



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

---

# PRO HR

---

**KWIECIEŃ 2024**

# TEMATY

Związek zawodowy może wystąpić do sądu o uchylenie polityki antymobbingowej

Ochrona sygnalistów jeszcze w tym roku. Naruszenia prawa pracy i korupcja objęte zakresem zgłoszeń

Jeżeli cyfrowe platformy pracy sprawują kontrolę nad niektórymi elementami wykonywania pracy, to będziemy mieć do czynienia z domniemaniami stosunku pracy

Równość i inkluzywność także wobec różnorodności poznawczej

Ważność orzeczeń o niepełnosprawności oraz o stopniu niepełnosprawności przedłużona do 30 września 2024 roku

Rząd przyjął projekt ustawy „Aktywny rodzic”, która przewiduje wprowadzenie trzech nowych świadczeń dla rodziców małych dzieci

Substancje o działaniu reprotoksycznym – nowe obowiązki dla pracodawców

Planowane przedłużenie prawa pobytu obywateli Ukrainy do 30 września 2025 r. oraz możliwość złożenia wniosku pobytowego przez niepracujących członków rodzin

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

## ZWIĄZEK ZAWODOWY MOŻE WYSTĄPIĆ DO SĄDU O UCHYLENIE POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ

Sąd Najwyższy orzekł tak w wyroku z 19 marca 2024 r. (III PSKP 8/23). Żądanie uchylenia może być zgłoszone np. ze względu na sprzeczność polityki z przepisami prawa. SN potwierdził także, że aktualnie obowiązujące przepisy polskiego prawa nie nakładają na pracodawców obowiązku ustalenia takiej polityki, choć powinni oni przeciwdziałać mobbingowi (do czego zobowiązuje ich k.p.) w szczególności szkoląc pracowników, informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Z wyroku nie wynika obowiązek pracodawcy konsultowania lub uzgadniania procedury antymobbingowej ze związkami zawodowymi lub innym przedstawicielstwem pracowników. To jednak może się zmienić po wejściu w życie ustawy o ochronie sygnalistów.



r.pr. Katarzyna Dobkowska



dr adw. Damian Tokarczyk

## OCHRONA SYGNALISTÓW JESZCZE W TYM ROKU. NARUSZENIA PRAWA PRACY I KORUPCJA OBJĘTE ZAKRESEM ZGŁOSZEŃ

Po ponad dwóch latach prac rząd przyjął projekt ustawy o ochronie sygnalistów, który może zostać uchwalony w najbliższych miesiącach.

Pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników będą mieli 3 miesiące na wdrożenie procedury i środków ochrony sygnalistów zgłaszających naruszenia prawa w kilkunastu obszarach.

Unijna dyrektywa o ochronie sygnalistów obowiązuje do ochrony osób, które zgłaszają naruszenia przepisów w takich dziedzinach jak m.in. ochrona danych osobowych, prywatności, zasad uczciwej konkurencji czy praw konsumentów. Ostatni projekt ustawy wdrażającej dyrektywę w Polsce istotnie rozszerzył ten katalog o naruszenia przepisów prawa pracy, korupcję, handel ludźmi a nawet wolności i prawa człowieka i obywatela.

To ogromna zmiana, która oznacza, że sygnalista będzie mógł zgłosić wszystkie naruszenia szeroko pojętego prawa HR. Ponadto, obowiązujące już w wielu firmach procedury zgłaszania przypadków np. mobbingu będą musiały zostać zweryfikowane pod kątem zgodności z „unijnym” systemem ochrony sygnalistów. To samo dotyczyć będzie zgłoszeń naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy, BHP, uprawnień rodzicielskich i wszelkich innych zagadnień związanych z zatrudnieniem. Projektowana ustawa wzmocni także ochronę osób zgłaszających przypadki korupcji, w tym konfliktu interesów i nadużywania uprawnień.

Sygnalistą będzie mógł zostać każdy, kto świadczy, świadczył lub miał świadczyć pracę lub usługi na podstawie jakiegokolwiek umowy. Ochrona będzie obejmowała zakaz rozwiązania umów i pogorszenia warunków pracy sygnalisty, o ile powodem było dokonanie zgłoszenia, ale także zakaz pociągnięcia zgłaszającego do odpowiedzialności dyscyplinarnej, cywilnej lub karnej za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa, albo zniesławienie. Warunkiem objęcia taką ochroną będzie jedynie dobra wiara sygnalisty – a więc przekonanie, że dokonywane zgłoszenie było prawdziwe.

