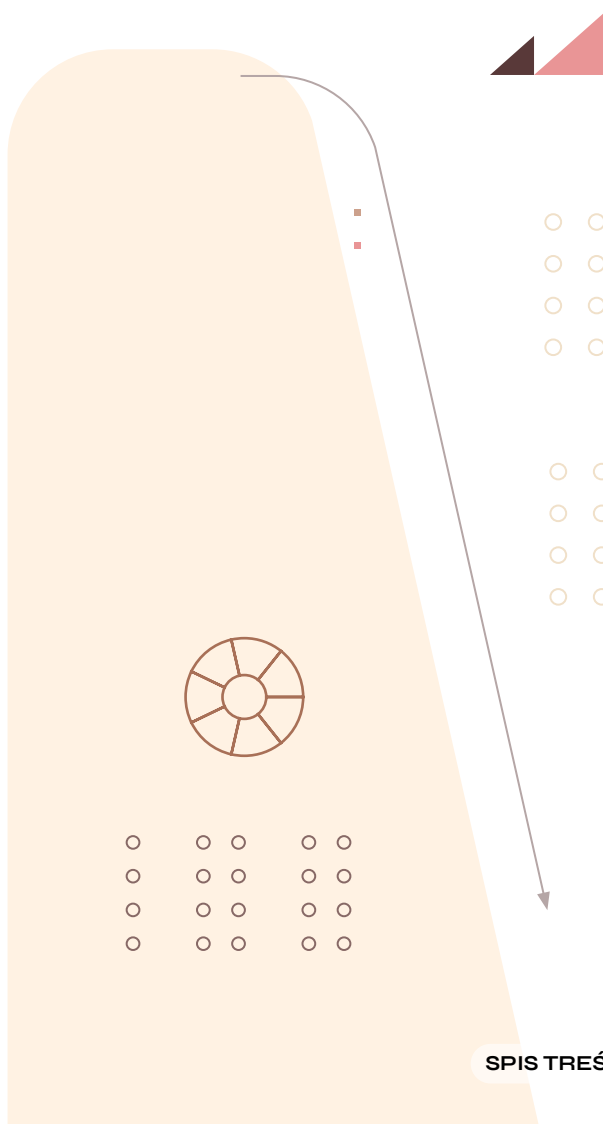
Niedozwolone zmiany warunków pracy w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie oświadczenia obejmują:

- » zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną,
- » zmianę stanowiska lub rodzaju pracy,
- » obniżenie wynagrodzenia,
- » zmianę wymiaru czasu pracy,
- » zmianę liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu.

Podobnie jak w przypadku zezwolenia na pracę, powyższe zmiany wymagają uzyskania nowego oświadczenia lub innego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pracy, zanim nowe warunki zatrudnienia zostaną wprowadzone.

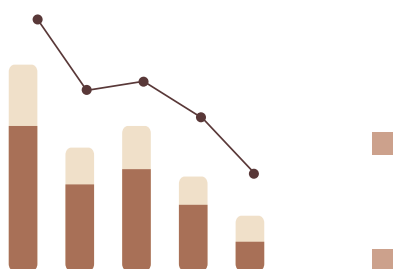
Zmiany w przypadku posiadania powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy

Legalizacja pracy obywateli Ukrainy, zarówno posiadających status UKR, jak i nieposiadających tego statusu, odbywa się obecnie na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy przez podmiot powierzający pracę. Powiadomienie to składane jest za pośrednictwem portalu praca.gov.pl do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego obywatela Ukrainy.



Zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli spełnione są łącznie następujące warunki:

- 1** przebywa legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 specustawy;
- 2** podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi, w terminie 7 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy, powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi;
- 3** wymiar czasu pracy nie jest niższy niż wskazany w powiadomieniu lub liczba godzin nie jest mniejsza niż wskazana w powiadomieniu;
- 4** otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż określona w powiadomieniu lub ustalonej według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonej w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy;
- 5** wynagrodzenie, które otrzymuje obywatel Ukrainy, spełnia wymogi określone w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu – w przypadkach, gdy przepisy te mają zastosowanie.



