



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

**PRO HR
YEAR
BOOK
2021**

EDYCJA 02

EDYTORIAL



**Katarzyna
Dobkowska**

**Redaktor
Naczelna
Partner**

Drodzy Państwo,

Serdecznie zapraszam do lektury drugiego wydania **PRO HR Year Book**, w którym raz do roku omawiamy bieżące i praktyczne zagadnienia z obszaru naszych głównych praktyk: prawa pracy, bhp, ochrony danych osobowych, business crime & compliance, immigration & global mobility, procesów sądowych, digitalizacji HR i wynagrodzeń w sektorze finansowym.

Podobnie, jak w zeszłym roku, tematem przewodnim większości tekstów jest pandemia i jej wpływ na rynek pracy, w tym na sposób pracy, zdrowie pracowników, ich oczekiwania oraz wyzwania, jakie stawia przed pracodawcami. Jednym z takich wyzwań jest to, by jak najwięcej pracowników się zaszczepiło i by dzięki temu wszyscy czuli się bezpiecznie. W pierwszym artykule przedstawiamy garść pomysłów na to, w jaki sposób można w zgodzie z prawem i bez ryzyka dyskryminacji zachęcać pracowników do szczepień.

W kolejnym zwracamy uwagę na zagrożenie, jakim praca zdalna może być dla zdrowia psychicznego pracowników i jak pracodawcy mogą temu przeciwdziałać lub łagodzić tego skutki.

BHP to temat przewodni tegorocznego tekstu z zakresu compliance. Wyjaśniamy w nim, dlaczego wprowadzenie skutecznie funkcjonujących procedur bhp może znacząco podnieść wartość firmy.

Innym wyzwaniem jakie niesie za sobą pandemia i praca zdalna jest jej kontrola i monitorowanie. Monitoringowi poczty służbowej i wykorzystywanym przez pracowników systemom przyglądamy się z punktu widzenia ochrony danych osobowych.

Pandemia przyniosła też szereg zmian w przepisach dotyczących legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców, które opisują nasi specjaliści od imigracji.

W artykule „HR bez papieru” dzielimy się naszym doświadczeniem w digitalizacji procesów HR (potrzebę której także wywołała pandemia). Przekonujemy, że to możliwe, wcale nie takie trudne, i że im szybciej wyeliminujemy papier z procesów HR, tym więcej na tym zyskamy.

Kolejny temat to funkcjonowanie sądów pracy w pandemicznej rzeczywistości, w tym zalety i wady pisemnych zeznań świadków, zdalnych lub hybrydowych rozpraw i e-doręczeń.

W naszym ostatnim tekście opisujemy najnowsze zmiany dotyczące wynagrodzeń w sektorze finansowym i doradzamy, jak najlepiej odnieść się do nich w praktyce.

Życzę Państwu miłej lektury i zdrowych Świąt!

TEMATY

01

Benefity za zaszczepienie

02

Zdrowie psychiczne
pracowników
a bezpieczeństwo
i higiena pracy

03

Standardy BHP wpływają
na wartość firmy

04

Monitorowanie
w kontekście wykonywania
pracy z domu i pandemii
Covid-19

05

Imigracja w pandemii
– zmiany w przepisach
i wyzwania

06

HR bez papieru

07

E-rzeczywistość w sądach
pracy

08

Dyrektywa CRD V oraz
Rozporządzenie CRR II
oraz ich wpływ na politykę
wynagrodzeń w bankach

Benefity za zaszczepienie



dr Iwona
Jaroszevska-
Ignatowska
Radca prawny
Partner

Na dzień dzisiejszy nie obowiązują w Polsce przepisy pozwalające pracodawcy pytać pracowników czy zostali zaszczepieni przeciwko COVID-19.

Pytanie o zaszczepienie jest dopuszczalne prawnie tylko w niektórych sytuacjach. Pracodawca nie może też wyciągać negatywnych konsekwencji wobec niezaszczepionych, np. zmieniając im z tego powodu stanowisko pracy lub zakres obowiązków.

Może jednak podejmować działania zachęcające pracowników do szczepień i wprowadzać różnego rodzaju benefity. Musi jednak pamiętać o zachowaniu zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników.

Pytanie pracowników o to, czy są zaszczepieni, gromadzenie związanych z tym danych i różnicowanie sytuacji tych pracowników w zależności od uzyskanej odpowiedzi rodzi różne ryzyka prawne. Z tego powodu firmy podejmują decyzję, by nie pytać, ale we wszelki możliwy sposób zachęcać ich do zaszczepienia się.

Niektóre z nich decydują się na wprowadzanie dodatkowych benefitów dla zaszczepionych. Należą do nich: jednorazowy bonus dla zaszczepionych, dzień wolny na szczepienie lub większa liczba dni pracy zdalnej dla tych, którzy poddali się szczepieniom.

Wprowadzając te benefity podstawy prawnej poszukujemy w art. 207 § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z nim pracodawca ma obowiązek chronić życie i zdrowie pracowników, w tym organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne higieniczne warunki pracy.

Benefity za zaszczepienie

Pracodawca może zatem, chcąc wypełnić ten ustawowy obowiązek, zachęcać pracowników do poddania się szczepieniom, by w ten sposób chronić przed transmisją wirusa swoją załogę.

Należy jednak zwracać szczególną uwagę, by wprowadzając takie benefity nie naruszyć przewidzianych w Kodeksie pracy zasad równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Z tego powodu wdrażając każdy benefit, trzeba go zweryfikować pod tym kątem. Istotne jest również to, by przy stosowaniu tych benefitów zostały spełnione wszystkie wymogi dotyczące ochrony danych osobowych.

Bonus za zaszczepienie

Absencje pracowników generują realne koszty dla pracodawcy. Mając je na uwadze pracodawcy wprowadzają dodatkowy składnik do wynagrodzenia – jednorazowy bonus za zaszczepienie się. Badania wskazują bowiem, że pracownicy zaszczepieni są mniej podatni na zachorowanie, a zatem znacznie zmniejsza się prawdopodobieństwo transmisji wirusa wśród innych pracowników lub przechodzą COVID-19 łagodniej.

Szczepienie ma zatem realny wpływ na mniejszą liczbę zwolnień lekarskich u pracodawcy lub na krótszy okres ich trwania. Pracodawcy przeznaczają więc 100 zł, 500 zł, a niektóre nawet 1.000 zł płatne jednorazowo dla pracowników w pełni zaszczepionych.

Niektórzy rezygnują z dotychczasowego bonusu za brak absencji na rzecz bonusu za zaszczepienie.

Państwowi Inspektorzy Pracy nie kwestionują wdrażania takiego benefitu. Podkreślają jednak, że pracodawcy muszą liczyć się z ryzykiem procesu o dyskryminację ze strony pracownika niezaszczepionego. O tym, czy dyskryminacja w przypadku wprowadzenia tego typu bonusu miała miejsce, zdecyduje sąd pracy, oceniając wszystkie okoliczności danej sprawy. PIP nie jest władny podejmować w takich sprawach decyzji. Nie może zatem wydać np. wystąpienia zakazującego wypłacanie takiego bonusu lub nakazującego jego wypłatę także pracownikom niezaszczepionym.

Dzień wolny na szczepienie

Pracodawcy chętnie wprowadzają dodatkowe dni wolne na szczepienie. Z reguły można z nich skorzystać w dniu szczepienia lub w terminie 2-3 dni od przyjęcia szczepionki. Ich celem jest zapewnienie pracownikowi regeneracji sił po szczepieniu, nie zaś dodatkowy wypoczynek.

Ten benefit, mając na uwadze jego cel, powinien przysługiwać przy każdym zaszczepieniu, także w przypadku, gdy pełne zaszczepienie wymaga przyjęcia dwóch dawek szczepionki lub szczepionki przypominającej.

Ważne jest również, by ten benefit był możliwy do uzyskania przez pracownika przez dłuższy, z góry określony czas, a nie np. tylko w danym miesiącu. Bezpiecznie jest go wprowadzić w taki sposób, nawet jeśli pracodawcy zależy, by pracownicy zaszczepili się jak najszybciej. Istotne jest bowiem to, by nie byli pozbawieni go ci, którzy ze względów obiektywnych, zdrowotnych, nie mogą w danym okresie przyjąć szczepionki (np. ze względu na przeziębienie) lub potrzebują po prostu czasu na podjęcie takiej decyzji. Jeśli takie są warunki wykorzystania tego benefitu, to jego wdrożenie nie rodzi

Benefity za zaszczepienie

istotnego ryzyka z obszaru nierównego traktowania lub dyskryminacji.