Pracodawcy muszą już dzisiaj zacząć przygotowywać wewnętrzne polityki oraz strukturę organizacyjną pionu przyjmującego zgłoszenia i prowadzącego wewnętrzne postępowania wyjaśniające. Trzy miesiące okresu wdrożeniowego to minimalny czas na stworzenie efektywnej procedury i przeszkolenie załogi.

## JEŻELI CYFROWE PLATFORMY PRACY SPRAWUJĄ KONTROLĘ NAD NIEKTÓRYMI ELEMENTAMI WYKONYWANIA PRACY, TO BĘDZIEMY MIEĆ DO CZYNIENIA Z DOMNIEMANIEM STOSUNKU PRACY



adw. Monika Politowska-Bar

Dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych określa kryteria wskazujące kiedy należy uznać, że cyfrowa platforma pracy kontroluje wykonywanie pracy, a spełnienie co najmniej dwóch z następujących pięciu skutkuje domniemaniem stosunku pracy:

- ustalanie górnych limitów wynagrodzenia,
- zobowiązanie do przestrzegania wiążących zasad dotyczących wyglądu lub wykonania pracy,
- nadzorowanie wykonywania pracy lub weryfikowanie jej jakości,
- ograniczenie swobody organizowania pracy (m.in. w zakresie wyboru godzin pracy, okresów nieobecności, przyjmowania i odrzucania zadań),
- ograniczenie możliwości rozbudowy bazy klientów lub wykonywania pracy na rzecz osób trzecich.

Możliwe będzie wzruszenie takiego domniemania, jednak ciężar udowodnienia braku stosunku pracy będzie spoczywał na cyfrowej platformie pracy. Unijna dyrektywa będzie miała zastosowanie do cyfrowych platform, niezależnie od miejsca prowadzenia przez nie działalności, jeżeli praca za ich pośrednictwem będzie wykonywana w Unii. Po wejściu Dyrektywy w życie (co powinno nastąpić w najbliższych miesiącach), Polska będzie miała dwa lata na jej implementację.



## RÓWNOŚĆ I INKLUZYWNOŚĆ TAKŻE WOBEC RÓŻNORODNOŚCI POZNAWCZEJ

Pracodawcy zarządzający różnorodnością często koncentrują się na tzw. pierwotnej tożsamości pracowników. Wspierają różnorodność i inkluzywność w zakresie płci, wieku, narodowości, rasy itd. To ważne działania. Różnorodność tych cech nie zawsze gwarantuje jednak tzw. różnorodność poznawczą (kognitywną) związaną z odmiennymi stylami myślenia i innymi doświadczeniami. Przykładowo, pracownicy różnej płci mogą mieć podobne wykształcenie, doświadczenie zawodowe itp., przez co ich style myślenia będą w miarę jednorodne.

Tymczasem, to właśnie odmienne punkty widzenia, style myślenia i doświadczenia przekładają się na niestandardowe rozwiązania, przełamywanie schematów, nowe perspektywy, kreatywność i innowacyjność. W tym kontekście często mówi się o pracownikach nieneuronormatywnych. Potrafią oni np. dostrzegać pewne szczegóły, wzorce, powtarzalne prawidłowości tam, gdzie osoby neurotypowe ich nie widzą. Często cechuje ich także twórczość, umiejętność znajdowania nieszablonowych rozwiązań (tzw. thinking outside the box).

Zbudowanie zespołu różnorodnego kognitywnie nie jest łatwe. Wymaga specjalistycznej wiedzy, wnikliwej obserwacji, najczęściej również testów psychologicznych pokazujących, jak członkowie zespołu podchodzą do problemów, podejmują decyzje itd. Zespoły różnorodne poznawczo potrzebują również odpowiedniego lidera, żeby atutów nie przyćmiły wyzwania (np. trudności w podejmowaniu decyzji, konflikty relacyjne).

