Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce grudniowe wydanie *Perspektyw HR.*

W tym wydaniu piszemy w szczególności o:

a) **zakazie noszenia symboli religijnych** – TSUE orzekł, że regulacja wewnętrzna pracodawcy zakazująca noszenia w miejscu pracy widocznych symboli ujawniających przekonania światopoglądowe lub religijne może być uzasadniona. Wyjaśniamy, kiedy wprowadzenie takich zasad jest możliwe i na co Pracodawcy powinni w szczególności zwrócić uwagę;

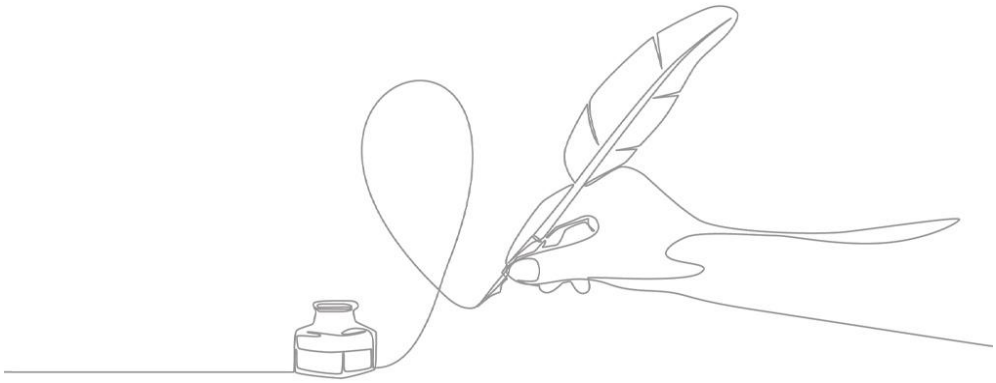
b) **planach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na 2024 r**., obejmujące w szczególności kwestie dotyczące uprawnień rodzicielskich, pracy zdalnej, emerytur pomostowych czy wypadków przy pracy;

c) **negocjacjach płacowych i presji płacowej ze strony pracowników i związków zawodowych** – wyjaśniamy, czy i kiedy pracodawca ma obowiązek wprowadzić podwyżki inflacyjne, czy musi podejmować rozmowy ze związkami zawodowymi oraz jak radzić sobie z nadmiarowymi roszczeniami.

Poniżej znajdą Państwo także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS | Littler. Zapraszamy do uczestnictwa.

Życzymy udanej lektury!

Robert Stępień
Agnieszka Nicińska-Chudy



Zakaz noszenia symboli religijnych w miejscu pracy – jest wyrok Trybunału

Autor: **adw. Mariusz Maksis**, prawnik, mariusz.maksis@pcslegal.pl

Trybunał Sprawiedliwości UE wydał ważny wyrok dotyczący zakazu noszenia przez pracowników administracji publicznej symboli religijnych (wyrok z 28 listopada 2023 r., sygn. C-148/22). Stwierdził, że zakazywanie w sposób ogólny i niezróżnicowany pracownikom administracji noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli, ujawniających w szczególności przekonania światopoglądowe lub religijne, może być uzasadnione wolą ustanowienia całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, o ile regulacja ta jest właściwa, niezbędna i proporcjonalna w świetle tego kontekstu funkcjonowania danej administracji i przy uwzględnieniu różnych wchodzących w grę praw i interesów. Tym samym Trybunał stanął na stanowisku, że taki zakaz co do zasady nie narusza przepisów unijnych i jako taki może być stosowany.

Czy w Polsce można ustanowić ogólny zakaz noszenia symboli religijnych?

Z prawnego punktu widzenia taki zakaz jest możliwy. Należy jednak pamiętać o przesłankach zasygnalizowanych przez TSUE. Jeżeli celem wprowadzenia takiego zakazu jest realizacja zasady neutralności administracji publicznej, to jego wprowadzenie nie może być uznane za naruszający przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na wyznanie czy światopogląd.

Należy jednak pamiętać, że zapewnienie całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego musi być konsekwentne - a zatem zakaz musi być bezwzględny i nie dopuszczać żadnych widocznych możliwości uzewnętrzniania przekonań, w szczególności światopoglądowych lub religijnych. Oznacza to, że w praktyce zakaz powinien dotyczyć wszelkich form manifestacji symboli światopoglądach czy religijnych, bez względu na ich „oddziaływanie" czy „widoczność" (czyli obejmuje również np. biżuterię zawierającą symbole religijne itd.)

A zatem istnieje możliwość ustanowienia zakazu noszenia symboli religijnych, o ile:

a) obejmowałby on wszystkich pracowników;
b) dotyczyłby wszelkich form manifestacji oraz wyznań i światopoglądów;
c) wyrażałby się realizacji uzasadnionego celu związanego z funkcjonowaniem danego pracodawcy;
d) zostałby wprowadzony w odpowiedni sposób do stosowanych źródeł prawa pracy (np. w odpowiednim regulaminie wydanym na podstawie przepisów obowiązujących w danym urzędzie itd.).

Czy możliwość wprowadzenia zakazu dotyczy również „prywatnych" pracodawców?

Komentowany wyrok odnosi się do sektora publicznego. W naszej ocenie wnioski, które z niego wynikają, zachowują aktualność także w przypadku pracodawców „prywatnych". Jeżeli regulamin pracy zawiera jednolite postanowienia obowiązujące wszystkich pracowników, natomiast pracodawca rzeczywiście realizuje politykę neutralności, to to trudno byłoby zarzucać mu dyskryminację.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r.

