

Raport

# HR Compliance w firmach w Polsce

2022



Przedstawiamy Państwu zestawienie aktualnych trendów i najczęstszych praktyk podejmowanych w zakresie HR Compliance w firmach w Polsce w najważniejszych obszarach związanych z zatrudnieniem.

Raport został przygotowany na podstawie wypełnionej przez polskich pracodawców ankiety, udostępnianej z okazji dorocznej konferencji HR Compliance Summit, organizowanej przez kancelarię PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler. Podstawą do opracowania niniejszego raportu były odpowiedzi od stu respondentów.

## Czy aktualne polityki zgłoszeń nieprawidłowości trzeba będzie wymienić na nowe? Niekoniecznie

r. pr. Karolina Kanclerz oraz adw. Bartosz Tomanek

### Ile mieliście Państwo oficjalnych zgłoszeń nieprawidłowości w swojej organizacji w ostatnich 12 miesiącach?

- 0 - 62%
- 1-5 - 33%
- 5+ - 5%



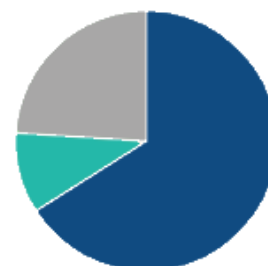
62% respondentów wskazało, że w ciągu ostatniego roku w ich organizacji nie pojawiło się żadne zgłoszenie nieprawidłowości. U 33% ankietowanych zgłoszono w tym okresie nie więcej niż 5 takich sytuacji, a jedynie u 5% liczba zgłoszeń była wyższa.

Czy duży odsetek respondentów, którzy wskazują brak takich zgłoszeń jest informacją pozytywną? Niekoniecznie. Wynik ten oznacza jedynie tyle, że nie było zgłoszeń. Brak zgłoszeń nie oznacza braku nieprawidłowości. Brak zgłoszeń może wynikać z kilku przyczyn, np. brak odpowiednich kanałów zgłoszeń, brak wiedzy, że takie nieprawidłowości można zgłaszać albo, co gorsze, obawa potencjalnych sygnalistów, że ich zgłoszenie nie zostanie obiektywnie rozpatrzone.

Z naszego doświadczenia wynika, że lepiej jest otrzymać więcej niż mniej zgłoszeń o nieprawidłowościach. Będzie to oznaczać, że Państwa przepisy wewnętrzne rzeczywiście działają i pracownicy wiedzą, jak się zachować. Nawet jeśli większość zgłoszeń okaże się bezpodstawna, to będziecie Państwo w stanie zidentyfikować choćby te nieliczne nieprawidłowości i podjąć działania naprawcze.

### Czy reagujecie Państwo na zgłoszenia anonimowe?

- tak – weryfikujemy każde zgłoszenie - 66%
- nie – akceptujemy tylko podpisane zgłoszenia - 10%
- tak – ale tylko jeśli zawierają konkretne zarzuty - 24%



66% ankietowanych wskazało, że weryfikuje każde anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości. 24% respondentów weryfikuje tylko takie, które zawierają konkretne zarzuty. Jedynie 10% z Państwa nie reaguje na anonimowe zgłoszenia nieprawidłowości.

Z perspektywy osób zajmujących się HR Compliance na co dzień, oceniamy bardzo pozytywnie zdecydowany trend wskazujący na brak ignorowania zgłoszeń anonimowych. Sygnaliści wolą pozostać anonimowi z wielu względów – obaw o dalsze zatrudnienie czy zemstę ze strony przełożonego albo niesłusznie przyklejanej łatki „donosiciela”, co niestety wciąż może się zdarzyć.

Zgłoszenia anonimowe, choć w skrajnych przypadkach mogą stanowić element „wewnętrznych porachunków” w organizacji, w wielu przypadkach kierowane są do organizacji w dobrej wierze i pozwalają zidentyfikować nieprawidłowości, których firmy nigdy by nie poznały (albo poznałyby je zdecydowanie za późno). W naszej ocenie warto dać szansę zgłoszeniom anonimowym i nie wykluczać ich w Państwa politykach zgłoszeń nieprawidłowości.

Kwestia objęcia zgłoszeń anonimowych polską ustawą implementującą Dyrektywę o sygnalistach wciąż pozostaje kwestią otwartą. Warto jednak zadbać o to, aby w Państwa politykach znalazły się odpowiednie zapisy dopuszczające zgłoszenia anonimowe.

### Jak weryfikujecie Państwo zgłoszenia nieprawidłowości?

W zdecydowanej większości przypadków, w organizacjach funkcjonuje stały, wykwalifikowany zespół osób odpowiedzialnych za weryfikację zgłoszeń nieprawidłowości (66%). U blisko ¼ ankietowanych (23%) takie zespoły są tworzone ad hoc, brak jest stałych, dedykowanych zespołów w tym zakresie. Zaskakująco mała liczba respondentów (11%) przekazuje część albo całość takich prac do zewnętrznych doradców, np. kancelarii prawnej.