Odrębne pomieszczenia dla zaszczepionych i dla niezaszczepionych

Niektórzy pracodawcy chcąc zapewnić lepsze warunki bezpieczeństwa pracy i zapobiegać transmisji wirusa organizują dwa rodzaje pomieszczeń biurowych – odrębne dla zaszczepionych i odrębne dla tych, którzy szczepieniem się nie poddali.

Nie chcą jednak odmiennie traktować zaszczepionych i niezaszczepionych w zakresie ich miejsca pracy lub warunków pracy. Pytają więc pracowników czy są zaszczepieni i - w zależności od odpowiedzi – kierują ich do różnych miejsc w zakładzie pracy, ale o tych samych warunkach i komforcie wykonywania pracy. Zaszczepieni wykonują pracę w pomieszczeniach z innymi zaszczepionymi.

Niezaszczepieni pracują natomiast wyłącznie w swoim towarzystwie. Obie te grupy mogą pracować ze sobą za pomocą zdalnych połączeń. Oczywiście wszyscy pracownicy muszą mieć dostęp do takiego samego rodzaju pomieszczeń socjalnych (szatni, kantyny, pokoju gier lub wypoczynku), jeśli takie w zakładzie pracy są. To rozwiązanie rodzi wiele ryzyk prawnych.

Niesie też dużo wyzwań organizacyjnych, zwłaszcza z obszaru danych osobowych. Trzeba również pamiętać, że nawet jeśli zostanie wdrożone w sposób dopuszczalny prawnie, to często rodzi społeczny sprzeciw ze strony osób niezaszczepionych.

Pojawiają się zwykle słowa o segregacji lub

różnicowaniu, a to jest już pierwszym krokiem do procesu sądowego.

Należy pamiętać, że pracownik może zażądać z tytułu dyskryminacji lub nierównego traktowania odszkodowania, którego górna granica nie jest w przepisach określona. Z tego powodu wprowadzenie tego rozwiązania musi być bardzo dobrze przemyślane.

Dodatkowe dni pracy zdalnej

Od września 2021 r. wielu pracodawców oczekuje, by pracownicy wrócili do biur. Z reguły praca organizowana jest przez 2 dni w tygodniu w biurze, a przez 3 dni w domu lub odwrotnie.

Badania pokazują, że pracownicy niechętnie wracają do biur. Chcieliby korzystać z pracy zdalnej w większym rozmiarze. Niektórzy pracodawcy rozważają więc wprowadzenie pracy zdalnej przez większą liczbę dni, ale tylko dla osób zaszczepionych.

Taki benefit rodzi jednak realne ryzyka naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Trudno bowiem argumentować, że pracodawca różnicuje sytuację pracowników mając na uwadze obiektywne powody, czyli zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków organizacji pracy dla każdego z nich.

Gdyby tak było, to należałoby raczej zapewnić pracę zdalną niezaszczepionym. Oni są bowiem bardziej narażeni na zachorowanie, podróżując do biura i pracując w nim.

Celem tego benefitu jest raczej nagrodzenie zaszczepionych za to, że się zaszczepili i nienarażanie ich na zachorowanie niejako w nagrodę, że zadbali o bezpieczeństwo swoje i innych. Wydaje się więc, że stosowanie tego benefitu nie jest dzisiaj dopuszczalne prawnie, choć na pewno można szukać przeciwnych argumentów w zależności od okoliczności danej sprawy.

Zdrowie psychiczne pracowników a bezpieczeństwo i higiena pracy



Agnieszka Anusewicz
Adwokat

Trwająca epidemia COVID-19 zwróciła uwagę wszystkich na zagrożenie zdrowia psychicznego pracowników.

Sytuacja, kiedy część osób od ponad półtora roku świadczy pracę z mieszkań, przy minimalnym kontakcie ze współpracownikami może doprowadzić do pojawienia się poczucia niepokoju lub zagrożenia, i, a także objawów, jakie pojawiają się w reakcji na traumatyczny stres.

Oczywistym jest, że problem zdrowia psychicznego pracowników i możliwych działań pracodawcy z nim związanych nie pojawił się wraz z nadejściem pandemii, ale skala problemu, którą pandemia ujawniła każe dokładniej przyjrzeć się zagrożeniu, również pod względem BHP.

Praca w pojedynkę

Kwestia izolacji pracownika nie jest obca przepisom bhp, przy czym posługują się one pojęciem „pracy w pojedynkę”.

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy „jeżeli w pomieszczeniu pracy, w którym zatrudniona jest jedna osoba, mogą w sytuacji awaryjnej wystąpić zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, a w szczególności zagrożenia: **pożarowe, wybuchowe, porażenia prądem elektrycznym, wydzielanie się gazów lub par substancji sklasyfikowanych jako niebezpieczne** – pracodawca wprowadza obowiązek meldowania się tej osoby w ustalony sposób w oznaczonych porach”.

Widać zatem wyraźnie, że ustawodawca przy pracy w pojedynkę skupia się na fizycznych zagrożeniach wobec pracownika, które mogą mieć miejsce w pomieszczeniu, w którym wykonuje on pracę. Co więcej, zagrożenia te mają mieć miejsce w sytuacji awaryjnej, a więc nie chodzi o zagrożenia wynikające z oddziaływania na psychikę ludzką wynikającą z konieczności stałego przebywania w izolacji.

Zdrowie psychiczne pracowników a bezpieczeństwo i higiena pracy

W obecnej sytuacji pracy zdalnej, wydaje się, że przepis ten mógłby mieć zastosowanie jedynie, gdyby pracownik świadczył pracę z miejsca nieodpowiednio przystosowanego do pracy. Jednak należy pamiętać, że w takim przypadku, zgodnie z przepisami covidowymi pracodawca nie powinien wydać pracownikowi polecenia pracy zdalnej ze względu na brak możliwości lokalowych do wykonywania takiej pracy.

Zdrowie psychiczne pracownika a możliwość świadczenia pracy

Niezależnie od tego, czy zły stan zdrowia psychicznego pracownika wynika z izolacji, czy też jest spowodowany zupełnie innymi czynnikami, pracodawca winien mieć możliwość sprawdzenia, czy pracownik jest zdolny do świadczenia pracy.

Zły stan zdrowia psychicznego może bowiem powodować niemożność świadczenia pracy. Pracownik może też stanowić zagrożenie dla siebie lub dla współpracowników.

Przepisy nie precyzują, jakie konkretnie kroki powinien podjąć pracodawca w takiej sytuacji. Należy jednak przyjąć, że pracodawca powinien skierować pracownika na okresowe badania lekarskie ze wskazaniem przyczyn, dla których czyni to przed upływem terminu ważności poprzednich badań.

Powyższe pozwoli także na wskazanie lekarzowi medycyny pracy, jakie obszary zdrowia pracownika powinien zbadać.

Pracodawca nie ma wpływu na przebieg badania pracownika przez lekarza medycyny pracy.

Jednak prawidłowe wypełnienie skierowania na badania wskaże lekarzowi medycyny pracy, na jakie obszary powinien zwrócić szczególną uwagę. Należy bowiem pamiętać, że lekarz medycyny pracy może zlecić wykonanie dodatkowych badań u specjalisty z danej dziedziny.

Wprawdzie pracownik w trakcie wizyty lekarskiej powinien opisać swój stan zdrowia, jednak aby uniemożliwić mu ewentualne zatajenie swojego złego stanu zdrowia odpowiednie informacje powinny zostać umieszczone przez pracodawcę w skierowaniu. Należy przy tym pamiętać, aby informacje te nie naruszały dóbr osobistych pracownika.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik może złożyć odwołanie od zaświadczenia lekarza medycyny pracy, z którym się nie zgadza.

Zachowanie pracownika w miejscu pracy

Zdarzają się sytuacje, kiedy zachowanie pracownika w miejscu pracy jest niepokojące: mówi w sposób nielogiczny, mamrocze, nagabuje innych pracowników, zdaje się widzieć rzeczy, których nie ma lub w inny sposób jego zachowanie odbiega od zachowania zdrowej osoby.

W takiej sytuacji pracodawca powinien poprosić pracownika, aby opuścił miejsce pracy, starając się jednak nie doprowadzić do wybuchu agresji u pracownika.

Można zasugerować pracownikowi wzięcie kilku dni urlopu lub kontakt z lekarzem celem uzyskania zwolnienia lekarskiego. Komunikację z pracownikiem należy prowadzić delikatnie, by nie narazić się na zarzut naruszenia jego dóbr osobistych.