# WAŻNOŚĆ ORZECZEŃ O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI ORAZ O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI PRZEDŁUŻONA DO 30 WRZEŚNIA 2024 ROKU

Orzeczenia o niepełnosprawności oraz orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, których:

1. okres ważności upłynąłby do dnia 5 sierpnia 2023 roku (tzw. orzeczenia „covidowe”, których ważność przedłużano w czasie epidemii Covid-19) oraz
2. okres ważności upłynął po dniu 5 sierpnia 2023 roku i przed dniem 30 września 2024 roku

zachowują ważność do dnia 30 września 2024 roku, chyba że wydane wcześniej nowe orzeczenie o niepełnosprawności lub nowe orzeczenie o stopniu niepełnosprawności stanie się ostateczne.

Pracodawcy powinni zweryfikować wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych – objęcie przedłużeniem orzeczeń, które wygasły we wskazanym wyżej okresie, przywraca im moc obowiązującą.



r. pr. Monika Czekanowicz



Anna Nowak  
Prawniczka

## RZĄD PRZYJĄŁ PROJEKT USTAWY „AKTYWNY RODZIC”, KTÓRA PRZEWIDUJE WPROWADZENIE TRZECH NOWYCH ŚWIADCZEŃ DLA RODZICÓW MAŁYCH DZIECI

Projekt ustawy o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka „Aktywny rodzic”, przyjęty przez Radę Ministrów 9 kwietnia 2024 r. ma na celu wsparcie rodziców dzieci w wieku żłobkowym, poprzez umożliwienie im skorzystania z jednego z trzech nowych świadczeń:

1. „aktywni rodzice w pracy” (tzw. babciowe) - świadczenie będzie wynosiło 1.500 zł miesięcznie (w przypadku dzieci z niepełnosprawnością 1.900 zł miesięcznie). Do pobierania tego świadczenia przez okres maksymalnie 24 miesiące uprawnieni będą rodzice dzieci od 12 miesiąca życia, którzy będą aktywni zawodowo, a opiekę nad dzieckiem powierzą m.in. niani lub babci.
2. „aktywnie w żłobku” - świadczenie to będzie kierowane do rodziców dzieci, które uczęszczają do żłobka, klubu dziecięcego lub dziennego opiekuna. Świadczenie będzie wynosiło do 1.500 zł miesięcznie (w przypadku dzieci z niepełnosprawnością do 1.900 zł miesięcznie). Świadczenie nie będzie mogło jednak przekraczać kwoty jaką rodzice ponoszą za pobyt dziecka w instytucji opieki.

Z tego świadczenia będzie można skorzystać do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3 rok życia.

3. „aktywnie w domu” - ostatnie świadczenie będzie przeznaczone dla rodziców, którzy zdecydowali się na pozostanie w domu, aby zaopiekować się dzieckiem w wieku od 12. do ukończenia 35. miesiąca życia i nie są aktywni zawodowo.

Świadczenie „aktywnie w domu” będzie wynosiło 500 zł miesięcznie i będzie przysługiwało na analogicznych zasadach, jak obecnie funkcjonujący rodzinny kapitał opiekuńczy. Jediną, kluczową różnicą będzie możliwość uzyskania świadczenia na każde, w tym na pierwsze i jedyne dziecko.

Możliwe będzie zmienianie (nawet wielokrotnie), danego świadczenia na inne w zależności od indywidualnej sytuacji danej rodziny. Jednak na to samo dziecko, za dany miesiąc, będzie można pobierać tylko jedno świadczenie.

Zgodnie z projektem ustawy, z nowych rozwiązań rodzice będą mogli skorzystać już od 1 października 2024 r.

## **SUBSTANCJE O DZIAŁANIU REPROTOKSYCZNYM – NOWE OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW**



r. pr. **Monika Czekanowicz**

Trwają prace nad implementacją dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. rozszerzającą ochronę pracowników o substancje reprotoksyeczne, tj. substancje wpływające na niepłodność, poronienia lub wady rozwojowe płodu.

Do substancji reprotoksyecznych należą: ołów nieorganiczny i jego związki; N,N-dimetyloacetamid; nitrobenzen; N,N-dimetyloformamid; 2-metoksyetanol; octan 2-metoksyetylu; 2-etoksyetanol; octan 2-etoksyetylu; 1-metylo-2-pirolidon; rtęć i nieorganiczne związki rtęci dwuwartościowej, w tym tlenek rtęci i chlorek rtęci (mierzone w przeliczeniu na rtęć); bisfenol A; 4,4'-izopropylidenodifenol; tlenek węgla.