- mamy stały, wykwalifikowany wewnętrzny zespół (HR, Legal lub Compliance) - 66%
- nie mamy żadnych stałych zespołów. Sprawą zajmuje się osoba, która ma „wolne moce” - 23%
- całość / część prac przekazujemy do firm zewnętrznych (np. kancelarii) - 11%



Z naszego doświadczenia wynika, że stałe, wykwalifikowane zespoły, które zajmują się weryfikacją zgłoszeń nieprawidłowości stanowią skuteczne narzędzie pracodawcy w tym zakresie. Dobrze wykwalifikowany i stały zespół (np. dział HR) jest w stanie sprawnie i dokładnie przeprocesować zgłoszenie – wykorzystuje nie tylko swoje kompetencje (twarde i miękkie), ale także dogłębną znajomość organizacji i relacji tam panujących. Dostrzegamy jednak, że nie wszyscy pracodawcy mają zasoby do tego, aby posiadać stały zespół w tych sprawach albo stawiają na dostosowywanie składów osobowych komisji do poszczególnych rodzajów spraw. Takie rozwiązanie również sprawdza się w praktyce, choć wymaga większego zaangażowania po stronie administracyjnej i może wydłużyć czas rozwiązywania danej sprawy.

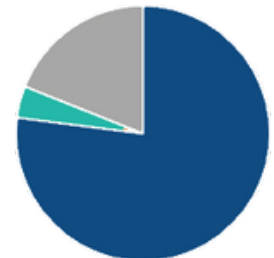
Widzimy także, że w szczególnie trudnych lub sensytywnych sprawach dużą wartością dodaną jest zewnętrzny, niezależny ekspert (prawnik, księgowy, psycholog), który wesprze swoim doświadczeniem i wiedzą czy to stały czy tymczasowy skład komisji zajmującej się daną sprawą.

## Utrzymanie pracowników – co zrobić, aby „przekupienie” pracownika nie było nierównym traktowaniem pozostałych

r. pr. Miłosz Awedyk oraz r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz

### Czy oferujecie Państwo podniesienie pensji, żeby utrzymać pracownika, który chce odejść?

- tak, ale tylko gdy nam na tym pracowniku bardzo zależy - 77%
- tak, bardzo często; robimy tak dla każdego poziomu zaszeregowania - 4%
- nie - 19%

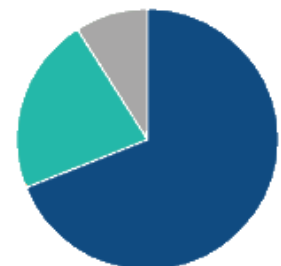


Powszechne jest przekonanie, że najczęstszym powodem zmiany miejsca zatrudnienia jest wynagrodzenie. Potwierdzają to wyniki naszej ankiety: jeśli decydujemy się „zawalczyć” o odchodzącego pracownika to aż 77% respondentów (przedstawiciele pracodawców) próbuje przekonać te osoby oferując podwyżkę. Wynika z tego, że motywacje finansowe przypisujemy odchodzącym niejako automatycznie.

Aspekt finansowy, szczególnie w realiach dzisiejszej wysokiej inflacji, to faktycznie jeden z najczęściej występujących motywatorów – ale nie jedyny. Decyzja o zmianie pracy często wynika także z chęci zmiany środowiska pracy lub branży, zmian zachodzących w życiu osobistym np. zmiany miejsca zamieszkania, znalezienie oferty lepiej dostosowanej do doświadczenia i kompetencji czy korzystniejsza oferta konkurencji, w innych niż finansowe aspekty zatrudnienia – choćby w zakresie elastyczności w pracy.

### Czy weryfikujecie Państwo poziom wynagrodzenia u konkurencji?

- tak, traktujemy to profesjonalnie – czytamy badania i opracowania płacowe - 69%
- różnie z tym bywa, jak usłyszymy od kolegów z innych firm / kandydatów to zwrócimy uwagę - 22%
- nie, skupiamy się tylko na sobie - 9%



W odpowiedzi na nasze pytanie dotyczące weryfikacji poziomu wynagrodzeń u konkurencji, 69% odpowiadających wskazało, że czyta badania i opracowania płacowe, zaś 22% przyznało, że czerpie taką wiedzę między innymi od kolegów z innych firm i kandydatów. W szczególności te podmioty, powinny mieć świadomość, że żeby móc dokonywać analizy jak przekonywać odchodzącego pracownika do pozostania, potrzebna jest otwarta komunikacja – zarówno w chwili złożenia wypowiedzenia przez pracownika, na którym nam zależy, jak i na zakończenie współpracy z każdym z pracowników. Informacja zwrotna od odchodzących pracowników może pozwolić nam uniknąć przyszłych odejść wartościowych pracowników – przeprowadzając taki wywiad możemy dowiedzieć się o występujących w zakładzie nieprawidłowościach, które do tej pory nie zostały zidentyfikowane.

Poznanie przyczyn odejścia pracownika pozwoli zrozumieć jakie mechanizmy nie działają w danym zakładzie pracy w sposób prawidłowy i na co powinniśmy zwracać uwagę.

Znając niezaspokojone potrzeby pracownika, możliwe będzie złożenie mu skutecznej propozycji skłaniającej go do pozostania. Przy czym kreując taką ofertę trzeba pamiętać nie tylko o nadrzędnych zasadach prawa pracy tj. zasadzie równości pracowników i zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu, ale także o wewnętrznych regułach, w szczególności tych odnoszących się do ram płacowych dla poszczególnych grup pracowników.

Różnicowanie sytuacji, w tym także w zakresie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, jest możliwe, o ile pracodawca stosuje obiektywne kryteria – choćby skala, rodzaj i poziom skomplikowania obowiązków; sposób ich wypełnienia czy kwalifikacje, doświadczenie i staż danego pracownika.

Mieszcząca się w dopuszczalnych granicach prawnych, propozycja pracodawcy może koncentrować się nie tylko na zachętach natury finansowej – podwyżce, dodatkowej premii, możliwości udziału w programie akcjonariatu pracowniczego czy planie retencyjnym, ale także może obejmować inne środki pozwalające „dowartościować” pracownika np. udział w szkoleniach, awans na wyższe stanowisko, wytyczenie ścieżki kariery.

