

## Szanowni Państwo,

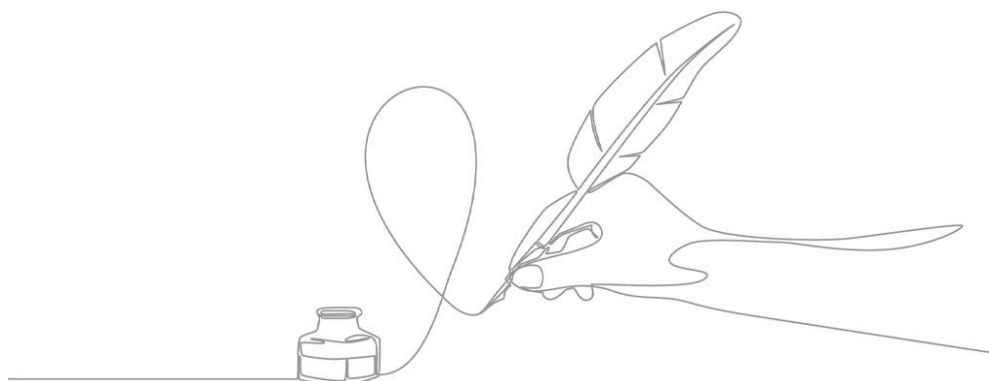
w czerwcowym wydaniu *Perspektyw HR* zaczynamy od **Pride Month** – symboliczny miesiąc, w którym zwracamy uwagę na wspieranie różnorodności, to dobra okazja, aby zweryfikować wewnętrzne polityki z zakresu D&I. Podpowiadamy, na co w szczególności zwrócić uwagę.

Omawiamy również zagadnienia związane z digitalizacją dokumentacji pracowniczej. Pamiętajmy, że digitalizacja dokumentacji pracowniczej może nastąpić od dowolnego momentu, bez konieczności digitalizowania całego archiwum.

Piszemy również na temat tzw. **on-call duties**, szczególnie popularnych w branży IT. Podpowiadamy, w jaki sposób skutecznie je wprowadzić i ograniczyć związane z tym ryzyka.

**Życzymy udanej lektury!**

**Agnieszka Nicińska**  
**Robert Stępień**



## **Pride Month – czas na weryfikację polityk z zakresu D&I**

---

Pride Month, symboliczny, obchodzony na całym świecie miesiąc, w którym skupiamy się na tematach związanych z poszanowaniem różnic i odmienności, to dobra okazja, aby przyjrzeć się obowiązującym u Państwa procedurom oraz politykom równościowym, zweryfikować te istniejące i ewentualnie wdrożyć dodatkowe regulacje tam, gdzie ich brakuje.

Polityka ds. różnorodności – wielu pracodawców, szczególnie tych o zasięgu międzynarodowym, wprowadza wewnętrzne polityki, w których deklaruje swoje wartości, takie jak poszanowanie różnorodności czy równe traktowanie wszystkich pracowników. W tym kontekście pojawia się kilka zagadnień: czy można wymagać od pracowników przestrzegania tego rodzaju wartości; czy tylko w czasie pracy, czy także poza czasem pracy; czy można wyciągać konsekwencje wobec pracowników, którzy nie stosują się do polityki? Odpowiedź na wszystkie te pytania jest zasadniczo twierdząca, choć niekiedy będzie zależała od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę, charakteru stanowiska pracy danego pracownika czy poziomu odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku. Aspekty te trzeba odpowiednio zaadresować w polityce. Pozostaje również kwestia, jak wprowadzić taką politykę, aby była skuteczna – najczęściej nie wystarczy jedynie ogłoszenie w intranecie polityki globalnej otrzymanej z grupy.

Polityka dot. hatespeech – coraz większa popularność mediów społecznościowych sprawia, że internetowa aktywność pracowników, która jest niezgodna z wartościami danej firmy może realnie wpłynąć na jej wizerunek i skutecznie zniechęcić do niej klientów czy potencjalnych przyszłych pracowników. Hatespeech w Internecie może także przyczyniać się do nasilania negatywnych zachowań w miejscu pracy. Aby zapobiec takim sytuacjom, rekomendowane jest wprowadzenie wewnętrznej polityki, w której pracodawca określi, jakie zachowania w sferze mediów społecznościowych nie będą przez niego akceptowane. We współczesnych realiach to jeden z podstawowych dokumentów, który powinien obowiązywać u każdego pracodawcy.

