

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce lutowe wydanie *Perspektyw HR*.

W tym numerze piszemy o:

- a) **projektowanych zmianach w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej** – wprowadzona zostanie nowa część E akt osobowych oraz poszerzony zostanie katalog wymaganych dokumentów w części B dokumentacji pracowniczej;
- b) **automatycznym zapisie do PPK** – mechanizm ten znajdzie zastosowanie po raz pierwszy i wymaga od pracodawców dodatkowych działań;
- c) **problemach dotyczących transseksualnych pracowników** – w szczególności dyskryminacji w środowisku pracy oraz tym, jak tranżycja płci pracownika może wpłynąć na jego zatrudnienie.

Życzymy przyjemnej lektury.

Robert Stępień
Agnieszka Nicińska-Chudy



Zmiany w dokumentacji pracowniczej

Autorzy: **r. pr. Paweł Sych**, partner, pawel.sych@pcslegal.pl
Aleksandra Nowacka, asystent prawny, aleksandra.nowacka@pcslegal.pl

Pojawił się projekt zmian regulacji zawartych w rozporządzeniu dot. dokumentacji pracowniczej. Zgodnie z nim, wprowadzona zostanie nowa część E akt osobowych. Poszerzony zostanie również katalog wymaganych dokumentów w części B dokumentacji pracowniczej. Jest on następstwem wprowadzenia nowych przepisów dot. pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości.

Katalog wymaganych dokumentów w części B akt osobowych pracownika zostanie poszerzony o potwierdzenie o poinformowaniu nowozatrudnionego pracownika o prowadzeniu u pracodawcy kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą oraz sposobie jej przeprowadzenia. W tej części powinny znaleźć się również dokumenty dotyczące pracy zdalnej, w tym oświadczenia pracownika składane w formie papierowej lub elektronicznej o zapoznaniu się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej.

Nowością jest wprowadzenie części E w aktach osobowych. Przechowywane w niej będą dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Znajdą się tam przede wszystkim protokoły z kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę lub uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego oraz z kontroli na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Wszystkie dokumenty zgromadzone w części E akt osobowych będą mogły być przechowywane przez okres nieprzekraczający roku od ich zebrania. Wyjątkami w tym zakresie będą dokumenty, które są lub mogą być dowodem w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów prawa – wówczas mogą być przechowywane do zakończenia prawomocnego postępowania lub jeżeli z powodu pozytywnego wyniku kontroli nałożono na pracownika karę porządkową – do czasu uznania kary za niebyłą. Co istotne, protokoły i inne dokumenty związane z kontrolą będą przechowywane w wydzielonych częściach (E1, E2, etc.) obejmujących każdorazowo wyniki konkretnej kontroli. Zasady te są więc podobne do tych stosowanych przy karach porządkowych. Po upływie okresu przechowywania dana część jest usuwana z akt, a pracodawca będzie musiał zmienić kolejność numeracji dalszych części, tak aby nie było „dziury” i zachowana została numeracja.

Co również istotne, w aktach osobowych będą mogły być przechowywane jedynie informacje w razie pozytywnego wyniku – w razie wyniku negatywnego dane z kontroli nie będą przechowywane (chyba że jest to niezbędne np. w postępowaniu powypadkowym jako dowód trzeźwości pracownika).

Automatyczny zapis do PPK

Autor: **r. pr. Sandra Szybak-Bizacka**, partner, sandra.szybak-bizacka@pcslegal.pl
apl. radc. Mateusz Krajewski, prawnik, mateusz.krajewski@pcslegal.pl

W 2023 roku po raz pierwszy znajdzie zastosowanie mechanizm tzw. autozapisu do PPK. W praktyce oznacza on dla pracodawców dodatkowy obowiązek informacyjny.

Czym jest autozapis i kogo będzie dotyczył?

Autozapis jest mechanizmem, który znajduje zastosowanie co 4 lata. Kolejne autozapisy będą zatem miały miejsce w 2027 roku, 2031 roku itp.

Na czym polega autozapis? Otóż osoby zatrudnione będące poniżej 55 roku życia mogły składać deklarację o rezygnacji z PPK. Te deklaracje tracą jednak ważność z dniem 28 lutego 2023 roku. Po tym terminie, w przypadku braku złożenia przez pracownika kolejnej deklaracji o rezygnacji, pracodawca będzie zobowiązany do obliczania i dokonywania wpłat na poczet PPK (a także do zawarcia w jego imieniu umowy o prowadzenie PPK w przypadku, jeżeli wcześniej osoba ta nie była uczestnikiem PPK).

Autozapis nie będzie dotyczył osób zatrudnionych, które:

- przed 1 kwietnia 2023 roku ukończą 55 lat i nie złożyły wniosku o zawarcie w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK,
- przed 1 kwietnia 2023 roku ukończą 70 lat.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca ma obowiązek poinformować do końca lutego 2023 roku o autozapisie wszystkie osoby zatrudnione, które złożyły deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Po to, aby osoby te mogły ponowić deklarację o rezygnacji.