### Background screening – gdzie są granice i czy warto to robić?

*r. pr. Paweł Sych oraz apl. radc. Patryk Kozieł*

#### Czy Państwa organizacja przeprowadza weryfikacje kandydatów do pracy (background screening)?

- tak, sprawdzamy wszystko co tylko możliwe - 15%
- różnie, raczej sprawdzimy LinkedIn i pobieżny Google search - 42%
- nie, przyjmujemy, że CV mówi wszystko o kandydacie - 43%



Czy background screening to standard w dzisiejszych czasach? Background screening niewątpliwie zyskuje popularność, ale nie jest jeszcze powszechnie stosowanym rozwiązaniem. Jedyne 15% respondentów sprawdza kandydatów na wszelkie dostępne sposoby. Niemniej kolejne 42% ankietowanych wskazało, że weryfikują kandydatów w mediach społecznościowych, czy za pośrednictwem wyszukiwarki Google. Widzimy zatem, że pracodawcy poszukują dodatkowych informacji, ale w znacznej mierze ograniczają się do tych które są łatwo dostępne i nie wymagają podjęcia angażujących działań.

Czynnikiem, który niewątpliwie ma wpływ na (nie)obecność background screeningu w procesach rekrutacji jest stanowisko Prezesa UODO, który uznaje takie działania za nieuprawnione. Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić, w szczególności w przypadku gdy pracownik ma być zatrudniony na stanowisku kluczowym dla rozwoju, czy też bytu firmy.

## Czy wizerunek kandydata w mediach społecznościowych ma znaczenie dla pracodawców?

- tak, w oparciu o te informacje uniknęliśmy niewłaściwego pracownika - 12%
- tak, w oparciu o te informacje uzyskaliśmy dodatkowe, pozytywne informacje o kandydacie, który „przepadłby” w procesie rekrutacyjnym - 12%
- nie, informacje te nie były przydatne - 76%



Przeprowadzone ankiety pokazują, że w przypadku 24% ankietowanych aktywność kandydata w mediach społecznościowych miała wpływ na ostateczną (pozytywną lub negatywną) decyzję w procesie rekrutacji. Wynik ten nie jest wysoki, niemniej pokazuje nam, że takie dane mogą mieć znaczenie. Możemy jednak założyć że wynik ten będzie zwiększać się wraz ze wzrostem świadomości o możliwości i zasadach stosowania background screeningu. Tworzące się w tym zakresie praktyki dostosowane do rynku polskiego dopiero pozwolą na wypracowanie rozwiązań, które zwiększą efektywność takich działań. Niewątpliwie będzie to wyzwaniem dla rekruterów, które powinno przynosić wymierne efekty i wpływać na zadowolenie z nawiązanej współpracy.

## Po co pracodawcom background screening?

Pierwszym powodem jest poznanie kandydata. Niewątpliwie głównym czynnikiem wiedzy o kandydacie jest on sam i informacje przesłane w zgłoszeniu, czy CV. Informacje te jednak warto weryfikować, co w przypadku np. umiejętności miękkich, czy ogólnych cech nie będzie takie proste. Niewątpliwie pomocna będzie weryfikacja mediów społecznościowych, ponieważ często możemy znaleźć w nich „prawdziwe ja” naszego kandydata. Dlaczego ma to znaczenie? Przede wszystkim możemy ocenić, czy osoba nadaje się na określone stanowisko. Dzięki temu możemy m.in. zapobiec nawiązaniu współpracy z osobą, która może dopuścić się mobbingu, czy molestowania, w tym seksualnego.

Dodatkowo aktywność pracownika w mediach społecznościowych może mieć wpływ na wizerunek firmy. Postronne osoby również mogą łatwo sprawdzić media społecznościowe i ustalić, gdzie dana osoba pracuje. Zgodnie z przeprowadzoną ankietą, aż 52% ankietowanych musiało zmierzyć się z sytuacją w której aktywność pracownika w mediach społecznościowych mogła zaszkodzić interesom pracodawcy. Co więcej 15% odpowiadających wskazało, że nie udało im się zapobiec negatywnym skutkom. Widzimy zatem, że dbając o interes firmy procedury bezpieczeństwa warto wprowadzać już na etapie rekrutacji.

Czy zdarzyło się, że działalność w mediach społecznościowych pracownika mogła zaszkodzić Państwa wizerunkowi?

- tak, ale udało się zapobiec szkodom - 37%
- tak, niestety nie udało się zapobiec - 15%
- nie, nic nam nie grozi - 48%



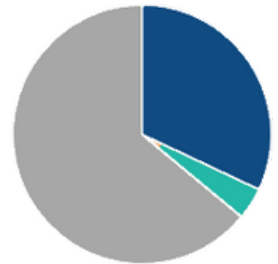
## Kontrole trzeźwości. Co się zmieni po nowelizacji KP?

r. pr. Łukasz Chruściel oraz r. pr. Paweł Sych

### Czy pracodawcy rzeczywiście badają trzeźwość pracowników?

Zachowanie trzeźwości w pracy to niewątpliwie jeden z podstawowych i najważniejszych obowiązków pracownika. Ma on znaczenie dla efektów pracy, ale przede wszystkim z uwagi na bezpieczeństwo pracownika, czy też innych osób znajdujących się na terenie zakładu pracy.