Zdrowie psychiczne pracowników a bezpieczeństwo i higiena pracy

Jeżeli jednak pracownik zachowuje się agresywnie, pracodawca powinien wezwać policję lub karetkę pogotowia. Zdrowie i życie innych pracowników jest bowiem w tym wypadku priorytetem.

Niestety w przypadku pracy zdalnej dużo trudniej będzie zauważyć jakiegokolwiek niepokojące zachowania po stronie pracownika, ze względu na ograniczony kontakt.

Opieka lekarza psychiatry / psychologa nad pracownikami

Przeprowadzone ostatnio wśród pracowników badania wskazały, że prawie połowa z nich chciałaby, aby pracodawca zapewniał w zakładzie pracy konsultacje psychologiczne. To wyraźnie wskazuje, jak głęboki wpływ na zdrowie psychiczne pracowników ma pandemia.

Pracodawca może zapewnić pracownikom taki benefit. Należy jednak pamiętać, że co do zasady nie powinien mieć dostępu do dokumentacji powstającej w trakcie takich konsultacji. Będą to bowiem dane o stanie zdrowia pracownika, a do takich danych pracodawca może mieć dostęp jedynie w szczególnych okolicznościach.

Istnieją jednak sytuacje, w których można rozważyć dostęp przez pracodawcę do takich danych. Przykładowo, jeśli pracownicy w trakcie pracy monitorują w Internecie drastyczne treści, to nie tylko uzasadnionym wydaje się zapewnienie im dostępu do opieki

specjalistycznej, ale również w ograniczonym zakresie dostęp do przebiegu takiej opieki.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że stale powtarzający się, wielogodzinny kontakt z drastycznymi czy obscenicznymi treściami może w sposób niekorzystny wpłynąć na zdrowie psychiczne człowieka. W takim wypadku brak jest uzasadnienia do podjęcia przez pracodawcę działań dopiero w sytuacji, gdy pracownik w miejscu pracy zamanifestuje swoim zachowaniem problemy natury psychicznej.

Pracodawca bowiem może zareagować wcześniej, jeżeli osoba opiekująca się pracownikami (psycholog/psychiatra) wskaże mu, że dana osoba może mieć problemy. Im wcześniej pracodawca uzyska takie informacje, tym szybciej będzie mógł zareagować i tym szybciej dana osoba może uzyskać niezbędną pomoc.

Ocena ryzyka na stanowisku

Zgodnie z projektem ustawy dot. pracy zdalnej, przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie musiał sporządzić ocenę ryzyka zawodowego, uwzględniającą m.in. uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

Powyższy przepis wprost wskazuje, że kwestia świadczenia pracy w warunkach izolacji może mieć wpływ na kondycję psychiczną pracowników i ta okoliczność powinna zostać wzięta pod uwagę przy opracowaniu przez pracodawcę oceny ryzyka. Trudno jednak stwierdzić, kiedy regulacja dotycząca pracy zdalnej zostanie wprowadzona do kodeksu pracy.

Na ten moment aktualne pozostają obowiązujące przepisy dotyczące oceny ryzyka na stanowisku, które wprost nie odnoszą się do kwestii wpływu danej pracy na kondycję psychiczną pracownika.

Standardy BHP wpływają na wartość firmy

Prawo do bezpiecznej pracy jest prawem człowieka

Prawa człowieka w biznesie to coraz chętniej komentowany temat. Klauzule umowne dotyczące zakazu pracy dzieci czy współczesnego niewolnictwa stały się już standardem w niektórych sektorach.

Nie mniej istotnym obszarem z perspektywy praw człowieka jest obszar BHP.

Kojarzy się go przede wszystkim z obowiązkiem pracodawców do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz sprzężonym z nim obowiązkiem pracowników, by zasad przyjętych przez pracodawcę przestrzegać.

Każdy ma prawo oczekiwać, że środowisko, w którym pracuje, będzie bezpieczne i wolne od nieprawidłowości oraz nadużyć. Jednym z największych zagrożeń dla BHP w miejscu pracy jest ryzyko wystąpienia wypadków.

Wypadki przy pracy – niechlubne statystyki

Według danych przedstawianych przez Światową Organizację Pracy, każdego roku w wypadkach przy pracy śmierć ponoszą prawie 2 miliony pracowników.

Z opublikowanych w ostatnich dniach przez GUS informacji wynika, że w Polsce w 2020 r. 62740 osób zostało poszkodowanych w wypadkach, z czego 190 osób poniosło śmierć.

Spadek wypadkowości o prawie 25% względem roku 2019 uzasadniany jest sytuacją pandemiczną i przejściem w tryb pracy zdalnej. Do najbardziej narażonych sektorów należą zaś: górnictwo, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz rekultywacja.

Wystąpienie wypadku przy pracy jest nie tylko zagrożeniem dla zdrowia i życia pracowników, ale kreuje szereg ryzyk prawnych dla organizacji.

W związku z wypadkiem przy pracy, pracodawca musi liczyć się z odpowiedzialnością administracyjną (PIP), karną (niedopełnienie obowiązków z zakresu BHP i spowodowanie śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu) oraz odszkodowawczą (roszczenia pokrzywdzonego lub jego bliskich) i uczestniczyć w kilku równoległe toczących się postępowaniach, czyli w istocie zarządzać kryzysem, również wizerunkowym.



Janusz Tomczak
Adwokat
Partner



**Ewelina
Rutkowska**
Aplikantka
adwokacka

Wypadek przy pracy? Ryzyka nie tylko prawne. Raportowanie niefinansowe

To, w jaki sposób pracodawca dba o standardy bezpieczeństwa, nie tylko w warstwie deklaratywnej, ale również uwzględniając rzeczywiste skutki jego działań, ma wpływ na wartość przedsiębiorstwa i wycenę jego walorów.

W związku z rosnącymi wymogami rynku, a także wobec potrzeby zarządzania czynnikami środowiskowymi, społecznymi oraz kreowania ładu korporacyjnego (czynniki ESG), coraz więcej organizacji daje wytyczne w zakresie raportowania niefinansowego. Obowiązek ujawnienia określonych informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem, we wskazanych powyżej obszarach, przedstawiło prawie 60 giełd na świecie, w tym [Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, względem spółek notowanych](#).

Prewencja i lessons learned

Przeciwdziałanie nieprawidłowościom w zakładzie pracy to rola pracodawcy.

Dla wielu organizacji obszar BHP jest przecież krytyczny z punktu widzenia zidentyfikowanych ryzyk działalności (budownictwo, przemysł ciężki). Zarządzanie ryzykiem niezgodności to wymóg stawiany profesjonalnie funkcjonującym organizacjom.

Te zaś muszą być gotowe, by podejmować działania prewencyjne jak i reagować na stwierdzone naruszenia. Nawet w najlepiej zarządzanych podmiotach może dojść do nieprawidłowości (ludzki błąd), a najsprawniejszy system nie będzie w stanie im zapobiec.

Zadaniem organizacji będzie wtedy wdrożenie planu naprawczego i wyciągnięcie wniosków w duchu lessons learned.

Coraz wyższe standardy stawiane organizacjom, także w obszarze BHP, przyczyniają się do zapewnienia odpowiedniego standardu ochrony pracowników, ale także mitygują ryzyka dla pracodawców związane z niepożądanymi działaniami (w tym wypadkami przy pracy). 'BHP Compliance' powinno być priorytetem dla wszystkich organizacji, bo przyczyniać ma się do realizacji podstawowego obowiązku pracodawców.

Standardy BHP wpływają na wartość firmy

Pozytywnie należy odebrać fakt dostrzeżenia roli zarządzania zgodnością w obszarze BHP przez uczestników rynku i podmioty je nadzorujące.

Zatem warunkiem efektywności systemu compliance musi być umożliwienie sygnalizowania nieprawidłowości – przez pracowników, współpracowników, kontrahentów czy interesariuszy, którzy mogą mieć podstawy, by sądzić, że dochodzi do nieprawidłowości w obszarze BHP.

To zgłoszenia sygnalistów są najczęściej podstawą do przeprowadzenia czynności wyjaśniających i wykrycia potencjalnych nadużyć. Według informacji przedstawianych przez organizacje audytorskie, najwięcej zgłoszeń sygnalistów dotyczy oszustw finansowych oraz właśnie nieprawidłowości z zakresu BHP.

Przyjęte rozwiązania z zakresu zarządzania w obszarze BHP trzeba komunikować w organizacji oraz przeprowadzać cykliczne szkolenia, dostosowane do konkretnych grup pracowników i rodzaju wykonywanych przez nich obowiązków.