Od marca 2023 roku pracodawca jest zobowiązany do naliczenia i pobrania wpłat do PPK od wynagrodzenia wypłaconego w marcu, lub dodatkowo do zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu osób, które nie złożą ponownej deklaracji o rezygnacji z PPK.

Do 17 kwietnia 2023 roku pracodawca musi dokonać wpłaty na poczet PPK w imieniu osób zatrudnionych, które nie zadeklarowały rezygnacji z PPK.

Tożsamość płciowa a wyzwania po stronie pracodawcy

Autor: **apl. radc. Katarzyna Fedoruk**, prawniczka, katarzyna.fedoruk@pcslegal.pl

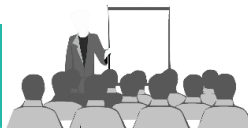
Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie zatrudnienia. Z orzecznictwa sądowego wynika, że dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową jest w rzeczywistości dyskryminacją ze względu na płeć. Pracodawca powinien zatem traktować pracownika zgodnie z jego tożsamością płciową już przed zmianą płci metrykalnej. Czy jednak w każdym aspekcie?

Na to pytanie do pewnego stopnia odpowiedział Sąd Najwyższy (sygn. I NSNc 575/21), który w ostatnim czasie potwierdził, że narzucenie transseksualnej pracownicy obowiązku noszenia męskiego stroju, stanowi dyskryminację.

Sąd podkreślił, że pracownica czuła się kobietą, zachowywała się jak kobieta i tak też była postrzegana (m.in. przez osoby prowadzące rekrutację), a tym samym nie było wątpliwości, z jaką płcią pracownica się utożsamiała i jak chciała być traktowana – niewydanie pracownicy kobiecego stroju stanowiło dyskryminację oraz molestowanie. Jeśli chodzi o indywidualne uprawnienia pracownika transseksualnego, które nie mają jednocześnie wpływu na pozostałe osoby zatrudnione, zdecydowanie należy brać pod uwagę tożsamość płciową takiego pracownika. Powinien on dostać odzież roboczą właściwą dla płci, z którą się utożsamia. Należy też stosować odpowiednie dla danej płci normy bhp (w tym wykaz prac wzbronionych).

Problematyczne jest natomiast ustalenie, jak powinna być traktowana osoba transseksualna w aspektach mogących wpływać na pozostałe osoby zatrudnione, np. jeśli chodzi o korzystanie z szatni czy toalety w miejscu pracy. Biorąc pod uwagę długotrwałość procesu medycznych zmian związanych z tranzycją płciową, zwłaszcza na początkowym etapie takiego procesu, pozostałe osoby korzystające z szatni czy toalety przeznaczonej dla pracowników danej płci mogą odczuwać dyskomfort w obecności osoby transseksualnej, z uwagi na wygląd nieodpowiadający tożsamości płciowej tej osoby. Z drugiej strony trudno byłoby przyznać pracodawcy pełną swobodę w zakresie oceny, w którym momencie osoba transseksualna osiągnęła „wystarczająco zaawansowany etap zmian medycznych”, niejako pozwalający na korzystanie z szatni czy toalety przeznaczonej dla (odpowiednio) pracowników lub pracownic. W takich przypadkach uzasadnione może być „przypisanie” danej osoby do ww. miejsc zgodnie z jej płcią metrykalną. Po drugiej stronie mamy bowiem interesy i uprawnienia szeregu innych osób, na sytuację których to oddziałuje. Takie podejście pozwala też uniknąć niejasnych sytuacji czy nadużyć. Może to jednak pociągnąć za sobą zarzuty dyskryminacji ze strony pracownika transseksualnego, co pracodawca powinien mieć na uwadze.

Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które organizujemy w najbliższych tygodniach.



Webinar: Testy trzeźwości po nowemu – co trzeba zrobić, aby legalnie zbadać trzeźwość pracowników?

Termin: 1 marca br., godz. 10:00-11:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: Spory zbiorowe – problemy praktyczne vs propozycje zmian w przepisach

Termin: 2 marca br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień.
Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

Porozmawiajmy o pieniądzach: Systemy premiowe – pułapki i najczęstsze błędy

Termin: 9 marca br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Łukasz Chruściel.
Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

SOS PCS | Littler – Pracodawca w kryzysie: Kryzys RODO – Wyciek danych: co robić krok po kroku?

Termin: 10 marca br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Sławomir Paruch.
Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).

Szkolenie: Praca zdalna. Przygotuj firmę na zmiany

Termin: 15 marca br., Warszawa, godz. 9:00-15:30.
Prelegenci: r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, apl. adw. Piotr Kozłowski, Ilona Zacharska.
Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#).