Chętnie podzielimy się z Państwem naszym doświadczeniem i pomożemy we wdrożeniu odpowiednich dokumentów i dobrych praktyk z zakresu D&I.

## **Digitalizacja dokumentacji pracowniczej – możesz to zrobić w dowolnym momencie**

---

Coraz więcej pracodawców decyduje się na digitalizację dokumentacji pracowniczej. Można to skutecznie zrobić. Czynnikiem, który powstrzymuje część pracodawców przed tą decyzją jest jednak powszechny na rynku pogląd, że digitalizować trzeba całość dokumentacji pracowniczej, wraz z tą historyczną. To nieprawda. Można objąć digitalizacją tylko aktualną/przyszłą dokumentację. Można też łączyć postać papierową i elektroniczną dokumentów.

Istotnym elementem jest wybór odpowiedniego dostawcy usług, który przeniesie dokumenty w formę cyfrową zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wybór systemu, który zapewni prawidłowe prowadzenie i przechowywanie dokumentacji. Przystępując już do samego

procesu warto też dokonać weryfikacji czy rzeczywiście wszystkie przechowywane dokumenty są nam niezbędne – z doświadczenia wiemy, że po takiej inwentaryzacji okazuje się, że dokumentacja może być „odchudzona”. Końcowym etapem jest przeszkolenie pracowników odpowiedzialnych za obieg dokumentów oraz odpowiednia komunikacja do pracowników.

Nasz zespół doradza na każdym etapie takiego procesu. Dzięki temu nie tylko skraca się czas na przeprowadzenie elektronizacji, ale również eliminuje się błędy, które mogą się pojawić w trakcie projektu.

### **On-call duties a czas pracy**

---

Pracodawcy, szczególnie z branży IT, w celu zapewnienia ciągłości funkcjonowania systemów, są zmuszeni do wprowadzenia „dyżurów”, podczas których pracownik pozostaje w kontakcie z pracodawcą poza normalnymi godzinami pracy (np. wieczorami i w nocy lub w weekendy). Mogą być one wykonywane z domu lub z innego miejsca. Istotne jest jednak to, aby w razie awarii systemu informatycznego lub nagłej potrzeby wykonania pracy pracownicy byli dostępni i mogli niezwłocznie podjąć się jej wykonania.

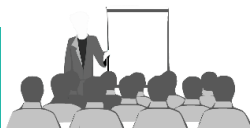
Mając na uwadze obowiązki związane z ewidencją czasu pracy powoduje to po stronie pracodawcy cały szereg trudności.

Po pierwsze, wykonywanie przez pracownika dyżuru nie może naruszać jego prawa do odpoczynku, a więc co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu oraz co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Po drugie – w przypadku, gdy praca była przez pracownika faktycznie wykonywana w soboty lub niedziele, pracodawca powinien udzielić mu dodatkowego dnia wolnego od pracy (niezależnie od tego, jak długo pracował w sobotę lub niedzielę, np. nawet jeżeli pracował w jednym z tych dni tylko 30 minut, będzie uprawniony do całego dnia wolnego). Problem jednak w tym, że pracodawca nie zawsze ma możliwość udzielenia takiego dnia wolnego. Z kolei niektórzy pracownicy wprost deklarują, że wolą dodatkowe wynagrodzenie.

W przypadku wykonywania pracy w niedzielę, jeśli pracodawca nie ma możliwości zapewnienia pracownikowi dodatkowego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, powinien wypłacić pracownikowi wynagrodzenie i dodatek. W praktyce jest to rozwiązanie powszechnie akceptowane. Inaczej jest w przypadku pracy w soboty – tutaj przepisy nie przewidują innej możliwości zrekompensowania pracownikowi takiej pracy niż poprzez udzielenie dodatkowego dnia wolnego. Teoretycznie więc nie ma możliwości zapłaty wynagrodzenia i dodatku. W praktyce jednak wielu pracodawców wypłaca te świadczenia, nie udzielając dnia wolnego. Inspekcja pracy może to zakwestionować i często tak robi. Jednak naszym zdaniem można płacić, jeżeli jesteśmy w stanie wykazać, że nie ma możliwości udzielenia dnia wolnego oraz że zapłata jest formą preferowaną przez pracownika, a więc dla niego korzystną.

