



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

STYCZEŃ 2025

TEMATY

Pracodawcy mogą odzyskać pieniądze także w postępowaniu karnym, np. dzięki zabezpieczeniu roszczeń oraz złożeniu wniosku o naprawienie szkody

Każdy pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy o udzielenie informacji o jego wynagrodzeniu oraz średnich poziomach wynagrodzeń - w podziale na płeć - w odniesieniu do grupy pracowników wykonujących taką samą pracę albo pracę o takiej samej wartości. Takie prawo przyznaje Dyrektywa UE o transparentności wynagrodzeń

Polscy pracodawcy coraz częściej wprowadzają rozwiązania ułatwiające pracę osobom z ADHD, np. dopasowują obowiązki do predyspozycji i zainteresowań, wspierają w priorytetyzacji zadań i organizacji pracy, przewidują częstsze przerwy

Pracodawcy powinni przeprowadzić analizę stanu BHP. Warto zrobić zatem checklistę zagadnień do zweryfikowania

W lutym kolejna kategoria obywateli Ukrainy może stracić dostęp do usług konsularnych

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

PRACODAWCY MOGĄ ODZYSKAĆ PIENIĄDZE TAKŻE W POSTĘPOWANIU KARNYM, NP. DZIĘKI ZABEZPIECZENIU ROSZCZEŃ ORAZ ZŁOŻENIU WNIOSKU O NAPRAWIENIE SZKODY



adw. dr Damian Tokarczyk

Naprawienie szkód wyrządzonych przestępstwem to jedna z głównych funkcji prawa karnego. W procesie karnym jest wiele instytucji, które mogą pomóc pracodawcom w uzyskaniu odszkodowania.

Pamiętaj o zabezpieczeniu

Podejrzani i oskarżeni mogą się pozbyć swojego majątku, mogą go ukryć albo przekazać najbliższym. Prokurator może jednak zacząć szukać majątku domniemanego sprawcy jeszcze przed przedstawieniem mu zarzutów. Aby ograniczyć straty pokrzywdzonego, może zostać wydane postanowienie o zabezpieczeniu majątkowym. Prokurator może zatem np. zablokować środki na rachunku bankowym, zająć udziały w spółce czy zażądać wpisu hipoteki przymusowej.

Jeśli firma utraciła środki finansowe na rachunku bankowym (np. padła ofiarą phishingu), można także skorzystać z szybszej drogi. Pieniądze na rachunku bankowym mogą być uznane za dowody rzeczowe. Po stwierdzeniu ich zbędności dla postępowania prokurator może zarządzić ich zwrot pokrzywdzonemu. Nie trzeba wtedy czekać na zakończenie postępowania karnego.

Formy naprawienia szkody

Prokurator ani sąd w postępowaniu karnym nie badają szczegółowo wysokości szkody czy odsetek. Pokrzywdzony powinien sam zadbać o precyzyjne wyliczenie swojej szkody i złożyć wniosek o jej naprawienie. Odzyskanie środków przez pokrzywdzonego może mieć różne formy:

- zwrotu korzyści uzyskanej przez sprawcę,
- odszkodowania lub zadośćuczynienia,
- nawiązki.

Dopóki osoba skazana nie naprawi szkody wyrządzonej przestępstwem, nie nastąpi zatarcie skazania. Pokrzywdzony może też liczyć na pomoc prokuratora i organów państwowych przy egzekucji zasądzonych należności. Dodatkowo, niewywiązanie się przez osobę skazaną z obowiązku naprawienia szkody może być nawet podstawą do odwieszenia orzeczonej kary pozbawienia wolności. Przedstawione ryzyka mogą dodatkowo skłonić sprawcę do zwrotu należności na rzecz pokrzywdzonego.

KAŻDY PRACOWNIK BĘDZIE MÓGŁ WYSTĄPIĆ DO PRACODAWCY O UDZIELENIE INFORMACJI O JEGO WYNAGRODZENIU ORAZ ŚREDNICH POZIOMACH WYNAGRODZEŃ - W PODZIALE NA PŁEĆ – W ODNIESIENIU DO GRUPY PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH TAKĄ SAMĄ PRACĘ ALBO PRACĘ O TAKIEJ SAMEJ WARTOŚCI. TAKIE PRAWO PRZYZNAJE DYREKTYWA UE O TRANSPARENTNOŚCI WYNAGRODZEŃ



adw. Natalia Krzyżankiewicz

Pracownicy będą mogli kierować zapytania osobiście lub za pośrednictwem strony społecznej (związków zawodowych albo przedstawicieli pracowników).

