



# HR Compliance w firmach w Polsce 2023



HR COMPLIANCE  
SUMMIT 2023

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

Raport został przygotowany na podstawie wypełnionej przez pracodawców ankiety, udostępnionej 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 ponad stu respondentów.

## Spis treści

<b>(R)ewolucja w ochronie sygnalistów – czy da się pogodzić zachodnie standardy z polskimi realiami?</b>	3
<b>Czy wynagrodzenia rzeczywiście będą jawne? Bać się czy cieszyć?</b>	4
<b>„Wyślij do: Wszyscy”, czyli „drobne” błędy o szerokich skutkach. Jak zarządzać nieuniknionymi incydentami naruszenia ochrony danych osobowych?</b>	7
<b>Jak zarządzać w organizacji przypadkami niepożądanych zachowań?</b>	8
<b>Jak przygotować się do raportowania ESG w obszarze HR?</b>	9
<b>Od compliance do procesu - co decyduje o tym, czy sprawa trafi do sądu i czy ją wygrasz?</b>	10
<b>(ENG) AI works for your company even if you don't know it yet</b>	12

## Kontakt



**r. pr. Karolina  
Kanclerz**

T: +48 510 043 399



**adw. Bartosz  
Tomanek**

T: +48 502 487 699



**r. pr. Sławomir  
Paruch**

T: +48 604 198 589



**r. pr. Łukasz  
Chruściel**

T: +48 604 906 364



**adw. Karolina  
Schiffter**

T: +48 506 745 523



**r. pr. Robert  
Stępień**

T: +48 665 250 666



**r. pr. Paweł  
Sych**

T: +48 514 433 667



**r. pr. Miłosz  
Awedyk**

T: +48 665 999 662



**r. pr. Tomasz  
Rogala**

T: +48 698 184 499



**r. pr. Marcin  
Szłasa-Rokicki**

T: +48 510 043 160



**r. pr. Sandra  
Szybak-Bizacka**

T: +48 504 768 492



**adw. Krzysztof  
Gąsior**

T: +48 519 711 246



**r. pr. Marcin  
Sanetra**

T: +48 502 487 721



**r. pr. Agnieszka  
Nicińska-Chudy**

T: +48 511 073 586



**apl. radc. Patryk  
Kozieł**

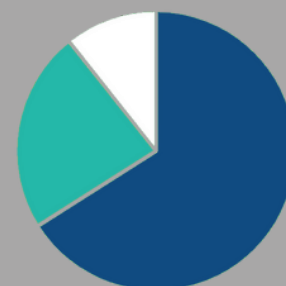
T: +48 786 812 895

## (R)ewolucja w ochronie sygnalistów – czy da się pogodzić zachodnie standardy z polskimi realiami?

**Czy pojawienie się zgłoszenia od sygnalisty, z którym firma miała zamiar się rozstać, wpłynęło na decyzję o zwolnieniu?**



- **66%** - nie, przeprowadziliśmy zwolnienie zgodnie z planem
- **23%** - przeprowadziliśmy zwolnienie zgodnie z planem, ale mieliśmy wątpliwości czy jest to dopuszczalne -
- **11%** - zmieniliśmy decyzję, w obawie o potraktowanie zwolnienia jako działanie odwetowe -



Zgodnie z projektowanymi przepisami ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenie prawa, sygnalista podlega ochronie przed działaniami odwetowymi, w tym np. przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Dla 66% ankietowanych nie było wątpliwości, że ochrona sygnalisty nie jest jednak absolutna, a przeprowadzenie zaplanowanego zwolnienia sygnalisty (z innych powodów niż dokonanie przez niego zgłoszenia) odbyło się zgodnie z planem.



W naszej ocenie taka praktyka jest jak najbardziej prawidłowa, gdyż sygnalista, który nieprawidłowo wykonuje swoje obowiązki pracownicze, może być zwolniony bez żadnej dodatkowej procedury czy ograniczeń. Jego sytuacja jest odmienna od pracownicy w ciąży czy chronionego działacza związku zawodowego.

Ponad 23% ankietowanych przeprowadziło zaplanowane zwolnienie takiej osoby, lecz wciąż miało wątpliwości, czy takie postępowanie nie narazi ich na negatywne konsekwencje. Co istotne, aż blisko 11% respondentów wskazało, że zmienili decyzję o rozstaniu się z pracownikiem w obawie o potraktowanie tego zwolnienia jako działania odwetowego.