Dozwolonymi zmianami warunków pracy w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy są:

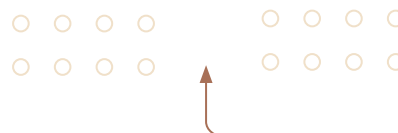
- » zwiększenie wynagrodzenia,
- » zwiększenie wymiaru czasu pracy przy proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia,
- » zwiększenie liczby godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu przy proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

Niedozwolonymi zmianami warunków pracy w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy są:

- » zmiana rodzaju umowy,
- » zmiana stanowiska lub rodzaju pracy,
- » zmniejszenie wynagrodzenia,
- » zmiana wymiaru czasu pracy,
- » zmiana liczby godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu.

W przypadku wystąpienia powyższych zmian, pracodawca jest zobowiązany do złożenia nowego powiadomienia w terminie 7 dni.

Potwierdzenie tego, jakie warunki zatrudnienia cudzoziemca można zmienić oraz w jaki sposób to należy zrobić, jest ważnym dla każdego pracodawcy, gdyż powierzenie cudzoziemcowi pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę jest nielegalnym, chyba że przepisy dopuszczają ich zmianę. ●



 Eduwersum



**Patrycja
Rejnowicz-Janowska**

Adwokat w kancelarii Jabłoński Koźmiński
Wykładowca akademicki w Uczelni Łazarskiego
Absolwentka i Trenerka Eduwersum® Collegium Rozwoju HR



**Milena
Markiewicz-Jurzyńska**

Prawnik CERRAD Sp. z o.o.
Konsultant HR i RODO
Absolwentka i Ambasadorka
Eduwersum® Collegium Rozwoju HR



Patryk Wróbel

Praktykant, Kancelaria
WKB Lawyers



Cykl orzeczniczy

Prawo pracy w orzeczeniach

Przegląd najciekawszych wyroków i ich znaczenie dla kadr, płac i HR

Wstęp

Zgodnie z dyspozycją art. 100 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej jako „KP”) „pracownik jest obowiązany **wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę**”. W § 2 rzeczonoego przepisu wymieniono natomiast przykładową listę obowiązków pracowniczych. Obowiązki te zostały określone dość szeroko, co w praktyce może powodować liczne wątpliwości interpretacyjne. Wychodząc naprzeciw Państwa oczekiwaniom, poniżej uprzejmie przedstawiamy kilka najciekawszych wyroków Sądu Najwyższego, które zapadły na gruncie art. 100 KP. Mamy nadzieję, że ułatwi to Państwu interpretację tego przepisu oraz pomoże w codziennej pracy.

§

Gromadzenie i przechowywanie poufnych danych firmowych na prywatnych nośnikach pracowników jako przejaw braku dbałości o dobro zakładu pracy

Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 11 września 2014 r.,
II PK 49/14, Legalis nr 1073438



„Nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe pracodawcy (mającego wymierną wartość ekonomiczną) jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 KP) oraz wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.)”

§

Działalność pracownika podczas zwolnienia lekarskiego możliwa, o ile nie stoi w sprzeczności z odzyskaniem zdolności do pracy

Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 16 marca 2017 r.,
II PK 14/16, Legalis nr 1587053



„Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 KP) wykonywanie w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która nie jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia

1998 r., I PKN 486/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 687.; z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00, z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99). Podobnie, udział pracownika we własnym ślubie w czasie zwolnienia lekarskiego zawierającego adnotację „chory może chodzić”, nie koliduje z obowiązkami pracowniczymi i nie może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 14/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 210). Do tego nurtu należy zaliczyć stanowisko, zgodnie z którym uczestniczenie pracownika w zajęciach szkolnych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niesprzeczne z zaleceniami lekarza, nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 613/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 309). (...) Nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Jednak pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 136/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 690, z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02)”