Prewencja i lessons learned

Przeciwdziałanie nieprawidłowościom w zakładzie pracy to rola pracodawcy. Dla wielu organizacji obszar BHP jest przecież krytyczny z punktu widzenia zidentyfikowanych ryzyk działalności (budownictwo, przemysł ciężki).

Zarządzanie ryzykiem niezgodności to wymóg stawiany profesjonalnie funkcjonującym organizacjom. Te zaś muszą być gotowe, by podejmować działania prewencyjne jak i reagować na stwierdzone naruszenia.

Nawet w najlepiej zarządzanych podmiotach może dojść do nieprawidłowości (ludzki błąd), a najsprawniejszy system nie będzie w stanie im zapobiec. Zadaniem organizacji będzie wtedy wdrożenie planu naprawczego i wyciągnięcie wniosków w duchu lessons learned.

Coraz wyższe standardy stawiane organizacjom, także w obszarze BHP, przyczyniają się do zapewnienia odpowiedniego standardu ochrony pracowników, ale także mitygują ryzyka dla pracodawców związane z niepożądanymi działaniami (w tym wypadkami przy pracy). 'BHP Compliance' powinno być priorytetem dla wszystkich organizacji, bo przyczyniać ma się do realizacji podstawowego obowiązku pracodawców.

Pozytywnie należy odebrać fakt dostrzeżenia roli zarządzania zgodnością w obszarze BHP przez uczestników rynku i podmioty je nadzorujące.

Monitorowanie w kontekście wykonywania pracy z domu i pandemii COVID-19



**Michalina
Kaczmarczyk**
Radca prawny

Pandemia Covid-19 wymusiła błyskawiczne przejście z pracy stacjonarnej na pracę z domu.

Po niemal dwóch latach nowej normalności, praca zdalna nie traci na popularności a pracownicy – w przeciwieństwie do wielu pracodawców – nie są chętni do powrotu do biur. Powoduje to coraz większą popularność stosowania monitoringu jako narzędzi kontrolowania wykonywania pracy przez pracowników.

Monitoring pracowników w polskim Kodeksie pracy

Polski ustawodawca, w związku z rozpoczęciem stosowania RODO, zdecydował się na wprowadzenie przepisów regulujących wykorzystywanie w miejscu pracy monitoringu wizyjnego, poczty elektronicznej oraz innych form monitoringu. Przepisy te w sposób istotny ograniczają swobodę pracodawcy we wprowadzaniu tego rodzaju nadzoru nad pracownikami, kładąc nacisk na ochronę m.in. takich dóbr osobistych jak tajemnica korespondencji oraz godność pracowników na równi z ich danymi osobowymi.

Monitoring poczty elektronicznej pracownika lub inne formy monitorowania pracownika (z wyłączeniem monitoringu wizyjnego, który nie jest przedmiotem tego opracowania) mogą zostać wprowadzone, jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikom narzędzi pracy.

Monitoring ten nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Cele, zakres oraz sposób zastosowania tego rodzaju monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu.

Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu.

Pracodawca zobowiązany jest także spełnić obowiązek informacyjny stosownie do art. 12 i 13 RODO. W praktyce wprowadzenie monitoringu bywa zatem często czasochłonne (zwłaszcza w przypadku uzgadniania zmian z organizacją związkową) i wymaga spełnienia szeregu obowiązków informacyjnych z odpowiednim wyprzedzeniem.

Inne formy monitoringu

Wśród innych form monitoringu możemy wyróżnić m.in. monitoring GPS, monitoring sprzętu służbowego, czy aplikacje służących wykonywaniu pracy.

Należy pamiętać, że monitoring to stały nadzór nad pracownikiem, dorażna kontrola nie będzie zatem podlegała regulacjom dotyczącym monitorowania.

Pracodawca stosujący GPS pozyskuje nie tylko informacje o lokalizacji pojazdu, lecz również inne informacje, chociażby dotyczące stylu jazdy pracownika.

W przypadku zainstalowania urządzenia śledzącego w pojeździe, pracownik musi zostać o tym fakcie poinformowany. Informacje takie powinny być umieszczone w widocznym miejscu w samochodzie – w zasięgu wzroku kierowcy.

Pracodawcy, którzy zezwalają pracownikom na korzystanie ze służbowego sprzętu i poczty elektronicznej do celów prywatnych muszą liczyć się z tym, że ma to daleko idące konsekwencje dla monitorowania powyższych. Pracodawca stosując monitoring nie może naruszać tajemnicy korespondencji pracownika ani jego innych dóbr osobistych, np. prawa do prywatności czy też godności.

Zezwolenie pracownikom na korzystanie ze sprzętu służbowego do celów prywatnych jest trudne do pogodzenia ze stosowaniem monitoringu. Pracodawca powinien więc rozważyć zakaz korzystania z określonych urządzeń służbowych w celach prywatnych, jeśli nie może on zapobiec monitorowaniu wykorzystywania tych urządzeń w celach prywatnych.

BYOD – bring your own device

Pandemia Covid-19 przełożyła się również na spopularyzowanie wykonywania przez pracowników pracy na ich prywatnych urządzeniach. Pracodawcy instalując służbowe oprogramowanie chcą mieć również możliwość monitorowania pracy pracownika.

Z uwagi na ograniczenia jakie narzuca polski Kodeks pracy, niezwykle istotne jest, by to monitorowanie obejmowało wyłącznie treści i aplikacje o charakterze służbowym.

Programy monitorujące nie powinny mieć

dostępu do prywatnych plików, zdjęć, wiadomości i prywatnych aplikacji zainstalowanych przez pracownika. Monitorowanie urządzeń prywatnych będzie niezgodne z prawem, jeśli będzie prowadzić do gromadzenia danych dotyczących życia prywatnego i rodzinnego pracownika. Pracodawcy nie powinni zatem monitorować wykonywania pracy przez pracownika poprzez włączanie kamery w urządzeniu bez zgody i wiedzy pracownika.

Umożliwiając pracownikowi wykonywanie pracy na jego prywatnym sprzęcie istotne jest by odpowiednio wcześniej ustalić i wdrożyć metody bezpiecznego przenoszenia danych między urządzeniem a siecią, tak by oprogramowanie zainstalowane na prywatnym sprzęcie w celach związanych z monitorowaniem aktywności pracownika nie ingerowało w jego prywatność w czasie, gdy ten korzysta z urządzenia do celów osobistych.

Kontrola incydentalna

Kontrola incydentalna nie jest uregulowana w polskim prawie i nie stosuje się do niej przepisów o monitoringu. Nie oznacza to jednak, że może być ona dokonywana w sposób całkowicie dowolny. Po pierwsze, kontrola incydentalna powinna być przeprowadzana tylko w uzasadnionych przypadkach związanych z ochroną interesów pracodawcy, w szczególności w celu ochrony tajemnicy informacji. Kontrola ta nie może polegać a ciągłym monitorowaniu aktywności pracownika – jeśli tak jest, to będzie to monitoring a nie kontrola incydentalna.

Zasady kontroli powinny zostać uregulowane przez pracodawcę, a pracownik powinien mieć świadomość możliwości jej przeprowadzenia. Kontrola nie może naruszać tajemnicy korespondencji, prywatności ani innych dóbr osobistych pracownika, który powinien zostać nadto poinformowany o zasadach przetwarzania jego danych osobowych zgodnie z art. 12 i 13 RODO w przypadku przeprowadzenia takiej kontroli.

Imigracja w pandemii – zmiany w przepisach i wyzwania w nadchodzącym czasie

Polska jest krajem, który coraz częściej stanowi cel migracji zarobkowej. Według danych ZUS, na koniec października 2021 r. do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego zgłoszonych było prawie 900 tys. cudzoziemców. Nie są to jednak wszyscy pracujący cudzoziemcy, bowiem nie wszyscy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom.

W Polsce pracę wykonuje zatem ponad 1 mln osób z zagranicy. Przy całkowitej liczbie wszystkich aktywnych zawodowo, tj. 16,6 mln osób, są to wartości imponujące.

Oznacza to, że co szesnasty pracownik w Polsce to cudzoziemiec. Jest to szczególnie widoczne w dużych ośrodkach, ale nie umyka uwadze w coraz to mniejszych miastach.

Postępujący napływ cudzoziemców to nie tylko szansa, ale i wyzwanie. W 2021 r. kilkukrotnie zmieniły się przepisy regulujące zasady legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców. Co zatem zmieniło się w prawie cudzoziemców w 2021 r.? Jakie zmiany wejdą w życie w najbliższym czasie?