Niestety, jak pokazują nasze badania, dla wielu pracodawców wciąż nie jest jasne w jakim zakresie sygnaliści podlegają ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Wydaje się zasadne, aby ustawodawca projektując ostateczną treść przepisów o sygnalistach wyraźnie odniósł się do tej kwestii i rozwiął wątpliwości jakie zidentyfikowaliśmy podczas naszego badania.

### Czy spotkali się Państwo z wykorzystywaniem zgłoszenia od sygnalisty w złej wierze, np. jako próba ochrony przed zwolnieniem lub zaszkodzenia komuś?



● **29%** - tak, zdarzyło się

● **71%** - nie, nie było takiej sytuacji

Dla 71% ankietowanych zgłaszanie nieprawidłowości w złej wierze to coś, co nie wydarza się w ich organizacji. Niestety, 29% respondentów przyznało, że spotkało się z taką sytuacją.

Relatywnie wysoki odsetek osób, które doświadczyły zgłoszeń w złej wierze pokazuje, że nie jest to problem teoretyczny. Pracodawcy powinni ten temat zaadresować w swojej komunikacji do pracowników i wyjaśnić, że takie zachowania są nieakceptowalne. Warto wykorzystać ten moment również do tego, aby wyjaśnić pracownikom, że dokonywanie zgłoszeń w złej wierze to nie tylko brak ochrony przed działaniami odwetowymi, ale również podstawa do odpowiedzialności odszkodowawczej, a nawet karnej. Dodatkowo, takie działanie jest sprzeczne z podstawowymi obowiązkami pracownika, więc może on również zostać z tego powodu zwolniony, w tym dyscyplinarnie.

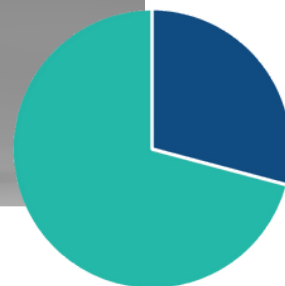
## Czy wynagrodzenia rzeczywiście będą jawne? Bać się czy cieszyć?

Czy wymagają Państwo od pracowników, aby nie ujawniali między sobą wynagrodzeń?



● **68%** - tak

● **32%** - nie



Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10 maja 2023 r. nazywana potocznie dyrektywą w sprawie jawności wynagrodzeń znowelizuje między innymi kwestię możliwości wprowadzenia przez pracodawcę zakazu ujawniania informacji o otrzymywanym przez pracowników wynagrodzeniu. Dyrektywa przewiduje wprost, iż pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzeń na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.

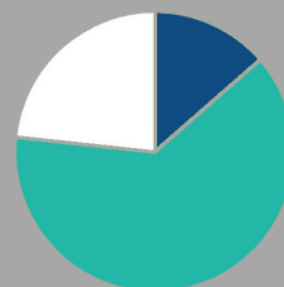


Badanie pokazało, że dla wielu pracodawców nowe przepisy mogą być wyzwaniem. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, że aż 68% ankietowanych pracodawców wymaga obecnie od swoich pracowników, aby ci nie ujawniali między sobą wynagrodzeń. Dziś jedynie 32% pracodawców deklaruje otwartość w zakresie ujawniania informacji o wzajemnych wynagrodzeniach pomiędzy poszczególnymi pracownikami.

Co prawda już w chwili obecnej z orzecznictwa sądowego wynikało, że jeżeli ujawnienie wysokości zarobków przez pracowników następuje w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu u pracodawcy, to nie można tego traktować jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Wprowadzenie jednak wyraźnego przepisu potwierdzi prawidłowość dotychczasowego orzecznictwa. Warto natomiast zaznaczyć, że nie będzie można zakazać jedynie ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń (a zatem w dalszym ciągu będzie można zakazać pracownikom np. informowania o zarobkach w innym celu, w tym np. przekazywania takich informacji pracownikom firm konkurencyjnych).

### Czy publikują Państwo widełki płacowe w ofertach o pracę?

- 14% - tak
- 63% - nie
- 23% - tylko w ofertach na wybrane stanowiska



Tzw. *dyrektywa w sprawie jawności wynagrodzeń* wprowadzi nowe przysługujące kandydatom uprawnienie – osoby starające się o zatrudnienie będą miały prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat przewidzianej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziału, jak również, w niektórych przypadkach, poszczególnych przepisów układu zbiorowego mających zastosowanie do danego stanowiska.