Pracodawcy będą musieli przekazać pracownikowi informacje w „rozsądnym terminie” - nie dłuższym niż 2 miesiące. Możliwe będzie wystąpienie o dodatkowe wyjaśnienia, jeżeli okaże się, że informacje przekazane przez pracodawcę są niedokładne lub niekompletne. Pracodawcy będą zobowiązani przypominać pracownikom raz w roku o przysługującym im prawie oraz o krokach, jakie należy podjąć, aby uzyskać informacje dot. wynagrodzenia.

Nowe prawo spowoduje, że pracownik dowie się, jak kształtują się jego zarobki na tle osób tej samej płci (wykonujących tę samą pracę lub pracę tej samej wartości), jak i na tle płci przeciwnej.

Regulacje krajowe (na projekt których wciąż czekamy) powinny doprecyzować jaka powinna być minimalna liczebność grupy porównawczej, tak aby nie doprowadzić do ujawnienia zarobków poszczególnych pracowników.

W procesie przygotowawczym do nowych przepisów, pracodawcy powinni zastanowić się w jaki sposób zorganizować proces dotyczący wnioskowania i udzielania informacji, np. za pośrednictwem jakiego systemu pracownicy będą informowani o ich prawie do składania wniosków, w jakiej postaci będą udzielane informacje zwrotne, czy też kto będzie odpowiedzialny za ich przygotowanie.

POLSCY PRACODAWCY CORAZ CZĘŚCIEJ WPROWADZAJĄ ROZWIĄZANIA UŁATWIAJĄCE PRACĘ OSOBOM Z ADHD, NP. DOPASOWUJĄ OBOWIĄZKI DO PREDYSPOZYCJI I ZAINTERESOWAŃ, WSPIERAJĄ W PRIORYTYZACJI ZADAŃ I ORGANIZACJI PRACY, PRZEWIDUJĄ CZĘSTSZE PRZERWY



r.pr. Zuzanna Rosner

Pracodawcy nie są zobowiązani do kształtowania warunków pracy osób z ADHD inaczej niż pracowników neurotypowych. Ponieważ jednak osoby z ADHD mogą doświadczać różnych trudności w pracy (np. łatwo się dekoncentrują, bywają nadaktywne, impulsywne, mogą mieć problem z organizacją pracy, nie dotrzymują terminów), pracodawcy decydują się je wspierać.

Zintensyfikowanie działań pracodawców wiąże się m.in. ze wzrostem liczby diagnoz wśród dorosłych. Być może dzięki większej świadomości i nowocześniejszym narzędziom diagnostycznym. Sceptycy twierdzą natomiast, że diagnozy są pochopne i nadmiarowe.

W Polsce sądy pracy nie zajmują się jeszcze neuroróżnorodnością (w tym ADHD). W niedalekiej przyszłości może się to jednak zmienić, zwłaszcza że w niektórych innych jurysdykcjach (np. w Wielkiej Brytanii) takich spraw przybywa. Nie można wykluczyć, że sądy będą brały pod uwagę ten aspekt, np. przy ocenie zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

W zeszłym roku pracowniczka z ADHD wygrała sprawę dyskryminacyjną przeciwko Royal Mint przed trybunałem pracy w Cardiff. Trybunał uznał za zasadne twierdzenia byłej dyrektorki HR, że decyzję o rezygnacji z pracy podjęła pochopnie i pod wpływem impulsu typowego dla osoby z ADHD (czyli był związek przyczynowo-skutkowy między stanem jej zdrowia a powyższą decyzją). Pracodawca nie pozwolił wycofać jej rezygnacji, mimo że był w pełni świadomy, że pracowniczka ma diagnozę i boryka się z trudnościami.

PRACODAWCY POWINNI PRZEPROWADZIĆ ANALIZĘ STANU BHP. WARTO ZROBIĆ ZATEM CHECKLISTĘ ZAGADNIĘŃ DO ZWERYFIKOWANIA

Analiza stanu BHP nie musi być obszerna, nie powinna też powielać treści dokumentów źródłowych. Idealna będzie forma prezentacji, która w zwięzły sposób przedstawi wszystkie zagadnienia dot. warunków pracy i przestrzegania przepisów BHP.



r.pr. Monika Czekanowicz

Przykładowa checklista zagadnień, które należy uwzględnić w analizie stanu BHP:

- stan zatrudnienia z uwzględnieniem umów cywilnoprawnych i B2B;
- ocena warunków na stanowisku pracy i narażenia pracowników na czynniki ryzyka;
- stan techniczny wyposażenia i narzędzi pracy;
- szkolenia BHP oraz ewentualne szkolenia specjalistyczne, np. pierwsza pomoc przedmedyczna, obsługa wózków widłowych;
- profilaktyczna ochrona zdrowia;
- wypadkowość przy pracy, ale także zdarzenia potencjalnie wypadkowe;
- wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze i sprzęt ochrony indywidualnej;
- stan bezpieczeństwa pożarowego i pierwszej pomocy przedmedycznej.
- realizacja wystąpień i nakazów organów kontroli, np. PIP, PIS, ZUS.