Obowiązkiem pracodawcy będzie uwzględniać substancje reprotoksyeczne w przeprowadzanych badaniach i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, okresowych szkoleniach narażonych pracowników czy prowadzeniu rejestru prac, których wykonanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z tymi substancjami.

Termin implementacji dyrektywy upłynął w dniu 5 kwietnia 2024 r.



**Ewa Mierzyńska**  
Konsultantka imigracyjna

## **PLANOWANE PRZEDŁUŻENIE PRAWA POBYTU OBYWATELI UKRAINY DO 30 WRZEŚNIA 2025 R. ORAZ MOŻLIWOŚĆ ZŁOŻENIA WNIOSKU POBYTOWEGO PRZEZ NIEPRACUJĄCYCH CZŁONKÓW RODZIN**

Jeżeli zmiana wejdzie, obywatele Ukrainy będą mogli do 30 września 2025 roku kontynuować pobyt na terytorium RP w oparciu o dotychczasowy status i korzystać z przywilejów i świadczeń przyznanych im przepisami specustawy. Przedłużenie prawa pobytu o kolejny okres będzie obowiązywać pomimo wygaśnięcia ochrony czasowej UE, co nastąpi 4 marca 2025 r.

Kolejną proponowaną zmianą jest umożliwienie niepracującym członkom rodzin obywateli Ukrainy ubiegania się o pobyt czasowy na okres do 3 lat. Zmiana dotyczy na razie członków rodzin obywateli Ukrainy, którzy przebywają w Polsce m.in. na podstawie zezwolenia na pobyt w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Niebieska Karta UE) oraz zezwolenia na pobyt stały. Zmiana nie dotyczy członków rodzin ob. Ukrainy przebywających w Polsce w oparciu o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Do tej pory o pobyt czasowy w Polsce mogli ubiegać się wyłącznie obywatele Ukrainy korzystający z ochrony czasowej w Polsce, jeśli celem ich pobytu w Polsce jest wykonywanie pracy, wykonywanie pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Blue Card) lub prowadzenie działalności gospodarczej. Nowe przepisy umożliwią złożenie wniosku pobyтового kolejnej grupie obywateli Ukrainy.

Ważną zmianą będzie również możliwość przedłużenia prawa pobytu obywateli Ukrainy poprzez złożenie uproszczonego wniosku pobyтового w formie elektronicznej. Uzyskanie zezwolenia na pobyt w tym trybie umożliwi dostęp do rynku bez zezwolenia na pracę oraz zagwarantuje możliwość otworzenia jednoosobowej działalności gospodarczej.

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

### Let's talk about RODO... w dyscyplinowaniu, karaniu i zwalnianiu pracowników



Zapraszamy na pierwsze spotkanie z nowego cyklu, podczas którego porozmawiamy o:

- Niezbędności do celu i minimalizacji danych w procesach przetwarzania danych
- Przechowywaniu dokumentów związanych z tymi czynnościami
- Osobach, które uczestniczą w tych czynnościach – w tym również o upoważnieniach
- Realizacji praw podmiotów danych – o czym musimy informować, jakie kopie danych wydać na żądanie podmiotu danych

Rejestracja w [LINKU](#)  
Termin: 10 maja 2024

---

### SZKOLENIE | Czy pracodawca może skorzystać na ESG i DEI?



Zapraszamy na warsztat, podczas którego zostaną podjęte kwestie m.in.:

- Kto i kiedy będzie miał obowiązek raportować kwestie zrównoważonego rozwoju
- Czym są standardy ESG (Środowisko, Społeczeństwo, Ład Korporacyjny)
- Czy pracodawca może skorzystać na ESG & DEI
- Skąd się wzięło DEI (Różnorodność, Równość, Inkluzywność)
- Jak się przygotować do wdrożenia DEI

Rejestracja w [LINKU](#)  
Termin: 15 maja 2024

**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.raczkowski.eu](http://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](mailto:office@raczkowski.eu).

Copyright © 2022: Raczkowski sp.k.