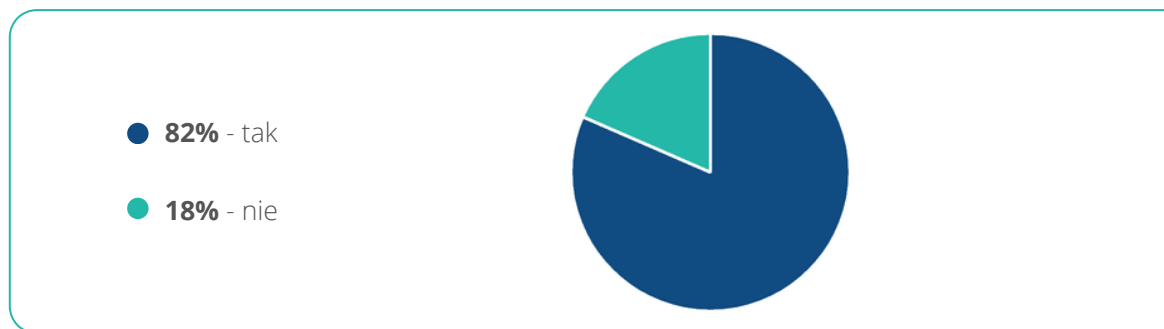
Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania powyższych informacji w taki sposób, aby zapewnić kandydatowi świadomą i przejrzystą możliwość negocjacji warunków wynagrodzenia na przykład poprzez zamieszczenie tych informacji w ogłoszeniu o pracę czy udzielenie ich przed rozmową kwalifikacyjną.

Istotne jest także to, iż informacje o wynagrodzeniu lub widełkach wynagrodzeń w ogłoszeniu o pracę pracodawca będzie musiał udzielić najpóźniej przed rozpoczęciem rozmowy rekrutacyjnej.

Omawiana zmiana może mieć więc duży wpływ na treść ogłoszeń o pracę. Dziś, jak wynika z naszej ankiety, jedynie 14% pracodawców publikuje w swoich ofertach pracy widełki finansowe, 23% pracodawców publikuje je w wybranych przez siebie ofertach, natomiast aż 63% nie publikuje ich wcale.

Powyższe oznacza więc, że rynek pracy musi się przygotować na duże zmiany w zakresie rekrutacji pracowników, w tym na większą świadomość pracowników co do poziomu oferowanego wynagrodzenia przez m.in. konkurencję.

### Czy w Państwa organizacji kobiety i mężczyźni zatrudnieni na tych samych stanowiskach są jednakowo wynagradzani?



Powyższy wynik nie oznacza jednak, że we wdrożenie przepisów dyrektywy w swoim zakładzie pracy musi zaangażować się jedynie 18% pracodawców.



Zgodnie z przepisami tzw. dyrektywy w sprawie jawności wynagrodzeń, pracodawcy będą zobowiązani do okresowego przekazywania informacji między innymi o występującej u nich luce i medianie płacowej ze względu na płeć.

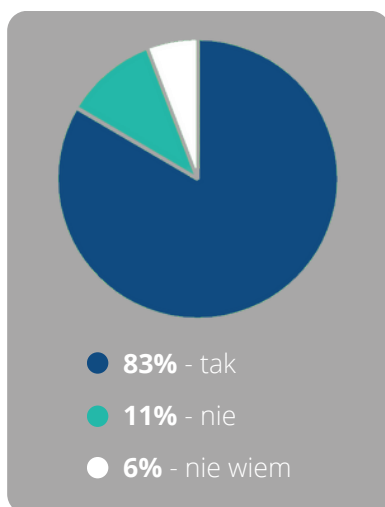
W przypadku wystąpienia różnic, pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy ds. równości będą mogły zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawcy z kolei będą zobowiązani do merytorycznej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie będą uzasadnione obiektywnymi i neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawcy będą musieli podjąć środki zaradcze w rozsądnym terminie i w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości. Ponadto w przypadku występowania różnic pomiędzy średnimi wynagrodzeniami płci męskiej i żeńskiej może powstawać konieczność dokonania tzw. wspólnej oceny wynagrodzeń we współpracy z przedstawicielami pracowników.

Wyniki przeprowadzonego przez nas badania wskazują, iż 82% pracodawców jednakowo wynagradza osoby zatrudnione na tych samych stanowiskach niezależnie od płci. Oznacza to, że prawie 1/5 pracodawców (18%) może mieć problem z nierównością płacową. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że czasem różnice płacowe nie są dostrzegalne na pierwszy rzut oka, a dopiero ujawniają się przy szczegółowej analizie.