- tak, ale tylko wrywkowo - 32%
- tak, wszyscy pracownicy podlegają kontroli - 4%
- nie - 64%



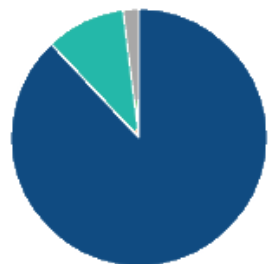
W przeprowadzanej przez nas ankiecie 36% respondentów wskazało, że przeprowadzane są u nich kontrole trzeźwości (wrywkowe lub całkowite). Wynik ten mógłby być wyższy, gdyby nie stanowisko Prezesa UODO, który kwestionuje legalność przeprowadzania kontroli trzeźwości przez pracodawców.

Badanie trzeźwości powinno służyć przede wszystkim zapewnieniu bezpieczeństwa. Nierzadko czynnikiem determinującym decyzję o przeprowadzaniu kontroli jest branża w której działa pracodawca. Warto zatem obserwować dane odnoszące się do przeprowadzania kontroli na terenie zakładu pracy, w szczególności gdy projektowane obecnie przepisy wejdą w życie.

### Czy wypadki spowodowane przez nietrzeźwych pracowników rzeczywiście się zdarzają?

Ile wypadków przy pracy w Pana/Pani organizacji zostało spowodowanych przez nietrzeźwych pracowników w ostatnich 5 latach?

- 0 - 88%
- 1-5 - 10%
- 5 lub więcej - 2%



Tak. Wyniki naszych ankiet pokazują, że w ciągu ostatnich 5 lat u 12% ankietowanych doszło do wypadku spowodowanego przez nietrzeźwego pracownika. Z czego 10% ankietowanych wskazało, że nietrzeźwi pracownicy byli odpowiedzialni za 1 do 5 wypadków, a w przypadku 2% ankietowanych nietrzeźwi spowodowali więcej niż 5 wypadków. Wypadków tych zapewne łatwo można byłoby uniknąć, gdyby pracownik w obawie przed kontrolą i jej konsekwencjami zaniechał spożywania alkoholu lub w ogóle nie stawił się w pracy. Doświadczenie życiowe pokazuje, że brak jakiegokolwiek kontroli to często czynnik skłaniający do podjęcia ryzyka. Warto zatem już teraz przygotować się do wprowadzenia stosownych regulacji, w szczególności że główny argument odnoszący się do braku podstaw nie powinien wkrótce stanowić przeszkody.

## Czy przepisy o ochronie danych rzeczywiście stoją na przeszkodzie?

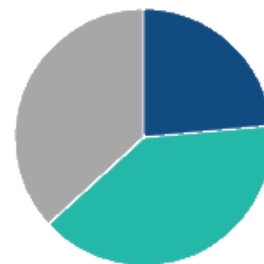
Nie, w naszej ocenie stanowisko Prezesa UODO jest nieprawidłowe. Przetwarzanie danych osobowych dotyczących stanu trzeźwości pracownika jest uzasadnione obowiązkami z zakresu BHP. Uzależnienie takiej możliwości od istnienia przepisów bezpośrednio realizujących tę instytucję jest nieuzasadnione i nadmiernie formalistyczne. Niemniej aż 23% ankietowanych wskazało, że w odpowiedzi na kontrole trzeźwości usłyszało „Nie, bo RODO!”. Postawa taka jest skrajnie nieodpowiedzialna. Przede wszystkim jednak jest ona nieuzasadniona. Przepisy RODO, czy kodeksu pracy nie stoją na przeszkodzie kontroli trzeźwości, a wręcz przeciwnie obowiązki z zakresu BHP dają ku temu wyraźne podstawy. Najważniejsze jednak to zorganizować cały proces tak, aby wyniki kontroli były rzetelne. Warto również pamiętać, że przepisy już teraz dają pracodawcy i pracownikowi prawo do wezwania służb porządkowych w celu przeprowadzenia badania.

## Jak zabezpieczyć się przed ryzykiem nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca

adv. Karolina Schiffter oraz r. pr. Tomasz Rogala

### Czy zapewniają Państwo zatrudnionym u Państwa cudzoziemcom wsparcie przy uzyskiwaniu i przedłużaniu karty pobytu?

- nie - 24%
- zapewniamy częściowe wsparcie (np. konsultację prawnika) - 39%
- zapewniamy pełną obsługę - 37%



76% respondentów wskazało, że zapewniają zatrudnionym przez siebie cudzoziemcom pełne lub przynajmniej częściowe wsparcie przy uzyskiwaniu i przedłużaniu karty pobytu. Pokazuje to, że polscy pracodawcy mają świadomość, jak ważne jest prawidłowe przeprowadzenie postępowań pobytowych zatrudnionych przez siebie cudzoziemców i jak dużym wyzwaniem byłoby samodzielne zmaganie się z tymi procesami przez samych cudzoziemców. Jest to także ilustracją dość powszechnego oczekiwania takiego wsparcia po stronie samych cudzoziemców, rozważających podjęcie pracy u polskiego pracodawcy.

Jednocześnie 24% respondentów odpowiedziało, że nie zapewniają zatrudnionym przez siebie cudzoziemcom żadnego wsparcia w procesach pobytowych. To wciąż znaczna liczba – pokazuje ona, że samodzielne przejście przez proces uzyskania karty pobytu przez pracownika-cudzoziemca jest jak najbardziej możliwe i w wielu firmach pracują cudzoziemcy, którzy przeszli przez ten proces sami. Nie pokazuje ona jednak, ile takich postępowań zakończyło się niepomyślnie lub trwało znacznie dłużej, niż gdyby zostało przeprowadzone z odpowiednim profesjonalnym wsparciem.