Brexit

Pierwszą istotną zmianą, która w 2021 r. dotknęła pracodawców oraz niektórych cudzoziemców było wyjście Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej. Od 1 stycznia 2021 r. w Polsce zaczęły obowiązywać nowe zasady dotyczące pobytu i pracy obywateli Wielkiej Brytanii.

Zgodnie z nowymi zasadami Brytyjczycy, którzy przebywali w Polsce przed 1 stycznia 2021 r. mają możliwość zarejestrowania swojego pobytu w Polsce na takich samych warunkach, jak obywatele Unii Europejskiej. Takie osoby mogą wykonywać w Polsce pracę bez zezwolenia na pracę. Termin na złożenie wniosku o zarejestrowanie pobytu na uproszczonych zasadach to 31 grudnia 2021 r. Skutkiem jego niedotrzymania jest utrata możliwości pobytu i zatrudnienia na uprzywilejowanych zasadach.

Odmiernym zasadom podlegają Brytyjczycy, którzy przed 1 stycznia 2021 r. zostali delegowani do Polski i kontynuują oddelegowanie po tej dacie. Takie osoby mają możliwość złożenia wniosku o wydanie specjalnego zezwolenia pobytowego do 31 grudnia 2021 r. Zezwolenie jest wydawane jednorazowo na okres 5 lat. Po tym okresie osoba oddelegowana będzie mogła ubiegać się o wydanie karty stałego pobytu.

Natomiast status Brytyjczyków wjeżdżających do Polski po 1 stycznia 2021 r. po raz pierwszy zrównany został ze statusem obywateli państw spoza UE. Oznacza to, że Brytyjczycy, którzy zamierzają wjechać do Polski np. w celu podjęcia pracy, muszą posiadać właściwe podstawy legalnego pobytu i wykonywania pracy.

Konieczne jest zatem uprzednie uzyskanie dla nich zezwolenia na pracę oraz wiza bądź zezwolenia na pobyt w Polsce. W przypadku pobytów krótkoterminowych, Brytyjczycy mogą także skorzystać z uprawnienia do wjazdu do strefy Schengen w ramach ruchu bezwizowego.

Wizy od Ministra

Od czerwca 2021 r. Minister Spraw Zagranicznych zyskał możliwość wydawania wiz cudzoziemcom (obsługa wniosku pozostaje w kompetencji konsula). Przyjęte rozwiązanie ma ułatwić proces ubiegania się o wiza do Polski. Jednakże dotychczas jedynymi cudzoziemcami uprawnionymi do ubiegania się o wiza w tym trybie są obywatele Białorusi.

Rozszerzenie programu Poland.Business Harbour

Funkcjonujący od września 2020 r. program Poland.Business Harbour, dostępny początkowo dla obywateli Białorusi, został w połowie 2021 r. poszerzony o obywateli kolejnych państw, tj. Armenii, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy.

Program ten jest skierowany z jednej strony do cudzoziemców - przedstawicieli branż nowych technologii, w tym przede wszystkim specjalistów z sektora IT oraz przedsiębiorców chcących zamieszkać w Polsce, a z drugiej strony do pracodawców poszukujących nowych pracowników z branży IT.

Cudzoziemcy mają możliwość uzyskania wiza do Polski na uproszczonych warunkach, tj. po uzyskaniu deklaracji zatrudnienia od pracodawcy, który zgłosi się do programu. W przypadku obywateli Białorusi nie jest wymagana nawet deklaracja przyszłego pracodawcy, a wyłącznie udokumentowane wykształcenie lub doświadczenie w branży nowych technologii.

Posiadacze wiza PBH mogą podejmować pracę bez zezwolenia. Możliwe jest także

założenie jednoosobowej działalności gospodarczej, dostępne dotąd wyłącznie dla wąskiej grupy cudzoziemców spoza UE.

Planowane zmiany

Planuje się wydłużenie okresu ważności oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do 24 miesięcy. Dodatkowo, możliwe będzie uzyskanie kolejnego oświadczenia na pełen dopuszczalny okres, bez konieczności odczekania okresu przerwy od upływu ważności poprzedniego oświadczenia.

Przyspieszeniu ma ulec procedura uzyskania zezwoleń na pracę. Priorytetowemu rozpatrzeniu mają podlegać sprawy cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. Podmiotem właściwym do określenia działalności o znaczeniu strategicznym będzie minister właściwy ds. gospodarki.

Cudzoziemcy ubiegający się o wydanie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę nie będą musieli wykazywać, że posiadają źródło stabilnego i regularnego dochodu oraz miejsce zamieszkania na terytorium Polski.

W zamian za to wysokość proponowanego przez pracodawcę wynagrodzenia nie będzie mogła być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy.

Oznacza to, że bez względu na to, w jakim wymiarze czasu pracy będzie zatrudniony cudzoziemiec, np. pół etatu, pracodawca będzie musiał mu zapewnić co najmniej minimalne wynagrodzenie (od 2022 r. będzie to 3010 zł brutto w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę).

Rozszerzony ma być także katalog przypadków, w których możliwa jest zmiana zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Według nowych reguł m.in. cudzoziemiec zamierzający zmienić pracodawcę w trakcie trwania ważności zezwolenia na pobyt udzielonego w celu wykonywania pracy na rzecz innego pracodawcy, będzie mógł zmienić zezwolenie, a nie jak dotychczas – wnioskować o wydanie nowego zezwolenia.

Dodatkowo cudzoziemcom, których postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę zostały wszczęte przed 1 stycznia 2021 r. i nie zostały zakończone do dnia wejścia w życie ww. ustawy, zostaną udzielone zezwolenia na pobyt czasowy, jeśli cudzoziemcy ci spełnią określone w ustawie wymagania.

Fikcja przedłużenia nadal obowiązuje

Przypomnieć należy, że wciąż obowiązuje w Polsce uchwalona w 2020 r. Specustawa, która znacząco wpływa na pobyt i pracę cudzoziemców w Polsce. Cały czas bowiem stosowana jest fikcja ważności wydanych zezwoleń. Wizy krajowe, zezwolenia na pobyt czasowy czy zezwolenia na pracę wciąż zachowują swoją ważność, jeśli okres, na który zostały wydane upływa w trakcie trwania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego.

W przypadku odwołania tych stanów takie dokumenty będą ważne tylko przez 30 dni. Cudzoziemcy oraz pracodawcy będą musieli wtedy zadbać o uzyskanie nowych dokumentów, aby zachować legalną pracę i pobyt.

Wciąż nie wszyscy cudzoziemcy mogą wjechać do Polski. Ograniczenia obowiązują w przypadku przyjazdu z krajów spoza strefy Schengen.

Z tego kierunku do Polski mogą wjechać m.in. osoby podróżujące w celach zarobkowych, czy obywatele UE, Białorusi, Wielkiej Brytanii oraz Ukrainy.

Bez względu na prawo do wjazdu, każda osoba wjeżdżająca do Polski może zostać poddana obowiązkowej kwarantannie.

Osoby, które przyjeżdżają z terytorium krajów Schengen podlegają 10-dniowej, zaś pozostałe 14-dniowej kwarantannie.

Z obowiązkowej kwarantanny mogą zostać zwolnione osoby, które m.in. zostały w pełni zaszczepione co najmniej 14 dni przed dniem wjazdu do Polski lub przekraczają granicę Polski nie później niż 6 miesięcy od momentu zakończenia izolacji w warunkach domowych, izolacji albo hospitalizacji z powodu zakażenia COVID-19.



dr Michał Kacprzyk
Szef Zespołu Imigracji
i Global Mobility



Marta Dudczak
Aplikantka
radcowska



Jan Pietruczuk
Młodszy
konsultant

HR bez papieru



Łukasz Kuczkowski
Radca prawny
Partner

Epidemia SarS-CoV-2 zrewolucjonizowała w Polsce prowadzenie dokumentacji pracowniczej. Pracodawcy, przymuszeni sytuacją, zaczęli korzystać z rozwiązań pozwalających na tworzenie i podpisywanie dokumentów w formie elektronicznej. Naturalną kolejną rzeczą jest digitalizacja całych obszarów HR oraz prowadzenie elektronicznych akt osobowych stanowiących wymagany przez prawo zbiór dokumentów w relacjach pracodawca – pracownik.

Uwarunkowania prawne

W Polsce dopiero od niedawna można prowadzić akta osobowe pracowników w formie elektronicznej. Podstawy prawne takiej formy dokumentacji zostały wprowadzone dopiero pod koniec 2018 roku. W praktyce, możliwość prowadzenia elektronicznych akt osobowych istnieje w Polsce niespełna 3 lata. Do tego momentu pracodawcy byli zobowiązani prowadzić akta osobowe w formie papierowej.