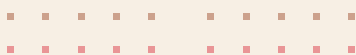
§

Krytyka przełożonego musi mieć umocowanie w faktach

Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 9 marca 2022 r.,
III PSKP 62/21, Legalis nr 2701746



„Pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 KP), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP). **Pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli.** Chodzi przy tym o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. **„Dozwolona krytyka” musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy”**



§

Kopiowanie firmowych danych (nieudostępnionych publicznie) jako przejaw działalności konkurencyjnej

Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 8 marca 2022 r.,
II PSKP 91/21, Legalis nr 2710650



„**Zachowanie pracownika, polegające na przeniesieniu (skopiowaniu) na prywatny komputer bazy danych, w której znajdowały się również informacje niedostępne publicznie, a więc mającego świadomość tego, że są to dane poufne, stanowi czyn nieuczciwej konkurencji naruszający tajemnicę przedsiębiorstwa. Nie ma znaczenia, że informacje te nie zostały przekazane podmiotom zewnętrznym.** Wystarczy bowiem, że znalazły się w rękach byłego pracownika jako osoby nieuprawnionej do dysponowania nimi, co potencjalnie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stwarzając możliwość wykorzystania ich przez podmiot konkurencyjny”

§

Kierownik może przekazać obowiązki nadzorcze podczas zwolnienia lekarskiego

Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 16 grudnia 2021 r.,
II PSKP 88/21, Legalis nr 2639794



„**Kilkugodzinna obecność pracownika w miejscu pracy w dwóch dniach w czasie zwolnienia lekarskiego, mająca na celu przekazanie obowiązków kierowniczych w związku z przewidywaną długotrwałą nieobecnością w pracy wskutek choroby, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 KP)”**



§

Nieświadome zagrożenie interesów pracodawcy, a tym bardziej kradzież lub jej usiłowanie, zawsze stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia natychmiastową „dyscyplinarkę”. Zagrożenie interesów pracodawcy obejmuje również dyscyplinę pracy i poszanowanie mienia.

**Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 15 grudnia 2021 r.,
I NSNc 199/21, LEX nr 3274849**



„Kradzież mienia pracodawcy czy jej usiłowanie jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie. Pogląd ten należy uznać za aktualny w odniesieniu do innych niż przywłaszczenie. Co więcej - uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można bowiem sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy.”

§

Używanie obraźliwych określeń wobec kolegów z pracy jest poważnym naruszeniem obowiązków pracowniczych i może być powodem natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika

**Wyrok Sądu Najwyższego
z dnia 3 września 2020 r.,
II PK 241/18, LEX nr 3225663**

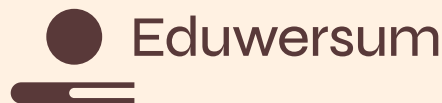


„Używanie określeń uwłaczających czci i godności współpracowników stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 100 § 2 pkt 6 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).”



Kalendarium

Kursy i webinary



KURSY

enova365 w teorii i praktyce - Certyfikowany kurs obsługi programu

Termin: 2.10.2024
Czas trwania: 5 tygodni
Prowadząca:
Judyta Mazur
Forma: [Online](#)

SZKOLENIA

Benefity pracownicze: podatki, składki ZUS, sprawdzone praktyki rynkowe

Termin: 2.10.2024
Czas trwania: 5 godzin
Prowadząca:
Marzena Jasińska
Forma: [Online](#)

SZKOLENIA

System sygnalizowania (whistleblowingu) w organizacji - nowy obowiązek pracodawcy

Termin: 8.10.2024
Czas trwania: 4 godziny
Prowadząca:
Anna Kamińska
Forma: [Online](#)

SZKOLENIA

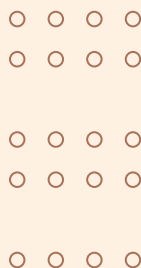
Trzynastka w sektorze budżetowym – zasady przyznawania i wypłacania