## Z jaką częstotliwością weryfikują Państwo prawo do pracy i pobytu zatrudnionych u Państwa cudzoziemców?

- wcale nie weryfikujemy - 10%
- rzadziej niż raz na rok - 15%
- raz na rok lub częściej - 75%

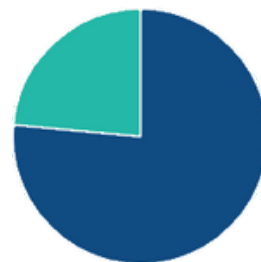


75% ankietowanych wskazało, że weryfikują prawo do pracy i pobytu zatrudnionych przez siebie cudzoziemców raz na rok lub częściej. Tej praktyce należy przyklasnąć. Świadczy ona o świadomości tego, że prawo do pracy pracownika - cudzoziemca jest ograniczone w czasie, narażone na zmiany i wymaga regularnej kontroli. Niecałe 15% ankietowanych wskazało, że weryfikują prawo do pracy i pobytu zatrudnionych przez siebie cudzoziemców rzadziej niż raz na rok. W zależności od rodzaju uprawnienia, z którego wynika prawo do pracy po stronie pracownika-cudzoziemca, taka częstotliwość kontroli może w niektórych przypadkach być wystarczająca, choć warto rozważyć częstsze kontrole, aby uniknąć zarzutu niedopełnienia należytej staranności przy zapewnianiu legalności zatrudnienia. Warto też pamiętać, że indywidualne zezwolenia mają indywidualne terminy ważności, które oczywiście należy śledzić niezależnie od regularnych przeglądów i dbać o ich stosowne przedłużenie.

W 10% przypadków ankietowani wskazali, że nie weryfikują prawa do pracy i pobytu zatrudnionych przez siebie cudzoziemców. Nie rekomendujemy takiego podejścia. Wygaśnięcie zezwolenia na pracę lub utrata statusu zwalniającego z obowiązku posiadania takiego zezwolenia mogą łatwo ująć uwagę działu HR w razie braku systemowego podejścia do ich kontroli. Konsekwencje kontynuowania pracy przez cudzoziemca mimo wygaśnięcia stosownego uprawnienia są zaś dotkliwe.

## Czy zawierają Państwo w umowach o pracę z cudzoziemcami postanowienia zabezpieczające przed nielegalnym zatrudnieniem?

- nie – korzystamy z tych samych szablonów dla cudzoziemców i dla Polaków - 76%
- tak – mamy specjalne klauzule dla cudzoziemców - 24%



Ok. 76% procent ankietowanych wskazało, że stosowane przez nich umowy pracę nie zawierają postanowień zabezpieczających przed nielegalnym zatrudnieniem. Ta praktyka nie jest dla nas zaskoczeniem. Umowa o pracę zawarta z pracownikiem-cudzoziemcem podlega tym samym przepisom prawa pracy, co umowa z obywatelem polskim, więc korzystanie z tych samych szablonów umów dla wszystkich pracowników jest zgodne z prawem. Przy zachowaniu odpowiednio ścisłej kontroli prawa do pracy zatrudnionych pracowników oraz właściwym zharmonizowaniu procesu rekrutacji z procedurą uzyskiwania początkowego zezwolenia na pracę brak szczególnych postanowień w umowie z cudzoziemcem sam w sobie nie będzie też narażać pracodawcy

na szczególne ryzyka. Z perspektywy kompleksowego zabezpieczenia interesu pracodawcy (oraz osób odpowiedzialnych w firmie za zatrudnienie), zwłaszcza na wypadek luk w innych obszarach zarządzania zatrudnieniem cudzoziemców, na pewno warto jednak dodać dedykowane postanowienia do umów zawieranych z cudzoziemcami.

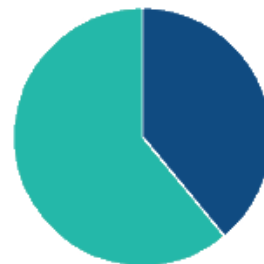
U ok. 24% ankietowanych umowy o pracę z cudzoziemcami są uzupełnione o tego rodzaju postanowienia. Warto przy tym zwrócić uwagę, że często spotykaną klauzulą jest postanowienie uzależniające możliwość rozpoczęcia pracy od uprzedniego dopełnienia wszelkich wymaganych formalności imigracyjnych i uzyskania odpowiedniego prawa do pracy. Niestety takie postanowienie może być kwestionowane jako niezgodne z ukształtowanym przez orzecznictwo zakazem zawierania umów o pracę z zastrzeżeniem warunku zawieszającego. Klauzule, które warto zawrzeć w umowie o pracę z cudzoziemcem, to odpowiednie uregulowanie jego obowiązków w zakresie informowania o okolicznościach mających wpływ na prawo do pracy i pobytu, a także określenie zasad wzajemnej odpowiedzialności stron w razie utraty prawa do wykonywania pracy przez cudzoziemca.

## Udostępnianie dokumentów związkom zawodowym – jak skutecznie zabezpieczyć interesy pracodawcy?

*r. pr. Robert Stępień oraz r. pr. Agnieszka Nicińska-Chudy*

### Czy u Państwa działają związki zawodowe?

- tak - 39%
- nie - 61%



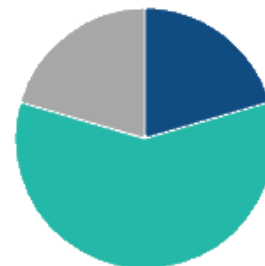
Aż 61% respondentów wskazało, że nie działają u nich związki zawodowe. Zdecydowana mniejszość, bo u 31% ankietowanych występują organizacje związkowe.