Zważywszy na zakres i liczbę dokumentów składających się na akta osobowe, już po kilku latach pracy akta przeciętnego pracownika liczyły kilkadziesiąt, a nawet kilkaset stron. Prowadzenie akt papierowych oznaczało oczywiście wyższe koszty dla pracodawców. Przede wszystkim jednak nie przystawało do postępujących procesów digitalizacji w obszarze HR.

Coraz więcej dokumentów było tworzonych jak i akceptowanych w formie elektronicznej. Papierowe akta osobowe oznaczały konieczność późniejszego drukowania takich elektronicznych dokumentów w celu ich dołączenia do papierowych akt.

Zmiany w prawie pozwoliły pracodawcom przejść na elektroniczne akta osobowe. Co istotne, przepisy określiły warunki brzegowe prowadzenia takich akt w formie elektronicznej, nie tylko od strony czysto prawnej, ale również technologicznej.

Ze względu na rewolucyjny wręcz charakter nowych przepisów, stosunkowo niewielu pracodawców było zainteresowanych cyfryzacją akt osobowych. Problemem była również stosunkowo niewielka liczba rozwiązań informatycznych (software) pozwalających wdrożyć e-teczkę.

Kwalifikowany podpis elektroniczny mając w Polsce substytut podpisu „na mokro” był nadal drogim rozwiązaniem. Dodatkowo, platformy do podpisywania dokumentacji w formie elektronicznej dopiero pojawiały się na polskim rynku.

HR bez papieru

To wszystko powodowało, że digitalizacja akt osobowych, a co za tym idzie również procesów podpisywania dokumentów pracowniczych dla wielu pracodawców była odległą przyszłością.

Epidemia SarS-CoV-2 zmieniła wszystko. Tysiące pracowników zmieniło miejsce pracy na swoje własne mieszkania w ramach pracy zdalnej. Wśród nich znaleźli się również członkowie zarządów i inne osoby podpisujące dokumenty pracownicze. Ograniczono do minimum kontakty z innymi pracownikami, w tym również tymi, którzy ze względu na charakter pracy nadal przychodzili fizycznie do pracy. Część firm poddawała dokumenty papierowe kwarantannie, aby ograniczyć rozprzestrzenianie się Covid-19.

W konsekwencji wiele procesów zostało przymusowo zdigitalizowanych. Zaczęły powstawać dokumenty w formie elektronicznej, które, nadal musiały być umieszczane w papierowych aktach osobowych. Covid przekonał pracodawców do rozwiązań elektronicznych. Docenili oni szybkość tworzenia i podpisywania takich dokumentów, ich niezmienny charakter, łatwość w zarządzaniu obiegiem takich dokumentów.

Pracodawcy zaczęli zatem rozglądać się za rozwiązaniami, które pozwalają im przekształcić papierowe akta osobowe w wersje elektroniczne oraz do końca zdigitalizować procesy w obszarze HR.

Odpowiedzią kancelarii Raczkowski na zapotrzebowanie klientów był projekt HR bez papieru, obejmujący kompleksowe wdrożenie

rozwiązań teleinformatycznych i prawnych pozwalających przedsiębiorstwom na bezpieczne i zgodne z prawem prowadzenie elektronicznej dokumentacji pracowniczej.

Projekt HR bez papieru został uruchomiony pod koniec 2020 roku. W ciągu roku udało nam się wdrożyć projekty obejmujące prawie 40 tys. pracowników. Od pracowników biurowych po pracowników produkcyjnych. Od fabryk, po usługi czy sklepy.

Wdrożenie projektu HR bez papieru opiera się na kilku kamieniach milowych.

Know-how

Pierwszy z nich obejmuje szczegółową analizę poziomu digitalizacji pracodawcy. Konieczne jest poznanie obiegu dokumentów, systemów teleinformatycznych wykorzystywanych przez klienta, rozwiązań technologicznych czy praktyki tworzenia i podpisywania dokumentów. Na podstawie tych informacji potrafimy ustalić zakres niezbędnej digitalizacji, możliwość korzystania z już wykorzystywanych w organizacji narzędzi czy kluczowe procesy wymagające ucyfrowienia.

Co niezwykle istotne, na proces wdrożenia e-teczki olbrzymi wpływ ma stan wiedzy organizacji, w szczególności głównych interesariuszy w takim projekcie, co do tego jak wdraża się e-teczkę i digitalizuje procesy oraz jak się taką e-teczkę prowadzi. Nie chodzi tutaj o znajomość oprogramowania, które na tym etapie najczęściej nie jest jeszcze wybrane, ale o znajomość prawnych uwarunkowań e-teczki, praw i obowiązków zarówno pracodawców jak i pracowników.

Z naszego doświadczenia wynika, że przekazanie tej wiedzy interesariuszom projektu po stronie organizacji wpływa bardzo pozytywnie na czas i komfort wdrożenia.

HR bez papieru

Przygotowywane przez nas memoranda są również podstawą do podejmowania przez organizację różnych decyzji dotyczących chociażby zakresu wdrażanych rozwiązań (mogą one obejmować zarówno nowych, jak i obecnych czy byłych pracowników – każda ta grupa rządzi się swoimi własnymi zasadami, czy też rodzaju digitalizowanej dokumentacji).

Dobór narzędzia

Drugi kamień milowy to wybór odpowiedniego narzędzia – software, który pozwoli na prowadzenie dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej, a także na jej podpisywanie w formie elektronicznej.

Takie narzędzie musi spełniać wymogi polskiego prawa m.in. w zakresie określonej funkcjonalności. Jeżeli program takiego rozwiązania nie spełni, wówczas może pojawić się zarzut, że pracodawca nie prowadzi dokumentacji pracowniczej w sposób zgodny z prawem.

Nie każde rozwiązanie informatyczne spełnia te wymogi. W szczególności dotyczy to narzędzi nieobecnych na polskim rynku, które są rozwiązaniami przyjętymi przez spółki matki w ich kraju macierzystym i następnie „eksportowane” do innych spółek z grupy. Dlatego też ocena wybranego narzędzia pod kątem spełniania wymogów polskiego prawa jest istotna zwłaszcza dla takich zagranicznych rozwiązań.

Procedura i ocena zagrożeń

Wybór narzędzia pozwala przejść do kolejnego etapu wdrożenia jakim jest przygotowanie procedury prowadzenia e-teczki oraz przeprowadzenie oceny ryzyka zagrożeń. Oba te elementy są obligatoryjne.

Procedura opisuje zasady prowadzenia elektronicznej dokumentacji pracowniczej, prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników. Z kolei ocena zagrożeń pozwala ustalić jakie zagrożenia dla organizacji niesie ze sobą korzystanie z takiego oprogramowania w określonym środowisku informatycznych pracodawcy.

Jest to oczywiście podstawa do podjęcia środków zaradczych eliminujących czy ograniczających stwierdzone ryzyka. Ocena ryzyka powinna być cyklicznie powtarzana. Jest to zasadne, gdyż zagrożenia teleinformatyczne ulegają ciągłym zmianom, a pracodawca powinien je uwzględnić przy tego rodzaju projekcie.

Po przyjęciu procedury i przeprowadzeniu oceny ryzyka zagrożeń organizacja jest gotowa do uruchomienia e-teczki.

W zależności od decyzji pracodawcy, e-teczką mogą być objęci wyłącznie nowo zatrudniani pracownicy, obecni pracownicy, a także byli pracownicy. W tych dwóch ostatnich przypadkach konieczne będzie odpowiednie zeskanowanie papierowych akt osobowych oraz ich „załadowanie” do wybranego narzędzia.

Wsparcie powdrożeniowe

Wprowadzenie nowych rozwiązań, które są rewolucją dla pracowników HR często wiąże się z obawami i brakiem zrozumienia. W projekcie HR bez papieru odpowiedzią na te zjawiska jest wsparcie powdrożeniowe. Obejmuje ono różne rozwiązania: od opisanie 90% przypadków, które mogą się pojawić w związku z prowadzeniem e-teczki (w formie Q&A), po szkolenia czy hotline powdrożeniowe dostępne przez kilka miesięcy po uruchomieniu projektu.

Z naszych doświadczeń wynika, że pracodawcy bardzo cenią sobie takie rozwiązania, gdyż pozwalają one pracownikom HR łatwiej i szybciej wdrożyć się i przekonać do nowych rozwiązań. W ten sposób organizacja pokazuje, że komfort pracowników jest dla niej ważny.

Digitalizacja procesów

Uruchomienie e-teczki i rezygnacja z papierowych akt osobowych to dopiero pierwszy krok w pełnej digitalizacji obszarów HR. Drugim krokiem jest ucyfrowienie poszczególnych procesów HR w organizacji.