Istnieją rozwiązania, które pozwalają uniknąć przynajmniej części trudności opisanych powyżej. Jednym z przykładów jest wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy, co pozwala ograniczyć zakres prowadzonej ewidencji czasu pracy. Można rozważyć również zrekompensowanie ewentualnych nadgodzin poprzez wypłacenie ryczału. Warto również pamiętać, że on-call duty niekoniecznie spełnia kryteria określone w przepisach dla dyżuru i niekoniecznie musi być traktowane jak dyżur.



### **Zdrowe miejsce pracy: Jak bronić się w procesie o odszkodowanie/zadośćuczynienie za wypadek przy pracy?**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *Zdrowe miejsce pracy*.

Termin: 21 czerwca br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegent: adw. Bartosz Wszeborowski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **Pracodawca i Pracownik w sądzie: Jak unikać sporów pracowniczych?**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *Pracodawca i Pracownik w sądzie*.

Termin: 22 czerwca br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki, r. pr. Sławomir Paruch.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **HR w Chmurze: Korzystanie przez pracowników z mediów społecznościowych**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *HR w Chmurze*.

Termin: 23 czerwca 2022, godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **PCS | HR Forum Gdańsk**

Termin: 27 czerwca 2022 br., godz. 11:00-13:45, online.

Prelegenci: adw. Bartosz Tomanek, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych, r. pr. Marcin Sanetra, apl. radc. Michalina Lewandowska.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

## **Kurs HR Compliance Expert: Zatrudnienie B2B – jak uniknąć pułapek zatrudnienia w oparciu o umowy B2B?**

Zapraszamy na kolejne spotkanie w ramach kursu *HR Compliance Expert*.

Termin: 28 czerwca br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek.

Udział jest odpłatny.

Zgłoszenia: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl) | Więcej: [tutaj](#).

---

## **10 najważniejszych zasad pracy zdalnej i hybrydowej**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *10 najważniejszych zasad*.

Termin: 29 czerwca br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, r. pr. Sławomir Paruch.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

---

## **Webinar: Pracodawca w obliczu sytuacji awaryjnych i kryzysowych, czyli jak przygotować się na to, co nieprzewidywalne?**

Termin: 30 czerwca br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Kinga Polewka-Włoch.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## **O związkach ze związkami: Korzyści biznesowe płynące z weryfikacji liczebności organizacji związkowej**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *O związkach ze związkami*.

Termin: 12 lipca 2022 r., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

---

## **10 najważniejszych zasad komunikacji z pracownikami po godzinach pracy**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *10 najważniejszych zasad*.

Termin: 13 lipca br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, r. pr. Sławomir Paruch.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

---

## **Kurs HR Compliance Expert: Praca zdalna po nowemu – czyli o zabezpieczeniu interesów pracodawcy, gdy pracownik pracuje z domu**

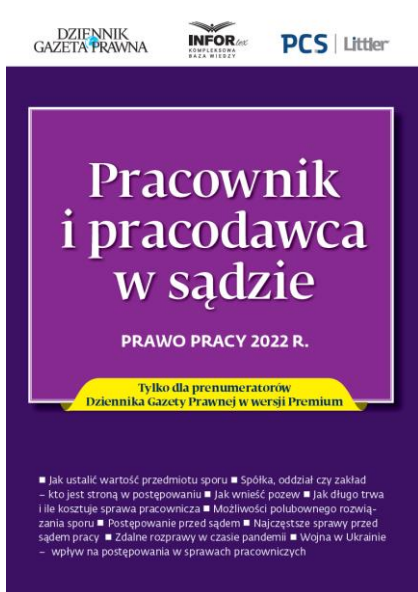
Zapraszamy na kolejne spotkanie w ramach kursu *HR Compliance Expert*.

Termin: 19 lipca br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek.

Udział jest odpłatny.

Zgłoszenia: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl) | Więcej: [tutaj](#).



Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **Pracownik i pracodawca w sądzie 2022**, wydanej wspólnie z *Dziennikiem Gazetą Prawną*.

Zawiera omówienie następujących zagadnień:

- Jak ustalić wartość przedmiotu sporu;
- Spółka, oddział czy zakład – kto jest stroną w postępowaniu;
- Jak wnieść pozew;
- Jak długo trwa i ile kosztuje sprawa pracownicza;
- Możliwości polubownego rozwiązania sporu;
- Postępowanie przed sądem;
- Najczęstsze sprawy przed sądem pracy;
- Zdalne rozprawy w czasie pandemii;

Autorzy: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki, adw. Bartosz Wszeborowski, apl. radc. Jakub Grabowski, Michał Bodziony, Julita Kołodziejska | Więcej: [tutaj](#).