Obecnie w Polsce obserwuje się tendencję wzrostową co do liczby związków zawodowych działających na terenie zakładów. Wiąże się to oczywiście z panującą sytuacją gospodarczo-ekonomiczną, która w większości przypadków jest motorem napędowym do zbiorowej walki na przykład o podwyżki wynagrodzeń.

W większości przypadków są to ruchy kierowane przez duże centrale związkowe – warto na to zwracać uwagę, czy rozmawiać ze związkiem zawodowym, rozmawiają Państwo z zakładowymi działaczami reprezentującymi interes pracowników, czy z osobami z zewnątrz, reprezentującymi interesy central związkowych oderwane od interesów załogi. Odpowiedź na to pytanie powinna wyznaczać strategię zarządzania relacją ze związkiem zawodowym.

### Czy oznaczają Państwo dokumenty przekazywane związkom jako „poufne?”

- tak, zawsze i wszystko - 20%
- tak, ale tylko kluczowe dokumenty - 59%
- nigdy - 21%



Większość ankietowanych, bo 59% wskazało, że oznaczają dokumenty przekazywane związkom jako „poufne”, przy czym chodzi tutaj jedynie o dokumenty kluczowe. Jako „poufne” 20% respondentów przekazuje wszystkie dokumenty, natomiast 21% udzielających odpowiedzi wskazało, że nigdy nie oznaczają dokumentów jako „poufne”.

Czy otrzymane odpowiedzi mogą wskazywać na niechęć wobec udostępniania dokumentów związkom zawodowym? Odpowiedź brzmi nie. Jest to bezpośredni przykład współpracy między związkami zawodowymi a pracodawcą. Z uwagi na istotę dokumentów oraz możliwość znajdowania się w nich danych wrażliwych lub tajemnicy przedsiębiorstwa, należy ostrożnie podchodzić do kwestii przekazywania takich informacji, a co za tym idzie – pracodawcy słusznie dodatkowo zabezpieczają dokumenty we wskazany powyżej sposób. Szczególnie, że związki zawodowe z dość dużą swobodą przekazują te dokumenty dalej, w szczególności do zarządów regionalnych czy krajowych, co jest niedopuszczalne.

Dlatego niezależnie od odpowiedniego oznaczenia dokumentów ważną rolę może odgrywać podpisanie umowy o poufności między związkiem zawodowym a pracodawcą. W przypadku, gdy istnieje mniejsze ryzyko udostępnienia osobom niepożądanym na przykład tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych pracowników, taka umowa jest jak najbardziej uzasadniona i dopuszczalna.

### Czy związki zawodowe udostępniają przekazywane im dokumenty publiczne?

- zdarzyło się, głównie w mediach społecznościowych - 13%
- zdarzyło się, związkowcy pokazywali te dokumenty „na zakładzie” - 33%
- nigdy to się nie zdarzyło - 54%

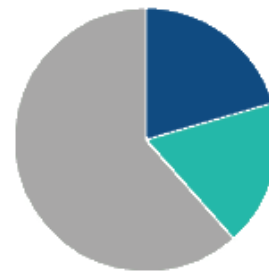


Ponad 54% respondentów wskazało, że nigdy nie zdarzyła się sytuacja publicznego udostępnienia przekazanych dokumentów przez związek zawodowy. Blisko 33% ankietowanych wskazało, że zaistniała sytuacja pokazywania tych dokumentów między związkowcami. Najmniej, bo jedynie 13% respondentów doświadczyło przypadku udostępnienia przez związek zawodowych przekazanych dokumentów w mediach społecznościowych.

Pamiętajmy, że z uwagi na często przekazywane dokumenty wraz z danymi osobowymi, związki nie mogą udostępniać publicznie dokumentów otrzymanych od pracodawcy. Może stanowić to naruszenie zarówno zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych, jak i ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa. Jest także naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli związkowiec jest pracownikiem.

## Czy mają Państwo zawartą umowę o poufności z organizacją związkową?

- tak, od samego początku funkcjonowania związków zawodowych - 20%
- tak, zawarliśmy ją dopiero w trakcie funkcjonowania związków zawodowych - 18%
- nie, nie widzimy takiej potrzeby - 62%



Zdecydowana większość ankietowanych (62%) nie widzi potrzeby zawarcia umowy o poufności z organizacją związkową. Jedynie 38% respondentów posiada takie porozumienie, kolejno 20% od samego początku funkcjonowania związku zawodowego oraz 18% zawarło ją w trakcie działania organizacji związkowej.

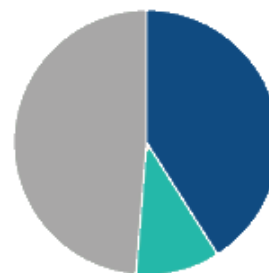
Wskazane wyniki pokazują bardzo ciekawą kwestię kształtowania relacji między związkiem zawodowym a pracodawcą. Brak podpisania umowy o poufności może oznaczać przeświadczenie, że takie porozumienie jest utrudnieniem działalności związkowej. To błędne przeświadczenie. Z naszych doświadczeń wynika, że warto rozważyć kwestię zawarcia umowy o poufności ze związkami zawodowymi. Bez względu na stopień zabezpieczenia dokumentów oraz zaufania i dobrych relacji ze związkiem zawodowym, taka umowa stanowi potwierdzenie obowiązku organizacji związkowej, które nie może być kwestionowane. Nie utrudnia natomiast związkowi zawodowemu prowadzenia działalności zgodnej z prawem.