Do przygotowania analizy stanu BHP zobowiązani są wszyscy pracodawcy, działający nie tylko w obszarze produkcyjnym, ale także administracyjno-biurowym. Taka analiza, to doskonałe narzędzie do zweryfikowania stanu bezpieczeństwa w organizacji, stwierdzenia zmian jakie zaszły na przestrzeni ostatniego roku oraz obrania kierunku, w jakim powinno się podążać, aby poprawić bezpieczeństwo pracowników.



Paweł Bondarczuk
Asystent imigracyjny

W LUTYM KOLEJNA KATEGORIA OBYWATELI UKRAINY MOŻE STRACIĆ DOSTĘP DO USŁUG KONSULARNYCH

Dnia 5 lutego wygasną ukraińskie kategorie „częściowo zdolny” do służby w wojsku. Wynika to z ustawy uchwalonej przez władze Ukrainy w marcu 2024. Obywatele, którym wcześniej została przyznana wspomniana kategoria mieli się stawić do urzędu wojskowego dobrowolnie przed 4 lutego 2025 w celu ponownego badania lekarskiego.

Od 5 lutego ukraińskie urzędy wojskowe zaczną wzywać tych, którzy nie dokonali formalności w terminie do osobistego stawiennictwa pod rygorem grzywny. Zgodnie z prawem, wezwać mogą także „per aviso”. To oznacza, że po bezskutecznym upływie terminu na odbiór listu wezwanie uważa się za doręczone. „Częściowo zdolni” obywatele Ukrainy, którzy się nie stawiają w terminie wskazanym w wezwaniu otrzymają status „poszukiwany” w aplikacji Ministerstwa Obrony Ukrainy „Rezerv+”, służącej do uzupełnienia danych oraz sprawdzenia swojego statusu wojskowego. Osoby, którym zostanie przyznany ww. status stracą dostęp do wszystkich usług konsularnych, nawet jeśli wcześniej uzupełnili swoje dane w terminie. Poza tym, mogą zostać ukarani karą grzywny w wysokości 17000-25500 hrn. Wezwania organów ukraińskich nie mają wpływu na legalność pobytu obywateli Ukrainy w Polsce, więc pracownicy wezwani do stawiennictwa nie muszą opuszczać kraju na gruncie prawa polskiego.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

28 stycznia obchodziliśmy **Dzień Ochrony Danych Osobowych**.

Z tej okazji zapraszamy na miesiąc tematyczny "RODO".

Będziemy wyjaśniać, wyczuwać, inspirować do zmiany podejścia – RODO z ludzką, a na dodatek uśmiechniętą twarzą – to możliwe!

Zachęcamy do śledzenia naszego profilu na LinkedIn,
żeby być na bieżąco.



AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Konferencja 10 Orzeczeń | Poznań



ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

-10-
ORZECZEŃ

🕒 18 LUTEGO 2025

📍 Sheraton Poznań Hotel

Wydarzenie stacjonarne | Poznań

Zapraszamy na lokalną edycję dorocznej Konferencji 10 Orzeczeń, organizowanej przez kancelarię Raczkowski, omawiającej najważniejsze orzeczenia SN z zakresu prawa People & Culture wydane w 2024 roku.

Podczas wydarzenia omówimy kluczowe wyroki Sądu Najwyższego, które w istotny sposób wpływają na działalność pracodawców. Podamy konkretne rozwiązania do zastosowania w codziennej praktyce osób odpowiedzialnych za HR.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 18 lutego 2025

Miejsce: Sheraton Poznań Hotel

SZKOLENIE | Rozwiązywanie umów o pracę zgodnie z RODO



SZKOLENIE

**EFEKTYWNE PRZECIWDZIAŁANIE
DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI –
ZGODNIE Z RODO**

🕒 11 LUTEGO,
GODZ. 10:00 – 13:00

📍 ONLINE

ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

Podczas warsztatu dowiesz się m.in., jak:

- postępować podczas wyjaśniania sprawy nie narażając się na zarzut naruszenia zasad ochrony danych osobowych;
- realizować zasadę minimalizacji danych i ograniczania celu poprzez umiejętne wyznaczanie granice pozyskiwania informacji;
- komunikować z ofiarą, domniemanym sprawcą, świadkami w sposób zapewniający bezpieczeństwo i poufność danych.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 11 lutego 2025

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2025: Raczkowski sp.k.