Autor: **apl. radc. Julita Kołodziejska**, prawnik, julita.kolodziejska@pcslegal.pl

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła plan działania w 2024 r. Program ten zakłada przeprowadzenie 60 tys. kontroli. W obrębie zainteresowań PIP w przyszłym roku znajdą się w szczególności następujące kwestie:

- **nowelizacja Kodeksu pracy 2023** – PIP ma zająć się przede wszystkim nowymi uprawnieniami związanymi z rodzicielstwem, stosunkiem pracy i pracą zdalną,
- **emerytury pomostowe** – PIP zamierza kontynuować kontrole wykazu stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz kontrole ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
- **okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, – śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych**,
- niezmiennie **skargi pracowników**, w szczególności związane z opóźnieniami i zaniżaniem wypłat,
- **zakładowy fundusz świadczeń socjalnych**, a także
- **czas pracy i urlopy wypoczynkowe w jednostkach samorządu terytorialnego**.

Negocjacje płacowe i presja płacowa ze strony pracowników i związków zawodowych - jak sobie z tym radzić?

Autor:
r. pr. Agnieszka Nicińska-Chudy, starszy prawnik, agnieszka.nicinska-chudy@pcslegal.pl

Przełom roku to czas, kiedy wielu z Państwa bądź przyznaje już podwyżki swoim pracownikom bądź rozpoczyna negocjacje ze związkami zawodowymi w zakresie wzrostu płac na następny rok. Z praktyki wiemy, że pracodawcy coraz częściej stają się adresatami wygórowanych żądań podwyżkowych, stawianych zarówno przez pracowników, jak i przez związki zawodowe. Nierzadko wysuwane są postulaty podwyżek pensji nawet o kilkadziesiąt procent lub wręcz podwojenia ich wysokości. W przypadku braku zgody pracodawcy na takie oczekiwania, związki zawodowe grożą wszczęciem sporu zbiorowego w zakładzie pracy, a pracownicy rezygnacją z zatrudnienia.

Czy pracodawca ma obowiązek przyznania podwyżek?

Odpowiedź na to pytanie zależy od tego, co znajduje się w regulacjach wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy. Jeżeli np. w regulaminie wynagradzania lub wewnętrznych politykach znalazły się postanowienia dotyczące corocznych podwyżek inflacyjnych, pracodawcy powinni działać zgodnie z nimi – dopóki regulacje te nie zostaną wypowiedziane (np. przez pracodawcę). Jeżeli takich regulacji nie ma, pracodawca zachowuje pełną swobodę w zakresie polityki podwyżkowej (co nie zmienia faktu, że ewentualne żądania w ramach sporu zbiorowego w tym zakresie mogą zostać zgłoszone).

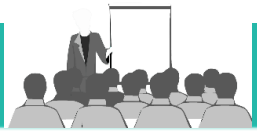
Fakt, że kwestia corocznych podwyżek pojawia się w wewnątrzzakładowych dokumentach nie zawsze będzie jednak równoznaczny z bezwzględnym obowiązkiem przyznania takich podwyżek. Pracodawcy powinni dokładnie zweryfikować treść obowiązujących regulacji przed

podjęciem działań. Może bowiem okazać się, że zobowiązali się wyłącznie do przeprowadzania corocznych negocjacji podwyżkowych z organizacjami związkowymi lub też do dokonania niewiążącego jednostronnego przeglądu wynagrodzeń.

Czy zbyt wygórowane żądania rzeczywiście mogą stanowić przedmiot sporu zbiorowego w zakładzie pracy?

Stoimy na stanowisku, że wygórowane żądania, co do których od początku wiadomo, że organizacyjnie i finansowo nie są możliwe do spełnienia, nie mogą stanowić przedmiotu sporu zbiorowego. Ich zgłaszanie można bowiem zakwalifikować jako nadużycie prawa – działacze związkowi najczęściej zdają sobie sprawę, że pracodawca nie będzie w stanie zrealizować ich postulatów, a pomimo to występują z żądaniem ich realizacji. Tylko po to, aby znaleźć się w procedurze sporu zbiorowego i otworzyć sobie drogę do strajku. Nie można jednak prowadzić strajku co do postulatów, które są niemożliwe do spełnienia lub zagrażałyby dalszemu ekonomicznemu istnieniu pracodawcy.

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



Porozmawiajmy o pieniądzach: Wdrożenie w Polsce korporacyjnych programów premiowych. Dobre praktyki i pułapki

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Porozmawiajmy o pieniądzach.*

Termin: 11 stycznia 2024 r., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Sławomir Paruch.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.*

Trampolina do ESG: Praktyczne aspekty standardów raportowania (ESRS): CSR, Różnorodność i inkluzywność (S1)

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Trampolina do ESG.*

Termin: 15 stycznia 2024 r., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki, apl. radc. Mateusz Krajewski.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.*

O związkach ze związkami: Weryfikacja liczebności organizacji związkowej

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *O związkach ze związkami.*

Termin: 17 stycznia 2024, godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.*

Marcin Sanetra dołącza do grona partnerów PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

Marcin wykorzystuje swoje transatlantyckie doświadczenie oraz podwójne uprawnienia – w Polsce i w USA – koncentrując się na kompleksowej obsłudze amerykańskich i międzynarodowych spółek i grup kapitałowych, świadcząc i koordynując usługi w zakresie HR Law dla przedsiębiorców w Polsce i krajach regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Marcin skupia się także na rozwijaniu i pogłębianiu międzynarodowej współpracy pomiędzy zespołem PCS | Littler a prawnikami z innych biur Littler w USA i na całym świecie.

Gratulujemy!

Czytaj więcej: *tutaj.*