## Overemployment czyli praca na dwa laptopy: jak zabezpieczyć firmę przed niebezpiecznym trendem

*r. pr. Karolina Kanclerz oraz adw. Bartosz Tomanek*

### Czy słyszeliście Państwo o tym, że pracownicy zdalni pracują jednocześnie dla dwóch pracodawców na pełny etat, robiąc to „w godzinach pracy” (overemployment)?

- tak, ale nigdy nie spotkałem/am się z tym w praktyce - 41%
- tak, znam to z mojej firmy / firmy znajomego - 10%
- nie, to dla mnie nowość - 49%



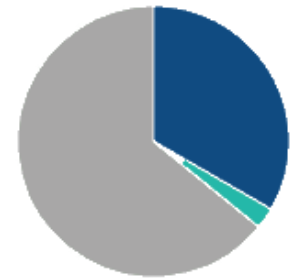
Ponad 41% ankietowanych wskazało, że zna termin „overemployment”, ale nigdy nie spotkało się z tym zjawiskiem osobiście. Jedynie ok. 10% respondentów doświadczyło tego w swojej organizacji, a 49% ankietowanych nigdy nie słyszało o pracy na dwa laptopy i była to dla nich nowość.

Niska wykrywalność overemploymentu, a zatem relatywnie niska świadomość tego zjawiska wśród ogółu, bierze się przede wszystkim z tego, że z racji pracy z domu (home office) jest stosunkowo łatwo to ukryć. Wielu pracowników często w ogóle nie widuje na żywo swoich menedżerów, podwładnych czy kolegów z firmy, więc ciężko jest złapać ich na „gorącym uczynku”. Osoby pracujące jednocześnie na dwóch etatach zwykle dobrze to ukrywają i dopiero ich pomyłka (np. wysłanie emaila nie tam gdzie trzeba) może spowodować identyfikację dodatkowego zatrudnienia.

Pracodawcy powinni zadbać o to, aby zwiększyć świadomość menedżerów w tym zakresie i zapewnić im wiedzę, w jaki sposób może objawiać się „drugi etat”. W takim przypadku należy podjąć niezwłocznie odpowiednie kroki i wyjaśnić całą sytuację.

### Czy w Państwa opinii można zaakceptować overemployment?

- tak – o ile wyrabia się z zadaniami - 33%
- tak – należy docenić kreatywność pracownika - 3%
- nie – to narusza bezpieczeństwo i interesy każdej z firm - 64%



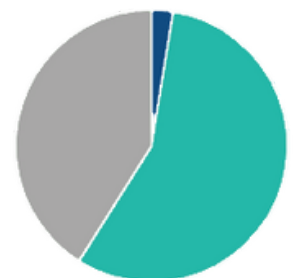
64% z ankietowanych nie akceptuje overemploymentu wskazując, że zagraża to bezpieczeństwu i interesom firmy. Zaskakująco wielu respondentów akceptuje sytuację, gdy pracownik pracuje na dwa etaty jednocześnie, o ile wyrabia się z zadaniami – jest to ponad 33%. Niecałe 3% z Państwa akceptuje takie zachowanie doceniając kreatywność „dwuetatowca”.

Wyniki ankiety pokazują, że 36% z Państwa generalnie nie jest przeciwko pracy na dwa etaty. W naszej ocenie może to wynikać z przekonania, że tak długo jak nasze zadania są realizowane, pracownik może robić co mu się podoba. Teoria ta może być jednak zgubna dla organizacji, gdyż takie działania prędzej czy później może doprowadzić do wycieku poufnych danych firmy – ryzyko błędu pracownika rośnie wraz ze wzrostem świadomości, że łączenie etatów mu się udaje i dochodzi do usypiania czujności.

Pokrzepiający jest fakt, że prawie ⅓ z ankietowanych nie akceptuje overemploymentu. Takie podejście do podwójnego zatrudnienia jest zgodne z ideą HR Compliance.

### Gdyby Państwa pracownik miał „drugi etat” (nawet niekonkurencyjny) to co byście Państwo zrobili?

- zwolnilibyśmy go – nie tolerujemy dodatkowej aktywności zawodowej - 3%
- nic byśmy nie zrobili, pracowałby dalej - 56%
- poprosili o zakończenie „drugiego etatu” i pracowałby dalej - 41%



Pomimo, że prawie ⅓ z ankietowanych nie akceptuje overemploymentu, to zaskakująco mało z Państwa zdecydowałoby się rozwiązać umowę o pracę z taką osobą (jedyne blisko 3% takich głosów). Jedyne 41% z respondentów poprosiłoby pracownika o rezygnację z drugiej pracy. Natomiast ponad 56% z osób biorących udział w ankiecie nic by nie zrobiło, a ta osoba pracowałaby dalej.

Jak widać, pomimo braku akceptacji dla „drugiego etatu”, większość z ankietowanych nic by z tym nie zrobiła. Oznacza to, że pomimo negatywnego odbioru overemploymentu, na koniec dnia taki stan rzeczy byłby w większym lub mniejszym stopniu akceptowany przez dużą grupę pracodawców. Możemy jedynie domyślać się dlaczego tak jest – obecnie ciężko jest pozyskać dobrego pracownika i wielu pracodawców zapewne woli przymknąć oko na takie sytuacje i zatrzymać u siebie osobę wdrożoną i świadczącą pracę na akceptowalnym poziomie.

Czy praca na drugi etat może być przyczyną wypowiedzenia? Nie ma na to prostej odpowiedzi, ale znajdujemy argumenty za takim rozwiązaniem. Praca na rzecz innego podmiotu w „naszych” godzinach pracy może być uznana za brak lojalności wobec pracodawcy i brak dbania o jego dobro. Dodatkowo, takie zachowania naraża pracodawcę na ryzyko ujawnienia tajemnic przedsiębiorstwa i innych informacji poufnych, czego nie można tolerować.