Do takich procesów można zaliczyć rekrutację, onboarding, zawieranie umowy o pracę, jej zmianę czy rozwiązywanie, offbording, a także korzystanie z funduszu socjalnego czy realizacja obowiązków bhp. W zdecydowanej większości procesy te mogą być całkowicie zdigitalizowane i to bez konieczności korzystania przez pracowników z kwalifikowanych podpisów elektronicznych.

Ten etap projektu obejmuje zastosowanie wybranych narzędzi do podpisywania dokumentów i ich obiegu, opisanie danego procesu oraz przeszkolenie HR w jego stosowaniu. Dla każdego z procesów takie działania trzeba przeprowadzić indywidualnie. Oczywiście pracodawca nie musi digitalizować wszystkich procesów. Im więcej jednak takich procesów zostanie ucyfrowionych, tym większy poziom digitalizacji organizacji i tym większe korzyści.

E-rzeczywistość w sądach pracy



Piotr Lewandowski
Radca prawny

Pandemia Covid-19 utrudniła funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości. Żeby zapewnić ciągłość działania sądów wprowadzone zostały rozwiązania umożliwiające kontakt z sądem on-line.

Należą do nich przede wszystkim zdalne rozprawy oraz e-doręczenia. Były to działania podejmowane doraźnie i naprędce, dlatego dostrzega się liczne niedoskonałości w ich funkcjonowaniu. W naszym artykule chcielibyśmy zwrócić uwagę na problemy i wyzwania związane z cyfryzacją sądownictwa, a także na rozwiązania procesowe, które w obliczu pandemii istotnie zyskały na znaczeniu.

Zdalne rozprawy



Anna Boguska
Radca prawny

Odpowiedzią na trudności związane z organizacją rozpraw w trybie stacjonarnym w warunkach pandemii są rozprawy zdalne. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz przez rok po odwołaniu ostatniego z nich, powinny być one regułą. Stacjonarne rozprawy lub posiedzenia jawne mogą się odbywać jedynie wtedy, gdy nie wywoła to nadmiernego zagrożenia dla zdrowia osób w nim uczestniczących.

Praktyka sądów związana z przeprowadzaniem rozpraw w trybie zdalnym jest różna. Nawet wobec rosnącej liczby zachorowań na Covid-19, niektóre sądy decydują się na tradycyjne metody działania. Zdalne rozprawy mogą bowiem nastręczać pewnych trudności.

Jeśli chodzi o kwestie stricte techniczne, to sądy wykorzystują różne oprogramowania do prowadzenia zdalnych rozpraw. Niektóre platformy nie działają wystarczająco sprawnie – występują problemy z połączeniem, obrazem czy dźwiękiem.

E-rzeczywistość w sądach pracy

Aby rozprawa zdalna doszła do skutku, konieczne jest użycie sprzętu z jednoczesnym bezpośrednim przekazem obrazu i dźwięku, innymi słowy telefonu lub laptopa z kamerą. Zdarza się jednak, że świadek wdzwania się na rozprawę, ale nie ma możliwości pokazania się sądowi, gdyż jego sprzęt nie jest wyposażony w kamerę. W takim przypadku nie może dojść do przesłuchania on-line.

Sąd nie jest bowiem w stanie zweryfikować tożsamości świadka. Powstaje wówczas konieczność przesłuchania świadka w innym terminie, co wydłuża postępowanie.

Szczególnie uciążliwe mogą być problemy z dźwiękiem, np. pogłos czy zanikanie dźwięku. Utrudniają one bowiem, a w skrajnych przypadkach mogą nawet uniemożliwić przesłuchanie świadka w sposób zdalny, co ma miejsce zwłaszcza w przypadku rozpraw hybrydowych. Zdarza się bowiem, że sąd organizując videokonferencję nie wyklucza jednocześnie osobistego stawiennictwa uczestników postępowania w sądzie.

Jeśli świadek stawi się w sądzie, osoby, które wdzwaniają się na rozprawę (np. strony, czy ich pełnomocnicy) mogą mieć problem z usłyszeniem zeznań. Mikrofon świadka nie jest bowiem skonfigurowany z systemem videokonferencji. Innymi słowy, laptop sędziego nie „zbiera” dźwięku z sali.

W trybie zdalnym trudniej jest także utrzymać powagę sądu. Świadcowie czują się swobodniej, co może mieć wpływ na treść ich zeznań.

Niejednokrotnie samo przybycie do sądu i zeznawanie w obecności składu

orzekającego ma znaczenie dla prawdziwości zeznań świadka. Podczas zeznań składanych na zdalnej rozprawie nie można też zweryfikować, czy świadek nie korzysta z notatek albo czy nikt mu nie podpowiada.

Niedogodnością jest także brak kontaktu z sądem przed rozprawą zdalną. Jeśli rozprawa nie zacznie się terminowo powstają wątpliwości, jakie są tego przyczyny – czy wynika to z problemów technicznych z połączeniem (zwłaszcza w przypadku niestandardowych aplikacji), czy jest opóźnienie spowodowane obiektywnymi okolicznościami (np. przedłużeniem czasu trwania poprzedniej rozprawy).

Pisemne zeznania świadków

Świadcowie to główny dowód w procesach pracowniczych. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki spraw pracowniczych, w których kluczowe znaczenie ma wiedza obecnych lub byłych pracowników (sprawy z odwołania od wypowiedzenia, o wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych, czy mobbing).

Zdarza się, że sądy całe postępowanie dowodowe przeprowadzają na piśmie. Przyjmując, że zgłoszono dowód z zeznań kilkunastu świadków, wymaga to od stron przygotowania kilkuset wielowariantowych pytań. Trudno jest przewidzieć, jakiej odpowiedzi udzieli świadek, a także, czy sąd dopuści pisemne zeznania uzupełniające.

Finalnie trzeba porównać ze sobą zeznania liczące nieraz po 100 i więcej stron. Zależy to od sposobu wypowiedzi świadka. Pisemne zeznania mogą być bowiem mało efektywne zarówno wtedy, kiedy świadek zeznaje w sposób bardzo obszerny, zatracając w swojej odpowiedzi istotę tego na jaką okoliczność miał zeznać, jak i wówczas gdy jest zbyt lakoniczny.

Jeśli nie można na bieżąco zadawać pytań uzupełniających świadkowi, to istotnie

utrudnia to uzyskanie od świadka informacji niezbędnych dla rozstrzygnięcia. Zeznania pisemne mogą być na skutek tego mało czytelne, nieuporządkowane, a w konsekwencji niezrozumiałe dla obiorcy. Jeśli świadek przesłuchiwany jest ustnie, można te kwestie na bieżąco korygować, zadając świadkowi pytania uzupełniające.

W przypadku zeznań pisemnych, niezbędne może być w takiej sytuacji zawnieioskowanie o zadanie świadkowi pytań uzupełniających na piśmie, a w zależności od odpowiedzi udzielonych przez świadka także drugiej tury takich pytań. Pisemne zeznania aktualizują także ryzyko uzgadniania treści zeznań między świadkami czy odtwarzania zdarzeń z dokumentów, a nie z pamięci świadka.

Zadawanie pytań na rozprawie i oczekiwanie spontanicznej odpowiedzi ma ten walor, że pozwala skonfrontować zeznania z innymi dowodami i ewentualnie podważyć ich wiarygodność. Sąd też podczas zeznań pisemnych nie ma sposobności, aby taką wiarygodność ocenić, skoro nie jest możliwe zadanie pytań krzyżowych, czy obserwacja zachowania świadków.

Trudności pojawiają się także na etapie pozyskania zeznań pisemnych świadków od sądu. Niektóre sądy po złożeniu zeznań przesyłają ich kopie stronom bez odrębnego wniosku. Inne informują, że zeznania wpłynęły do akt, oczekując dodatkowej aktywności strony (np. złożenia wniosku o ich doręczenie, czy udanie się do sądu celem pozyskania ich foto/kserokopii). Niektóre sądy w ogóle jednak nie przekazują tej informacji, dlatego trzeba te kwestie na bieżąco kontrolować.

Doręczenia elektroniczne

Novum są doręczenia elektroniczne za pośrednictwem portalu informacyjnego sądu.

Założeniem jest, że sąd nie będzie wysyłał do profesjonalnych pełnomocników procesowych pism pocztą tradycyjną, ale online poprzez konta na portalu informacyjnym (np. odpis wyroku zapadłego na posiedzeniu niejawnym, odpis wyroku z uzasadnieniem, postanowienia lub zarządzenia wydane na posiedzeniu niejawnym).