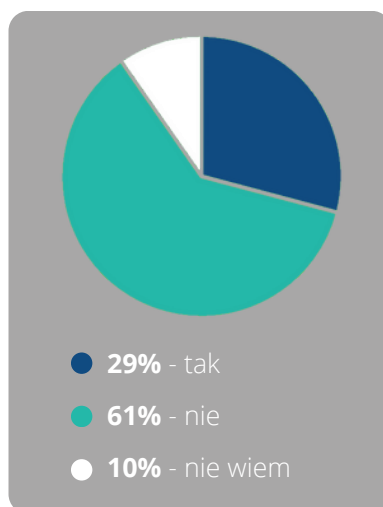
Dlatego już teraz każda organizacja powinna ustalić jak wyglądają dane, które podlegać będą udostępnieniu i czy występują różnice pomiędzy wynagrodzeniami pracowników płci męskiej i żeńskiej – pozwoli to zidentyfikować czy i gdzie leży problem. Ewentualne wprowadzenie zmian w systemach płacowych czy wynagrodzeniach pracowników mających niwelować nieprawidłowości wymaga czasu, dlatego nie można tego odkładać na później. Zwłaszcza, że zmiany mogą wymagać zabezpieczenia odpowiedniego budżetu.

## „Wyślij do: Wszyscy”, czyli „drobne” błędy o szerokich skutkach. Jak zarządzać nieuniknionymi incydentami naruszenia ochrony danych osobowych?

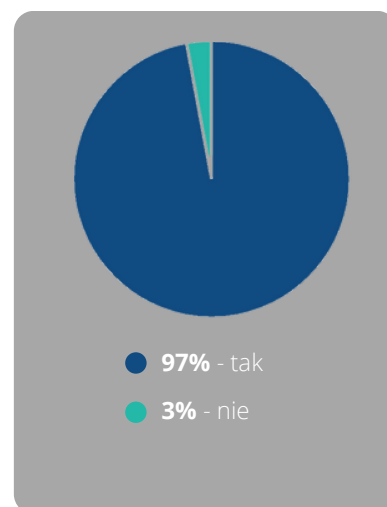
**Czy w Państwa firmie funkcjonuje procedura na wypadek incydentu ochrony danych osobowych?**



**Czy w ciągu ostatnich 3 lat doszło w Państwa firmie do naruszenia ochrony danych osobowych?**



**Czy wie Pani/Pan komu należy zgłosić zdarzenie związane z naruszeniem ochrony danych osobowych?**



Jednym z obowiązków administratorów wynikającym z przepisów o ochronie danych osobowych jest konieczność zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa przetwarzanych danych, poprzez wdrożenie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych. Nie daje to jednak pełnej gwarancji wyeliminowania ryzyka wystąpienia tzw. incydentu, czyli naruszenia ochrony danych osobowych. Dlatego ważnym rozwiązaniem o charakterze organizacyjnym jest określenie zasad reagowania na takie zdarzenia.

Zgodnie z wynikami ankiety, stosowne procedury obowiązują u 83% badanych. Jest to niewątpliwie pozytywny wynik. Istotę tego rozwiązania pokazuje również wynik ankiety dotyczący incydentów z ostatnich 3 lat. Blisko 30% ankietowanych wskazywało, że w tym okresie doszło do naruszenia ochrony danych osobowych w ich organizacji. Pozytywne światło w tym zakresie rzuca również wynik odpowiedzi na pytanie koncentrujące się na praktycznym aspekcie stosownych procedur. 97% ankietowanych wskazało, że wiedzą komu należy zgłosić zdarzenie związane z naruszeniem ochrony danych osobowych. Pozwala to sądzić, że w razie incydentu niezwłocznie podjęte zostaną odpowiednie działania wymagane przez przepisy. Należy bowiem pamiętać, że brak reakcji na incydent może wiązać się z o wiele poważniejszymi konsekwencjami niż samo zdarzenie.



Organizacje mają zatem świadomość możliwości wystąpienia incydentu i są przygotowane na jego wystąpienie. Poza formalnym określeniem zasad warto również pamiętać o przedstawieniu ich pracownikom i regularnym odświeżaniu wiedzy w tym zakresie.

## Jak zarządzać w organizacji przypadkami niepożądanych zachowań?

### Czy w Państwa firmie została wdrożona specjalna procedura zgłaszania i badania przypadków mobbingu?



- **8%** - nie
- **30%** - nie, ale przy badaniu ewentualnych zgłoszeń korzystamy z ogólnych procedur dot. zgłoszonych naruszeń
- **62%** - tak, została wdrożona dedykowana procedura dot. zgłaszania i badania przypadków mobbingu

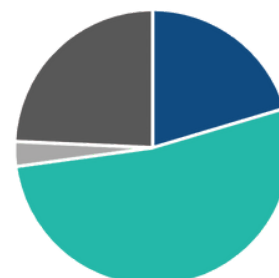


Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Zakres i rodzaj podjętych działań leży w jego gestii. 62% ankietowanych deklaruje, że w ich firmie wdrożono specjalną procedurę zgłaszania i badania przypadków mobbingu. 30% respondentów wskazało, że nie posiada w organizacji dedykowanej procedury, ale przy badaniu ewentualnych zgłoszeń korzysta z ogólnych procedur. U pozostałych 8% odpowiadających, specjalna procedura antymobbingowa nie została wdrożona.

Naszym zdaniem spisanie najważniejszych zakazów i zasad postępowania w sprawach mobbingu powinno być regułą w każdej organizacji. Procedura antymobbingowa to skuteczne narzędzie, pozwalające jasno zakomunikować jakie zachowania nie są akceptowane. Stanowi ona pierwszy dokument, o który pyta sąd w procesie. Bez niej trudno wykazać, że pracodawca realnie przeciwdziałal mobbingowi.

### Jaki był najczęstszy wynik postępowania prowadzonego na skutek zgłoszonego mobbingu?

- **20%** - nie stwierdzono występowania mobbingu i innych niepożądanych zachowań
- **53%** - nie stwierdzono mobbingu, lecz stwierdzono występowanie innych niepożądanych zachowań (np. niewłaściwy sposób komunikacji, niewłaściwe przekazywanie uwag) -
- **3%** - stwierdzono występowanie mobbingu
- **24%** - nie dotyczy



W odpowiedzi na pytanie dotyczące najczęstszego wyniku postępowania prowadzonego na skutek zgłoszonego mobbingu, 3% ankietowanych przyznało, że stwierdzono jego wystąpienie. 53% odpowiadających stwierdziło, że nie odkryto mobbingu, ale zidentyfikowano wystąpienie innych niepożądanych zachowań. U 20% respondentów postępowanie nie doprowadziło do wykrycia nieprawidłowości.



Z naszego doświadczenia wynika, że wykrycie i skuteczne zidentyfikowanie zachowań o charakterze mobbingowym bywa w praktyce trudne. Mobbing jest zjawiskiem silnie nacechowanym emocjonalnie, pracownicy często nie chcą opowiadać o zdarzeniach, których byli świadkami. W celu skutecznego wykrywania niewłaściwych zachowań organizacja powinna posiadać odpowiednio skonstruowaną procedurę anonimowego zgłaszania nieprawidłowości, a także wykwalifikowany, dedykowany zespół, który wykorzystując swoje kompetencje, a także dogłębną znajomość organizacji i relacji tam panujących, będzie w stanie skutecznie i obiektywnie zweryfikować każde zgłoszenie.

### Czy w Państwa firmie prowadzone są regularne szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi?



● **45%** - tak

● **37%** - nie

● **18%** - takie szkolenia są prowadzone, jeżeli zajdzie taka potrzeba (np. po stwierdzonych nieprawidłowościach)

45% ankietowanych wskazało, że w ich organizacji prowadzone są regularne szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi. U 18% pracodawców szkolenia przeprowadzane są, gdy zajdzie taka potrzeba (np. po stwierdzeniu nieprawidłowości), zaś u ponad 1/3 respondentów (37%) regularne szkolenia nie odbywają się.

Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych, dlatego rekomendujemy prowadzenie szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi. Naszym zdaniem jest to skuteczne działanie prewencyjne. Pozwala jasno zakomunikować jakie zachowania nie są tolerowane i uniknąć wystąpienia mobbingu, a co za tym idzie związanych z nim kosztów - w tym postępowań wyjaśniających, procesów sądowych, zwolnień lekarskich, a także utraty dobrego wizerunku pracodawcy.

## Jak przygotować się do raportowania ESG w obszarze HR?

### Czy Państwa organizacja przygotowuje raport ESG?



● **18%** - tak, wymagają tego od nas obecne przepisy

● **18%** - tak, robimy to dobrowolnie

● **64%** - nie, nie mamy takiego obowiązku i nie chcemy tego robić

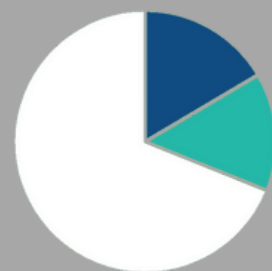


Raportowanie ESG na nowych zasadach już za chwilę stanie się wymogiem dla szeregu podmiotów. Jak pokazują nasze badania, dla 18% ankietowanych, raportowanie zrównoważonego rozwoju jest już obowiązkiem. Dla kolejnych 18% badanych to działanie dobrowolne, bo choć przepisy prawa ich do tego nie zobowiązują, to jednak widzą potrzebę takich działań. Dla pozostałych respondentów (64%) temat raportowania ESG to dopiero przyszłość.

Pierwsze raportowanie na nowych zasadach dla podmiotów, które obecnie są ustawowo zobligowane do podejmowania tych działań będzie miało miejsce w 2025 roku i obejmie ich działalność w roku 2024. Warto, aby te podmioty już teraz zadbały o to, aby zapoznać się z nowymi standardami raportowania (ESRS) i odpowiednio dostosowały swoje wewnętrzne procesy i dokumentację do nowych wyzwań związanych z ESG. Wbrew pozorom czasu pozostało niewiele, a liczba danych jakie trzeba zgromadzić i polityk jakie warto mieć jest znacząca. Nie warto zatem czekać, tylko działać już teraz. Pracodawcy powinni potraktować raportowanie ESG jako formę wewnętrznego audytu, którego wyniki wykorzystają do budowania przewagi konkurencyjnej w przyszłości.

### Czy Państwa organizacja ma dedykowany zespół ds. ESG?

- **16%** - tak, jest tam przedstawiciel HR
- **15%** - tak, ale nie ma przedstawiciela HR
- **69%** - nie



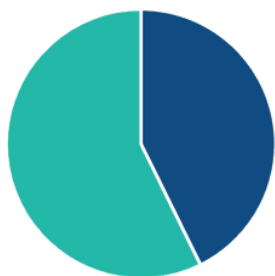
Jedynie 31% respondentów wskazało, że w ich organizacji jest powołany dedykowany zespół ds. ESG. W części z tych zespołów jest powołany przedstawiciel HR, ale nie we wszystkich. Co istotne, w firmach 69% ankietowanych takiego zespołu nie ma w ogóle, co koresponduje z wynikiem pokazującym, że w podobnym odsetku firm nie raportuje się kwestii ESG.

ESG to nie tylko środowisko, ale także kwestie społeczne (część S). Prawidłowe i efektywne raportowanie kwestii społecznych nie uda się bez silnego wsparcia działu HR. To tym miejscu w organizacji znajduje się baza wiedzy na temat pracowników i ich wynagrodzeń. Bez wsparcia HR raport ESG nie będzie spełniał swojej roli. Bazując na naszych doświadczeniach widać, że przedstawiciel HR powinien być w zespole ESG od samego początku. Dołączanie go na końcu, na zasadzie sprawdzenia czy przedstawione dane są zgodne z rzeczywistością, nie jest zgodne z dobrymi praktykami ESG. Dział HR powinien kreować nie tylko politykę personalną, ale także brać czynny udział w przygotowaniu, wdrażaniu i weryfikowaniu kwestii raportowanych w ramach ESG. Tylko takie podejście pozwoli działać nie tylko zgodnie z przepisami, lecz także z celem i wartościami ESG.

## Od compliance do procesu - co decyduje o tym czy sprawa trafi do sądu i czy ją wygrasz?

### Czy Państwa firma prowadzi obecnie spory z zakresu prawa pracy?

- **43%** - tak
- **57%** - nie

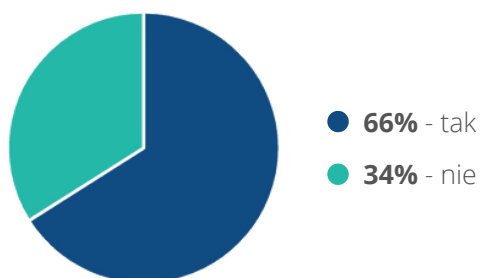


43% ankietowanych firm jest obecnie w sporze sądowym z pracownikiem. W prostym przeliczeniu oznacza to, że prawie połowa spraw pracowniczych kończy się w sądzie.

W najbliższym czasie liczba ta może wzrosnąć – po tegorocznej nowelizacji przepisów pracownik jest całkowicie zwolniony od ponoszenia opłat sądowych od pozwów wnoszonych w sprawach pracowniczych, bez względu na wartość przedmiotu sporu.

Do spraw sądowych można się przygotować wcześniej – w tym już w samym zarzewiu konfliktu. Daje to pracodawcy dużą przewagę w procesie, zwiększa także szansę na korzystne warunki polubownego rozwiązania sporu z pracownikiem.

### Czy Państwa firma przeprowadza postępowanie wyjaśniające przed rozwiązaniem umowy z pracownikiem z jego winy (m.in. dyscyplinarnym)?



66% ankietowanych wskazało, że ich firma przeprowadza postępowanie wyjaśniające przed rozwiązaniem umowy z pracownikiem z jego winy. Naszym zdaniem jest to dobra praktyka. Postępowanie wyjaśniające nie w każdej sytuacji będzie konieczne. Jednak, gdy istnienie przyczyn uzasadniających zastosowanie trybu dyscyplinarnego nie jest oczywiste, a okoliczności budzą wątpliwości – takie rozwiązanie sprawdzi się idealnie.

Sprawnie przeprowadzone postępowanie wyjaśniające zmniejsza ryzyko przegrania ewentualnego sporu sądowego ze zwolnionym pracownikiem. Ma ono jeszcze jedną niewątpliwą zaletę – wydłuża czas na podjęcie ostatecznej decyzji – to od jego zakończenia, należy liczyć miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Na marginesie, w szczególnie trudnych sprawach, dużą wartością dodaną jest udział w postępowaniu zewnętrznego, niezależnego eksperta (np. prawnika), który wesprze swoją wiedzą i doświadczeniem skład komisji zajmującej się daną sprawą.

### Czy w okresie ostatnich 2 lat zdarzyło się Państwu zwolnić pracownika z pracy z powodów naruszeń wewnętrznych procedur?



● 60% - tak      ● 40% - nie



60% ankietowanych odpowiedziało, że w okresie ostatnich 2 lat zdarzyło się im zwolnić pracownika z pracy z powodów naruszeń wewnętrznych procedur.

Niewątpliwie w interesie pracodawcy leży, aby pracownicy znali, rozumieli, a przede wszystkim przestrzegali wewnętrznych zasad. Pozwala to utrzymać w organizacji porządek, zapewnia efektywność pracy i zmniejsza ryzyko niepożądanych zachowań.

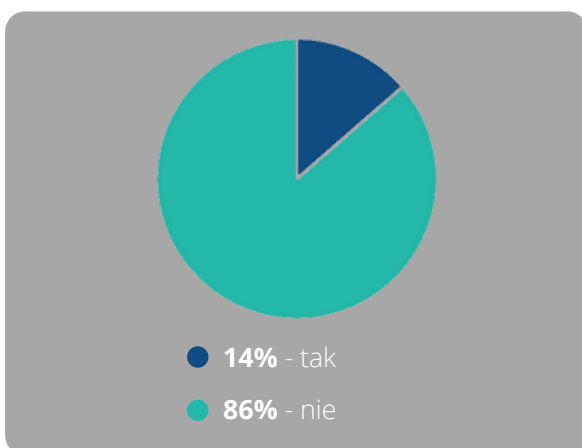


Jeśli pracownik nie przestrzega wewnętrznych regulacji, narusza tym samym swoje obowiązki. Takie zachowanie uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, przy naruszeniu podstawowych obowiązków możliwe jest nawet zastosowanie trybu dyscyplinarnego. Oczywiście nie każde naruszenie przez pracownika regulaminu musi prowadzić do jego zwolnienia – decyzja powinna być podjęta po uwzględnieniu rangi naruszenia i całokształtu okoliczności.

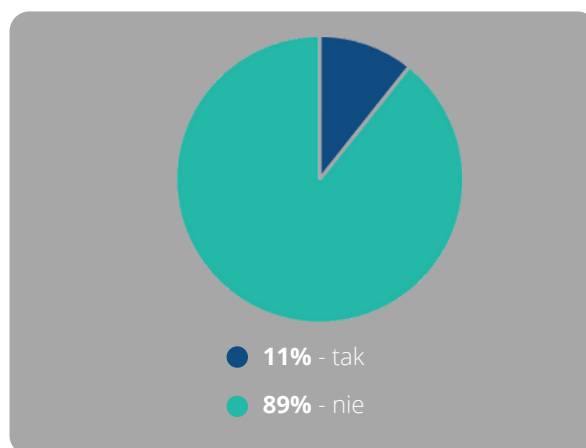
Wiemy, że w części firm panuje przekonania, że tak długo jak zadania są realizowane, pracownik może robić co mu się podoba. Teoria ta może być jednak zgubna dla organizacji. Nie powinno się tolerować łamania wewnętrznych procedur, gdyż takie działania prędzej czy później mogą doprowadzić do chaosu w firmie.

## (ENG) AI works for your company even if you don't know it yet

**Czy w Państwa firmie funkcjonuje polityka regulująca korzystanie przez pracowników lub kontraktorów z tzw. „generatywnej AI” (np. ChatGPT) w celach służbowych lub na sprzęcie należącym do pracodawcy?**



**Czy Państwa firma „oficjalnie” i z wykorzystaniem licencji komercyjnych włączyła w swoje działania i procesy biznesowe narzędzia tzw. „generatywnej AI” (np. ChatGPT)?**



Korzystanie przez pracowników – w celu ułatwienia sobie pracy – z łatwo dostępnymi online narzędziami w typie samouczących się algorytmów „generative AI” jest w wielu branżach, np. IT czy SSC/BPO, bardzo powszechne. Jednocześnie, większość organizacji nie zmierzyła się jeszcze z tym nowym trendem otwarcie, dopuszczając tego typu zachowania „nieformalnie”. Z punktu widzenia przepisów – zarówno prawa pracy, jak i prawa autorskiego czy cywilnego – takie podejście, chociaż wygodne, może stanowić dla przedsiębiorstw istotne ryzyko.

Wyniki ankiety wykazały, że w organizacjach, w których pracuje jedynie 14% naszych ankietowanych, wprowadzone zostały polityki regulujące korzystanie przez pracowników z publicznie dostępnych narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji (np. Chat GPT) – w celach lub kontekście związanym z pracą, czy na sprzęcie firmowym.

Jednocześnie, tylko 11% organizacji przyjęło i wykorzystuje narzędzia generatywnej sztucznej inteligencji w swoich procesach pracy „oficjalnie”, tj. w wyniku formalnych decyzji biznesowych firm i na podstawie licencji komercyjnych.



Wyniki ankiety – w porównaniu do praktyki i doświadczeń PCS | Littler w rozwiązywaniu powtarzających się coraz częściej problemów wynikających z nieautoryzowanego wykorzystania przez pracowników narzędzi AI do celów związanych z pracą – prowadzą nas do przekonania, że wciąż mamy do czynienia z rynkową „szarą strefą”. Spotykamy się z wykorzystaniem przez pracowników naszych klientów samouczących się algorytmów i publicznie dostępnych narzędzi tego typu do „wspomagania” lub nawet zastępowania swojej codziennej pracy, bez wyraźnej zgody i wiedzy przełożonych czy działów HR, IT i Legal. Ta „szara strefa”, jak każda inna, kreuje dla klientów szereg ryzyk compliance związanych z nieuregulowanym, nienadzorowanym i nieautoryzowanym wykorzystaniem rozwiązań „generative AI”, takich jak np. Chat GPT.

Jednocześnie – tego typu ryzykom można dość łatwo zapobiec. Szybkie działanie jest o tyle istotne, o ile trend wykorzystywania algorytmów do pracy będzie jedynie rósł – niezależnie od tego, czy rozwiązania te będą wdrażane przez same firmy w drodze świadomych decyzji biznesowych, czy też "organicznie" przez poszczególnych pracowników dążących do uproszczenia i usprawnienia własnych zadań. Algorytmizacja wpływa na środowisko zatrudnienia na wiele znaczących sposobów, które mogą być następnie przedmiotem indywidualnych sporów sądowych pracowników (np. związanych z dyskryminacją czy dot. praw autorskich), czy sporów zbiorowych ze związkami zawodowymi.

## O kancelarii

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler specjalizuje się we wszystkich kwestiach prawa HR dot. zatrudnienia, w tym zatrudnienia i zwolnień, global mobility&immigration, wynagrodzeń i premii, compliance, ZFŚS, ZUS, sporów sądowych, restrukturyzacji, zasad motywacyjnych i lojalnościowych, czasu pracy, programów emerytalnych, PPK, PPE, danych osobowych.

Zespół PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler tworzy obecnie grono ponad 130 doświadczonych prawników, konsultantów oraz wsparcia administracyjnego.

Jesteśmy częścią Littler - największej na świecie praktyki prawa pracy, reprezentującej pracodawców. Globalny zasięg Littler to ponad 1700 prawników w 28 krajach, w ponad 100 biurach, na 4 kontynentach. Jesteśmy w stanie koordynować i realizować międzynarodowe projekty w sposób komfortowy dla Państwa oraz efektywny czasowo i kosztowo.

Dostarczamy Klientom pragmatyczne rozwiązania na miarę ich potrzeb.

**Skontaktuj się z nami:**

[perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl)

**Obserwuj nas:**



**WARSZAWA**, 00-073  
pl. Piłsudskiego 2  
T: +48 22 551 50 01



**KATOWICE**, 40-043  
Podchorążych 1  
T: +48 604 906 364



**POZNAŃ**, 60-234  
Niegolewskich 12/8  
T: +48 502 411 397



**WROCLAW**, 50-069  
Ofiar Oświęcimskich 17  
T: +48 510 043 397



**KRAKÓW**, 31-547  
Mosiężnicza 3  
T: +48 665 250 666



**GDAŃSK**, 80-822  
Żabi Kruk 16 lok. 1/10a  
T: +48 502 487 699