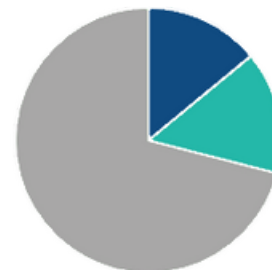
### Spór sądowy z pracownikiem – czy jesteś na to przygotowany?

*r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki oraz r. pr. Sławomir Paruch*

#### Czy Państwa firma jest obecnie w sporze sądowym z pracownikiem?

Prawie 30% ankietowanych firm jest obecnie w sporze sądowym z pracownikiem. W prostym przeliczeniu oznacza to, że niespełna 1/3 spraw pracowniczych kończy się w sądzie.

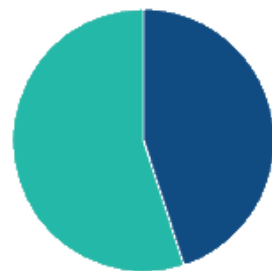
- tak, ale tylko z 1 - 14%
- tak, mamy kilka spraw - 15%
- nie - 71%



Do spraw sądowych można się przygotować zawczasu – w tym już w samym zarzewiu konfliktu oraz podczas przeprowadzanego postępowania wyjaśniającego. Daje to pracodawcy dużą przewagę w procesie, a jednocześnie zwiększa szansę na korzystne warunki polubownego rozwiązania sporu z pracownikiem.

#### Czy kiedykolwiek byli Państwo świadkiem w sprawie pracowniczej?

- tak - 45%
- nie - 55%



Prawie połowa ankietowanych (45%) ankietowanych miała okazję być świadkiem w sprawie sądowej. Pokazuje to jak wielkie znaczenie dla sprawy sądowej mają osoby z działów HR, Compliance oraz Prawnych i jak istotna jest współpraca pomiędzy tymi działami a Kancelarią prawną. Z naszego doświadczenia wynika, że im szybciej i na

wcześniejszym (jeszcze przedsądowym) etapie sporu ta współpraca jest nawiązywana, tym większa jest skuteczność w sądzie i powodzenie danej sprawy.

### **Practical lessons from EU Whistleblower Directive early adopters: Denmark and Ireland**

*Niall Pelly, GQ Littler*

*Christian Bonne Rasmussen, Littler | enevold*

*r. pr. Marcin Sanetra*

Rozwiązania dotyczące ochrony sygnalistów to kwestia, którą duża część pracodawców koordynuje i rozwiązuje na szczeblu międzynarodowym, zazwyczaj współdziałając na poziomie grupy kapitałowej i wprowadzając rozwiązania wspólne dla spółek z różnych krajów. Ponad jedna czwarta wszystkich ankietowanych firm wskazała, że prace nad nowymi rozwiązaniami dot. sygnalistów toczą się lub toczyły w ramach międzynarodowych zespołów projektowych, których działania nakierowane były na znalezienie i wprowadzenie wspólnych, działających na poziomie ponadnarodowym rozwiązań. Istotnym problemem dla pracodawców – nie tylko w Polsce – jest kwestia dzielenia się w tym zakresie zasobami pomiędzy różnymi spółkami z tej samej grupy, o której rozmawialiśmy m.in. z Christianem Bonne Rasmussenem z Danii – kraju, który dotychczas jako jedyny z UE zdecydował się wprost zezwolić przedsiębiorcom na takie działanie w ramach lokalnej implementacji przepisów unijnych. Innym – chociaż zapewne nieoptymalnym – rozwiązaniem jest stworzenie podwójnego systemu raportowania nieprawidłowości, tj. udostępnienie pracownikom możliwości dokonywania zgłoszeń osobnymi kanałami na poziomie międzynarodowym grupy, i na poziomie lokalnym w Polsce. Na takie rozwiązanie zdecydowało się już 15% ankietowanych przez nas firm, a 45% z nich potencjalnie rozważa jeszcze taką możliwość.

*Przy publikowaniu danych zawartych w raporcie prosimy o podanie źródła: Raport: „Stan HR Compliance w firmach w Polsce 2022”, opracowany przez PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.*





**Sławomir Paruch**  
radca prawny, partner



**Łukasz Chruściel**  
radca prawny, partner,  
Zarządzający Zespołem  
w Katowicach



**Karolina Schiffter**  
adwokat, partner



**Robert Stępień**  
radca prawny, partner,  
Zarządzający Zespołem  
w Krakowie



**Karolina Kanclerz**  
radca prawny, partner,  
Zarządzająca Zespołem  
we Wrocławiu



**Paweł Sych**  
radca prawny, partner,  
Zarządzający Zespołem  
Ochrony Danych Osobowych



**Tomasz Rogala**  
radca prawny, partner,  
Zarządzający Zespołem  
Global Mobility&Immigration



**Miłosz Awedyk**  
radca prawny, partner,  
Zarządzający  
Zespołem w Poznaniu



**Bartosz Tomanek**  
adwokat, partner,  
Zarządzający Zespołem  
w Gdańsku



**Marcin Szlasa-Rokicki**  
radca prawny, partner,  
Zarządzający Zespołem  
Sporów Sądowych



**Marcin Sanetra**  
radca prawny, starszy  
prawnik



**Katarzyna  
Witkowska-Pertkiewicz**  
radca prawny,  
starszy prawnik



**Agnieszka  
Nicińska-Chudy**  
radca prawny, prawnik



**Patryk Kozieł**  
aplikant radcowski,  
prawnik