Termin: 9.10.2024
Czas trwania: 5 godzin
Prowadzący:
Przemysław Jeżek
Forma: [Online](#)

AKADEMIA MISTRZOSTWA KADROWO-PŁACOWEGO

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego

Termin: 17.10.2024
Czas trwania: 6 mies.
Prowadzący:
Monika Smulewicz,
Agnieszka Wachowicz,
Joanna Cur,
Marzena Jasińska,
Katarzyna Łodygowska,
Iwona Wołkiewicz,
Judyta Mazur,
Izabela Florczak
Forma: [Online](#)



AKADEMIA MISTRZOSTWA KADROWO-PŁACOWEGO

Akademia Mistrzostwa Kadrowego

Termin: 17.10.2024
Czas trwania: 3 mies.
Prowadzący:
Monika Smulewicz,
Joanna Cur,
Katarzyna Łodygowska,
Iwona Wołkiewicz,
Izabela Florczak
Forma: [Online](#)

AKADEMIE

Akademia Profesjonalisty HR

Termin: 17.10.2024
Czas trwania: 9 mies.
/pakiet kursów
Monika Smulewicz,
Małgorzata Górską,
Agnieszka Wachowicz,
Joanna Cur,
Marzena Jasińska,
Katarzyna Łodygowska,
Iwona Wołkiewicz,
Judyta Mazur,
Izabela Florczak
Forma: [Online](#)

SZKOLENIA

Potrącenia z wynagrodzeń, zasiłków, umów zleceń 2024 - Praktyczne warsztaty

Termin: 21.10.2024
Czas trwania: 6 godzin
Prowadzący:
Przemysław Jeżek
Forma: [Online](#)

SZKOLENIA

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w praktyce

Termin: 23.10.2024
Czas trwania: 5 godzin
Prowadząca:
Marzena Jasińska
Forma: [Online](#)

AKADEMIA MISTRZOSTWA KADROWO-PŁACOWEGO

Akademia Mistrzostwa Płacowego

Termin: 5.11.2024
Czas trwania: 4 mies.
/pakiet kursów
Prowadzący: Agnieszka Wachowicz, Marzena Jasińska, Judyta Mazur
Forma: [Online](#)

AKADEMIE

Akademia Master - Certyfikowany kurs kierownika działu kadr i płac

Termin: 6.11.2024
Czas trwania: 6 mies.
Prowadzący:
Monika Smulewicz,
Joanna Cur,
Krzysztof Walczak,
Przemysław Jeżek
Forma: [Online](#)

AKADEMIE

Akademia Kalkulacji Wynagrodzeń dla wymagających

Termin: 6.11.2024
Czas trwania: 3 mies.
Prowadzący:
Przemysław Jeżek
Forma: [Online](#)

KURSY

Zarządzanie zespołem kadrowo-płacowym - Warsztaty stacjonarne, edycja VII

Termin: 15.11.2024
Czas trwania: 2 dni
Prowadzący:
Monika Smulewicz,
Monika Pawłowska
Forma: [Stacjonarnie](#)

SZKOLENIA

Rozliczenia krajowych i zagranicznych podróży służbowych - Przewodnik praktyczny

Termin: 15.11.2024
Czas trwania: 5 godzin
Prowadząca:
Miroslawa Zugaj
Forma: [Online](#)

AKADEMIE

Akademia Zatrudniania Cudzoziemców

Termin: 18.11.2024
Czas trwania: 3 mies.
Prowadzący:
Przemysław Cisek,
Izabela Florczak,
Wojciech Garczyński,
Piotr Raczak,
Michał Nocuń
Forma: [Online](#)

KURSY

PŁATNIK w teorii i praktyce - Certyfikowany kurs obsługi programu

Termin: 18.11.2024
Czas trwania: 3 tyg.
Prowadząca:
Judyta Mazur
Forma: [Online](#)

AKADEMIE

Akademia HR - Certyfikowany kurs specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi

Termin: 22.01.2025
Czas trwania: 6 mies.
Prowadzący:
Małgorzata Górską
Forma: [Online](#)

AKADEMIE

Akademia Prawa Pracy dla wymagających

Termin: 19.02.2025
Czas trwania: 3 mies.
Prowadzący:
Krzysztof Walczak,
Joanna Cur
Forma: [Online](#)



Start: 17.10.2024



Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego

Zostań certyfikowanym
specjalistą ds. kadr i płac!