Po pierwsze, portal informacyjny nie jest dostosowany do dokonywania takich doręczeń i dopiero trwają prace nad wprowadzeniem stosownej funkcjonalności. Po drugie, praktyka sądów w zakresie doręczania pism nie jest jednolita. Można bowiem odstąpić od doręczania pisma on-line. O ile niektóre sądy zaopatrują pisma w informację, czy doręczenie następuje przez portal, czy w sposób tradycyjny, inne zamieszczają pisma w portalu informacyjnym bez wskazania, czy stanowi to e-doręczenie, a następnie wysyłają pisma tradycyjnie pocztą.

Taka sytuacja wywołuje wątpliwości co do daty doręczenia. Jest to szczególnie kłopotliwe w przypadku doręczenia zarządzeń, w których wskazuje się termin na ich wykonanie, a także postanowień i orzeczeń, od których stronie przysługuje środek odwoławczy. Wymaga to bowiem obliczenia terminu na jego wniesienie. Jeśli natomiast z informacji z sądu wynika, że doręczenie nastąpi przez portal (niektóre sądy przesyłają dodatkowe e-mailowe powiadomienie w tej sprawie), to zdarza się, że w module doręczeń zamieszczony jest tylko list przewodni, a pisma, które podlega doręczeniu należy samodzielnie poszukiwać w portalu.

Dyrektywa CRD V oraz Rozporządzenie CRR II oraz ich wpływ na politykę wynagrodzeń w bankach



Natalia Łokińska
Adwokat

28 kwietnia 2021 r. weszła w życie nowelizacja Prawa bankowego i niektórych innych ustaw, implementująca do polskiego porządku prawnego tzw. Dyrektywę CRD V oraz Rozporządzenie CRR II.

W ślad za nowelizacją ustawy Prawo Bankowe („Prawo bankowe”), 11 czerwca 2021 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach („Rozporządzenie”).

Wspomniane wyżej nowelizacje mają na celu jeszcze skuteczniejsze zarządzanie ryzykiem. Wprowadziły one szereg zmian m.in. w zakresie polityk wynagrodzeń obowiązujących w bankach, a w konsekwencji wymusiły dokonanie weryfikacji i dostosowanie polityk wynagrodzeń banków do nowych przepisów prawa.

Ustawowa definicja risk-takera

Kluczową zmianą jest wprowadzenie ustawowej definicji pracowników, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka banku, czyli tzw. „risk-takerów”.

Do tej pory brak było w Prawie bankowym takiej definicji. Tym samym, banki miały większą swobodę w decydowaniu, które osoby powinny być zaliczone do grona risk-takerów, a w konsekwencji, które osoby podlegają polityce wynagrodzeń. Na mocy znowelizowanych przepisów Prawa bankowego, do grupy risk-takerów należą:

- członkowie rady nadzorczej;
- członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla (w tym członkowie zarządu); oraz
- osoby, które świadczą pracę lub realizują zadania na rzecz istotnej jednostki gospodarczej, pod warunkami, że:

- o ich łączne wynagrodzenie w poprzednim roku wyniosło co najmniej równowartość 500.000 EUR oraz nie mniej niż średnie roczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej i kadry kierowniczej wyższego szczebla; oraz
- o świadczona praca lub realizowane zadania w ramach istotnej jednostki gospodarczej mają znaczny wpływ na profil ryzyka tej jednostki.

Zdefiniowanie risk-takerów wiąże się z koniecznością zweryfikowania przez banki zakresu podmiotowego obowiązujących u nich polityk wynagrodzeń.

Niewykluczone, że konieczna będzie zmiana polityk poprzez wyłączenie pewnych grup osób, które dotychczas były zakwalifikowane jako risk-takerzy.

Stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie

Kolejną nowością wprowadzoną do Prawa bankowego jest możliwość stosowania polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie. Ograniczenie może dotyczyć zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych.

Polityka wynagrodzeń może być stosowana w ograniczonym zakresie w odniesieniu do banku, który nie jest dużą instytucją i którego średnia wartość aktywów nie przekracza 5 mld EUR w 4-letnim okresie bezpośrednio poprzedzającym bieżący rok obrotowy.

Prawo bankowe odsyła do definicji dużej instytucji znajdującej się w rozporządzeniu CRR II.

Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia CRR II, "duża instytucja" to instytucja, która spełnia którykolwiek z poniższych warunków:

- jest globalną instytucją o znaczeniu systemowym;
- została określona jako inna instytucja o znaczeniu systemowym zgodnie z art. 131 ust. 1 i 3 dyrektywy 2013/36/UE;
- jest – w państwie członkowskim, w którym ma ona siedzibę – jedną z trzech największych instytucji pod względem całkowitej wartości aktywów;
- całkowita wartość jej aktywów na zasadzie indywidualnej lub, w stosownych przypadkach, na podstawie jej sytuacji skonsolidowanej zgodnie z niniejszym rozporządzeniem i dyrektywą 2013/36/UE jest równa 30 mld EUR lub wyższa.

W odniesieniu do innych banków, które wprawdzie nie kwalifikują się jako duże instytucje, ale przekraczają ww. wartość aktywów, stosowanie polityki wynagrodzeń w określonym zakresie jest możliwe, ale wyłącznie w przypadku spełnienia dodatkowych warunków. Warunki te powinny zostać każdorazowo przeanalizowane przez bank.

Dodatkowo, polityka wynagrodzeń może być stosowana w ograniczonym zakresie w odniesieniu do osób, których zmienne wynagrodzenie nie przekracza równowartości w złotych 50.000 EUR rocznie ani 1/3 ich łącznego rocznego wynagrodzenia.

Bank może odstąpić od stosowania polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie w stosunku do tych osób, jeżeli przemawiają za tym praktyki w zakresie wynagrodzeń przyjęte w banku oraz jeżeli jest to uzasadnione charakterem obowiązków i profilem stanowiska danej osoby.

Polityka wynagrodzeń neutralna pod względem płci

Przepisy Prawa bankowego oraz Rozporządzenia wskazują wprost, że polityka wynagrodzeń banku musi być neutralna pod względem płci. Konsekwencją tego jest nałożenie na banki obowiązku przekazywania Komisji Nadzoru Finansowego, raz do roku, w terminie do 31 stycznia, informacji za rok poprzedni o zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć.

W praktyce oznacza to, że banki powinny być w stanie wykazać, że wszystkie warunki zatrudnienia mające wpływ na wynagrodzenia są neutralne pod względem płci.

Dłuższy okres odroczenia wyłaty zmiennych składników wynagrodzenia

Na mocy przepisów Rozporządzenia wydłużono okres odroczenia wyłaty 40% zmiennych składników wynagrodzenia do okresu od 4 do 5 lat (poprzednio od 3 do 5 lat). W przypadku kadry kierowniczej wyższego szczebla i rady nadzorczej banku istotnego, okres ten jest jeszcze dłuższy i nie może być krótszy niż 5 lat.

W przypadku szczególnie wysokiego zmiennego składnika wynagrodzenia, odroczeniu powinno podlegać co najmniej 60% jego kwoty. Długość okresu odroczenia ustala się zgodnie z cyklem koniunkturalnym, charakterem działalności, związanym z nią ryzykiem oraz działaniami danego pracownika.

Nowe zasady dotyczące ujawniania informacji na temat wynagrodzeń

Najważniejsze zmiany w zakresie ujawniania informacji na temat wynagrodzeń to:

- Ujawnienie wysokości wynagrodzenia stałego jest niewystarczające – należy wskazać składniki, jakie wchodziły w skład wynagrodzenia stałego.
- W zakresie wynagrodzenia zmiennego należy wskazać kwoty i formy takiego wynagrodzenia i dokonać podziału na składniki pieniężne, akcje, instrumenty związane z akcjami oraz inne rodzaje. Podziału należy dokonać odrębnie dla części płatnych z góry i tych, które zostały odroczone.
- Ujawnieniu podlegają wszystkie gwarantowane wyłaty wynagrodzenia zmiennego (a nie tylko te związane z przyjęciem do pracy i odprawą).
- Ujawnieniu podlegają kwoty odpraw z podziałem na kwoty wypłacone z góry i części, które zostały odroczone.
- Konieczne jest zawarcie szczegółowych informacji, czy bank korzysta z jakichkolwiek odstępstw związanych z polityką wynagrodzeń. Trzeba wskazać liczbę osób, które korzystają z odstępstwa oraz informację o ich łącznym wynagrodzeniu z podziałem na wynagrodzenie stałe i zmienne.

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu