



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

WRZESIEŃ 2025

TEMATY

Kontrola PIP – przez Internet

Po zakończeniu kontroli PIP stosuje procedurę wykroczeniową

Różnorodność pokoleniowa w firmie

Nie można korzystać z papierosów elektronicznych bez nikotyny w zakładzie pracy

Od 1 czerwca 2025 r. pracodawcy mają obowiązek poinformować cudzoziemców o prawie wstępowania do związków zawodowych

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

KONTROLA PIP – PRZEZ INTERNET

Projekt nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wprowadza kontrolę w trybie zdalnym, bez fizycznej obecności w zakładzie pracy.



r.pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

Zdalne oględziny zakładu pracy

Inspektor będzie mógł przeprowadzić tzw. zdalne oględziny – czyli ocenę warunków pracy w formie prezentacji stanowisk pracy, maszyn, urządzeń lub procesów technologicznych np. przez wideopojęcie.

Urządzenia te mają zostać zapewnione przez Państwową Inspekcję Pracy, natomiast obowiązkiem pracodawcy będzie wyznaczenie osoby, która będzie w stanie profesjonalnie przeprowadzić prezentację.

Przesłuchania zdalne

Nowe przepisy umożliwiają także przeprowadzanie przesłuchań zdalnych – zarówno kontrolowanego, jak i świadków. Całość będzie rejestrowana (obraz i dźwięk), a z przesłuchania sporządzi się protokół zawierający jedynie kluczowe oświadczenia.

Cała kontrola online

Cała kontrola lub jej poszczególne elementy mogą być przeprowadzone zdalnie, np. z użyciem poczty elektronicznej lub wideopojęcia – o ile nie narusza to celu kontroli.

Zgoda przedsiębiorcy nie będzie wymagana.

Jak przygotować organizację do zmian?

Warto rozważyć podjęcie następujących działań:

- ocenę stanu organizacyjnego i technicznego przygotowania do kontroli na odległość,
- opracowanie wewnętrznych zasad obsługi oględzin, przesłuchań czy przekazywania dokumentów w trybie zdalnym,
- przeszkolenie pracowników odpowiedzialnych za kontakt z PIP (HR, BHP, compliance),
- uporządkowanie dokumentacji i przystosowanie jej do przekazywania w formie elektronicznej,
- przygotowanie działań na wypadek sytuacji spornych lub niejednoznacznych interpretacyjnie.

Z doświadczenia wiemy, że odpowiednie przygotowanie w tym zakresie ułatwia przeprowadzenie kontroli i ogranicza ryzyko błędów formalnych.

Nasi prawnicy już dziś wspierają klientów zarówno na etapie przygotowania do kontroli, jak i w jej trakcie – również w trybie zdalnym (korespondencyjnym).

PO ZAKOŃCZENIU KONTROLI PIP STOSUJE PROCEDURĘ WYKROCZENIOWĄ

Kontrola PIP kończy się z momentem podpisania protokołu. Może mieć ona dalszy ciąg – PIP może wydać wystąpienie albo nakaz. Jeśli jednak inspektor uważa, że ktoś popełnił wykroczenie, to musi stosować zupełnie inne przepisy. Czynności wyjaśniające reguluje kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia. Osobie podejrzanej o wykroczenie daje on prawo do obrony.



adw. dr Damian Tokarczyk

Inna procedura, inne zasady

Inspektorzy PIP nie zawsze o tym pamiętają. Często po zakończeniu kontroli nadal wzywają na „spotkania” przedstawicieli pracodawców, tak, jak mogli to robić w trakcie kontroli. Żądają od nich wyjaśnień i sporządzają z nich notatki. Tymczasem, procedura wykroczeniowa jest zupełnie inna. Zwłaszcza w przypadku osób podejrzanych o wykroczenie ma to duże znaczenie praktyczne.

W postępowaniu wykroczeniowym zasadą jest wzywanie osób na przesłuchanie na piśmie. Wezwania telefoniczne czy mailowe to wyjątek, który powinien być uzasadniony szczególną sytuacją. W wezwaniu inspektor PIP ma obowiązek powiadomić m.in. o tym, w jakim charakterze wzywa daną osobę – świadka, czy podejrzanego.

Osoba podejrzana o popełnienie wykroczenia ma prawo do ustanowienia jednego obrońcy. Jej przesłuchanie rozpoczyna się od przedstawienia zarzutu, który musi być opisany także w protokole. Podejrzan może odmówić składania wyjaśnień albo odpowiedzi na poszczególne pytania. Ma prawo do otrzymania kopii protokołu swojego przesłuchania.

Nakładanie mandatów przez PIP

Inspektorzy PIP mają w tych postępowaniach uprawnienia oskarżyciela. Mogą więc nakładać mandaty w wysokości do 2000 zł na osoby, które ich zdaniem są winne wykroczenia. W przypadku recydywy mandat może wynosić do 5000 zł. Jeżeli podejrzany odmówi przyjęcia mandatu, inspektor wysyła do sądu wniosek o ukaranie. Obecnie procedowana jest nowelizacja przepisów, która zwiększy dopuszczalną kwotę mandatów do 5000 zł.

Przyjęcie i opłacenie mandatu kończy postępowanie. Opłacony mandat jest odpowiednikiem wyroku, czyli stwierdzeniem popełnienia wykroczenia. Jeśli zostanie on przyjęty i opłacony, dużo trudniej bronić się przed zarzutami naruszenia prawa pracy. Dlatego w tych sytuacjach, gdy pracodawca nie zgadza się z oceną inspektorów PIP, lepiej mandatów nie przyjmować.

Jak się przygotować?

Inspektorzy PIP często jeszcze w trakcie kontroli otwarcie mówią o tym, że kontrola skończy się mandatami. Czasami wynika to z treści protokołu kontroli. Już wtedy warto przygotować się na tę ewentualność. Pomocne jest ustalenie kręgu osób, które mogą być podejrzane, ustalić czy jest potrzebny udział obrońcy i czy podejrzany powinien przyjąć mandat.

RÓŻNORODNOŚĆ POKOLENIOWA W FIRMIE

Na rynku pracują obecnie cztery pokolenia: Baby Boomers (1946 - 1964), Pokolenie X (1965 - 1980), Pokolenie Y (Millenialsi, 1981 - 1996), Pokolenie Z (urodzeni po 1997). To konsekwencja obecnych trendów demograficznych.



r.pr. Zuzanna Rosner

Potrzeby, wartości i priorytety każdego pokolenia są inne. Dla Baby Boomers ważna jest stabilność zatrudniania, z reguły są przywiązani i lojalni wobec pracodawcy. Pokolenie X również ceni sobie stabilność, ale nie stawia jej na pierwszym miejscu. Ważne jest wynagrodzenie, atmosfera i rozwój, ale też elastyczność. Dla Pokolenia Y najważniejsze jest wynagrodzenie, elastyczne godziny pracy, benefity pozapłacowe (np. prywatna opieka medyczna), work-life balance. Stabilność zatrudnienia jest mniej istotna. Pokolenie Z stawia na dobrą atmosferę, elastyczność, poczucie sensu, wartości etyczne czy społeczne, wynagrodzenie (przy czym przychody nie muszą być z jednego źródła). Jest otwarte na nowe doświadczenia, ceni benefity pozapłacowe, stabilność zatrudnienia jest na ostatnim miejscu.

Powyższa charakterystyka stanowi pewne uproszczenie, a żadna z ww. grup nie jest jednolita. Trzeba uważać na krzywdzące stereotypy i uprzedzenia, zwłaszcza dotyczące Pokolenia Z. Nie zmienia to faktu, że zrozumienie specyfiki każdego pokolenia jest kluczowe. Cechy przedstawicieli poszczególnych pokoleń przekładają się na zaangażowanie, motywację i decyzje dotyczące pracy. Np. przedstawiciel Pokolenia Z nie będzie aplikował do firmy, o której wiadomo, że nie dba o atmosferę pracy, a deklarowane wartości są fasadowe. Nie przekona go wysokie wynagrodzenie czy atrakcyjne benefity.

Firma powinna dostrzegać, szanować i rozumieć różnice, dostosowywać komunikację, wspierać inkluzywne środowisko pracy. Każde pokolenie ma wiele do zaoferowania. Pokolenie Z jest biegłe technologicznie, nastawione na innowacyjne rozwiązania, starsze pokolenia wnoszą doświadczenie, stabilizację, poczucie bezpieczeństwa. Zarządzanie zespołem wielopokoleniowym stanowi wyzwanie, jednak przy umiejętnym podejściu różnorodność pokoleniowa przynosi wiele korzyści.

Jakie działania można wdrożyć?

- ✓ Zbadaj postawy.
- ✓ Sprawdź, czy w zespole są uprzedzenia, stereotypy.
- ✓ Zaplanuj warsztaty i webinary dla managerów.
- ✓ Dostosuj komunikację.
- ✓ Wspieraj oddolne inicjatywy (np. sieci pracownicze).
- ✓ Rozważ różne inicjatywy, np. mentoring, warsztaty, spotkania z trenerami.

NIE MOŻNA KORZYSTAĆ Z PAPIEROSÓW ELEKTRONICZNYCH BEZ NIKOTYNY W ZAKŁADZIE PRACY

Spore zaskoczenie może czekać na palaczy po powrocie z urlopów do pracy. Z dniem 5 lipca 2025 roku znowelizowano przepisy ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. Obecnie poza tradycyjnymi wyrobami tytoniowymi i papierosami elektronicznymi zawierającymi nikotynę w pomieszczeniach zakładów pracy zabronione jest także palenie papierosów elektronicznych niezawierających nikotyny.

Nowelizacja zdecydowanie ułatwi życie pracodawcom, którzy wskazywali na duże trudności w ustaleniu czy papierosy elektroniczne palone przez pracowników zawierają nikotynę czy też nie, co pozwalało na obejście zakazu przez niektórych pracowników.

Palenie papierosów elektronicznych niezawierających nikotyny będzie dopuszczalne na terenie zakładu pracy wyłącznie w wyznaczonych palarniach, podobnie jak przy wyrobach tytoniowych oraz papierosach elektronicznych zawierających nikotynę.

Naruszenie zakazu palenia w pomieszczeniach zakładów pracy przez pracowników stanowi naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i uzasadnia nałożenie przez pracodawcę kary porządkowej, a nawet rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.



r.pr. Monika Czekanowicz



r.pr. Anna Boguska

OD 1 CZERWCA 2025 R. PRACODAWCY MAJĄ OBOWIĄZEK POINFORMOWAĆ CUDZOZIEMCÓW O PRAWIE WSTĘPOWANIA DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Informację należy przekazać w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca.

Nie ma obowiązku wskazywania konkretnych organizacji związkowych funkcjonujących u danego pracodawcy, ani ich danych kontaktowych. Wystarczy ogólna informacja, że cudzoziemiec ma prawo wstąpić do związku zawodowego. Informację należy przekazać także w przypadku gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe.

Powinna być przekazana cudzoziemcom zatrudnionym po 1 czerwca 2025 r. oraz przed tą datą.

Dotyczy zarówno cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej.

Ustawa nie przewiduje sankcji za naruszenie tego obowiązku.

Pracodawcy powinni przekazać cudzoziemcom, którzy są u nich zatrudnieni stosowne zawiadomienia.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Ius Labors Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

PAŹDZIERNIK MIESIĄCEM

COMPLIANCE

w Kancelarii Raczkowski!

Nie tylko **Compliance Day** – cały **październik miesiącem compliance** w #Raczkowski!

Compliance to nie tylko sygnaliści. To wszystkie działania, które mają zapewnić zgodność działania Firmy z prawem i standardami etyki.

Temat compliance przestał być tylko dodatkiem. Coraz częściej jest przedmiotem memów i dyskusji pracowników. Wspólnie zastanówmy się, jaka jest jego rola w nowoczesnej Firmie.

Zachęcamy do śledzenia naszego [profilu na LinkedIn](#).

WEBINAR | Nowe uprawnienia PIP – przygotuj się na zmiany

WEBINAR

NOWE UPRAWNIENIA
PIP – PRZYGOTUJ SIĘ
NA ZMIANY

14 PAŹDZIERNIKA

10:00 – 10:45

Ius Labors Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

Zapraszamy na webinar!

Przygotuj swoje zespoły do nadchodzących zmian w ustawie o PIP!

Czego się dowiesz?

- Wyjaśnimy, jakie praktyczne znaczenie mają plany legislatora.
- Omówimy możliwe konsekwencje dla organizacji.
- Pokażemy, jak się przygotować, aby zmniejszyć potencjalne ryzyka.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 14 października 2025

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

COMPLIANCE DAY 2025



To już IX edycja flagowej konferencji Kancelarii Raczkowski, która łączy ekspertów prawa, HR, bezpieczeństwa i zarządzania ryzykiem. To więcej niż wykłady – to intensywna dawka wiedzy, inspiracji i realnych case studies.

W tym roku wydarzenie poświęcone będzie m.in.:

- prywatyzacji wymiaru sprawiedliwości,
- refleksjom nad ustawą o ochronie sygnalistów w rocznicę jej wejścia w życie,
- zarządzaniu konfliktem interesów,
- AI w miejscu pracy.

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 16 października 2025

SZKOLENIE | Działalność konkurencyjna pracowników i współpracowników – jak ją ograniczyć i regulować



Zapraszamy na praktyczne szkolenie!

Czego dowiedzą się uczestnicy

- Jak prawidłowo formułować zakaz konkurencji dla umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego czy współpracy B2B?
- Jak realnie żądać wykonania umowy o zakazie konkurencji?
- Jakie błędy najczęściej popełniają pracodawcy i jak ich uniknąć?
- Jak skutecznie chronić interesy firmy, nie narażając się na spory sądowe?

Rejestracja w [LINKU](#)

Termin: 21 października 2025

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA



Warsztaty Mistrzów RODO dla People & Culture
Praktyka. Wrażliwość. Odpowiedzialność.

Startujemy z pierwszą, pilotażową edycją warsztatów RODO,
skrojonych specjalnie dla liderów HR, People & Culture, compliance i operacji personalnych.

Dlaczego warto?

- Bo RODO nie kończy się na klauzulach informacyjnych.
- Bo odpowiedzialność za dane to dziś obszar strategicznego ryzyka.
- Bo Twoja rola wymaga umiejętności podejmowania decyzji – nie tylko wiedzy.

4 dni, które zmieniają Twoje podejście do ochrony danych

Każdy dzień to konkretny obszar HR:

Każdy blok kończy się zadaniem wdrożeniowym lub symulacją decyzyjną – bo uczysz się przez działanie.

Elastyczna formuła udziału

Masz do dyspozycji 4 dni warsztatowe – i możesz je rozłożyć, jak chcesz:

- 📍 Warszawa lub Kraków
- 💻 lub online – hybrydowo

Nie możesz być danego dnia? Wybierasz inne miasto lub łączysz się zdalnie.

Ten program jest **matrycowy i modułowy** – Ty wybierasz kolejność i lokalizację.

Sprawdź szczegóły [TUTAJ](#).

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.rackowski.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@rackowski.eu.

Copyright © 2025: Rackowski sp.k.