- Zaświadczenia na druku MEN
- Materiały merytoryczne PDF, video i MP3 dostępne i aktualizowane przez rok od zakończenia Akademii
- Wykłady, praktyczne warsztaty oraz sesje pytań i odpowiedzi na żywo
- Zestaw książek, segregatory, notes, kubek pasjonata
- Ponad 250 godzin dydaktycznych



Specjalista ds. kadr
kod zawodu 242307



Specjalista ds. wynagrodzeń
kod zawodu 242310

Jakość potwierdzona
certyfikatem ISO 9001:2015



www.eduwersum.pl



Eplanner

Planowanie
i rozliczanie
czasu pracy



Jeśli program jest przyjazny dla użytkownika, to układanie grafików pracy staje się proste i przyjemne.

Monika Smulewicz
Ekspert merytoryczny Eplanner



Funkcjonalności

- Grafik pracy online
- e-Obieg dokumentów
- Dostęp dla pracownika
- Ewidencja czasu pracy
- Elektroniczna lista obecności
- Wnioski urlopowe
- Rozliczanie nadgodzin
- Raportowanie
- Time Split – Zarządzanie projektami
- API – Integracja z Twoim systemem
- Wsparcie działu HR

Korzyści



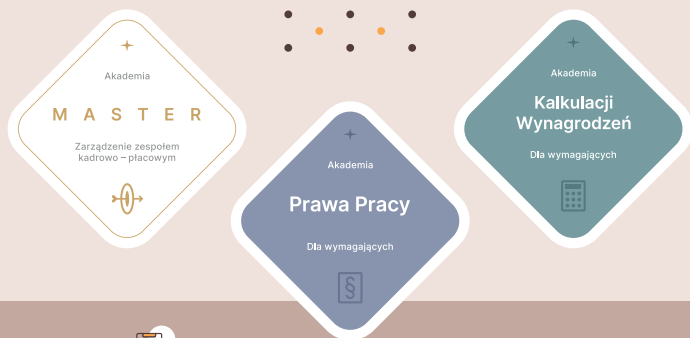
- Redukcja kosztów
- Dostęp on demand
- Zgodność z prawem pracy
- Doświadczenie
- Bezpieczeństwo

Sprawdź już dziś na stronie:


www.eplanner.pl





Kształcimy, szkolimy, rozwijamy w HR!



Z entuzjazmem i zaangażowaniem dajemy wsparcie i narzędzia do rozwoju zawodowego w obszarze kadr, płac i HR! Profesjonalizm, odpowiedzialność i szacunek to nasze wartości.

Zadzwoń 
+48 508 252 000

Napisz 
akademia@hrnaszpilkach.pl

Zobacz 
eduwsum.pl  hrnaszpilkach.pl

Zdobądź certyfikat z kodem zawodu!



Rozwijając się w Akademii otrzymujesz:



Sprawdź nas na:



Zaświadczenia na druku MEN

Materiały merytoryczne
PDF, video i MP3 dostępne
i aktualizowane przez rok
od zakończenia Akademii


Zestaw aktów prawnych
i wzorów dokumentów

Wykłady oraz sesje pytań
i odpowiedzi na żywo

Zestawy książek,
segregatory, notesy



+48 508 252 000
biuro@hrnaszpilkach.pl
hrnaszpilkach.pl

 HRnaSzpilkach
NIP: 742-115-72-92
ul. Tadeusza Czackiego 15/17,
00-043 Warszawa