

**Szanowni Państwo,**

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie newslettera *Perspektywy HR*.

Poniżej omawiamy w szczególności następujące zagadnienia:

- **podsumowanie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r.** – gdzie najczęściej pojawiają się nieprawidłowości dotyczące zatrudniania pracowników;
- **projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** – czy premie będą wliczane do wynagrodzenia minimalnego i jakie to może mieć istotne znaczenie dla pracodawców korzystających z systemów wynagradzania opartych na składnikach zmiennych;
- **anonimowe zgłoszenia sygnalistów** – czy stosować w firmie? Decyzja należy do pracodawcy.

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

**Życzymy miłej lektury!**

**Robert Stępień**  
**Miłosz Awedyk**



## Kontrole PIP w 2023 r. – jakie wnioski dla pracodawców?

---

Autor: **apl. radc. Julita Kołodziejska**, prawniczka, [julita.kolodziejska@pcslegal.pl](mailto:julita.kolodziejska@pcslegal.pl)

Główny Inspektorat Pracy przedstawił sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2023.

Najwięcej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło powtarzających się kwestii: wynagrodzeń, rozwiązywania umów, legalności zatrudnienia czy mobbingu i dyskryminacji.

Jednak w 2023 r. uwaga inspektorów była w dużej mierze poświęcona zasadom stosowania pracy zdalnej. Przeprowadzone kontrole potwierdziły, że aż w 61% przypadków stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zatrudniania pracowników w formie zdalnej. W szczególności naruszenia przepisów odnosiły się do określania zasad wykonywania pracy zdalnej (np. w regulaminach lub porozumieniach), wymagań z zakresu BHP czy organizacji pracy zdalnej.

Jako PCS | Littler mamy wieloletnie doświadczenie we wspieraniu pracodawców nie tylko w czasie kontroli PIP, ale również w weryfikowaniu i zabezpieczaniu obszarów, które mogą zostać zakwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Warto w szczególności dokonać weryfikacji regulaminów pracy zdalnej. Warto również przyjrzeć się obowiązującym u Państwa politykom dotyczącym przeciwdziałaniu mobbingowi czy dyskryminacji. Szczególnie w kontekście wdrażania nowych regulacji dotyczących sygnalistów. Rekomendujemy spojrzeć na te regulacje w szczególności z perspektywy ich potencjalnego nadużywania i odpowiednio „uszczelnić” je w tym zakresie. Bezpłatne pozwy dla pracowników w połączeniu z mechanizmami ochronnymi przewidzianymi dla sygnalistów mogą skłaniać do nadużyć. Pracując nad regulacjami wdrażanymi u naszych Klientów widzimy natomiast, że często nie tylko nie są one wystarczająco „odporne” na nadużycia, ale wręcz są formułowane w taki sposób, że tym nadużyciom sprzyjają.

## Czy premie będą wliczane do wynagrodzenia minimalnego – jest projekt

---

Autorzy: **apl. adw. Piotr Kozłowski**, prawnik, [piotr.kozlowski@pcslegal.pl](mailto:piotr.kozlowski@pcslegal.pl)  
**Maciej Przepióra**, asystent prawny, [maciej.przepiora@pcslegal.pl](mailto:maciej.przepiora@pcslegal.pl)

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.

Szereg proponowanych rozwiązań ma służyć modyfikacji sposobu kształtowania poziomu minimalnego wynagrodzenia w Polsce. Kluczowa, z perspektywy pracodawców, zmiana ma dotyczyć zrównania wynagrodzenia zasadniczego z wynagrodzeniem minimalnym. MRPiPS proponuje, aby wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie mogła być niższa, niż wynagrodzenie minimalne. W praktyce oznaczać to będzie, że premie oraz dodatki do wynagrodzenia nie będą wliczały się do kwoty minimalnego wynagrodzenia. Zdaniem autorów projektu, zmiana ta ma na celu przywrócenie pierwotnej funkcji gratyfikacyjnej premiom oraz dodatkom, które obecnie stanowią ledwie uzupełnienie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Powyższe może mieć istotne znaczenie dla pracodawców korzystających z systemów wynagradzania silnie opartych na premiach i wymusić dostosowanie warunków zatrudnienia

pracowników. Zmienne składniki wynagrodzenia nie będą już bowiem wliczały się do wynagrodzenia minimalnego.

Rekomendujemy dokonanie analizy wewnętrznych regulacji płacowych tak, aby już teraz zidentyfikować obszary potencjalnie wymagające zmian. Chętnie pomożemy przy takiej analizie.

### **Anonimowe zgłoszenia sygnalistów – czy warto stosować w firmie?**

---

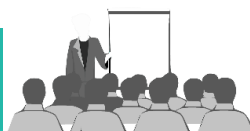
Autor: **r. pr. Piotr Kuźniak**, starszy prawnik, [piotr.kuzniak@pcslegal.pl](mailto:piotr.kuzniak@pcslegal.pl)

Unijna dyrektywa dała polskiemu ustawodawcy możliwość wprowadzenia obowiązku rozpatrywania anonimowych zgłoszeń, jednak ostateczna decyzja została w tym zakresie przekazana pracodawcom. Zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów, pracodawcy mają obowiązek określić w procedurze zgłoszeń wewnętrznych, czy anonimowe zgłoszenia są dopuszczalne, czy też nie.

Wielu pracodawców decyduje się na wprowadzenie wewnętrznego obowiązku reakcji na każde zgłoszenie, w tym także anonimowe. Często bowiem obawa przed ujawnieniem zniechęca potencjalnych sygnalistów. A to może działać na niekorzyść pracodawców – rzetelna weryfikacja treści zgłoszeń, nawet anonimowych, poprzez przeprowadzenie postępowań wyjaśniających, leży w ich interesie. Lepiej poświęcić czas na rozpatrzenie kilkunastu zgłoszeń dotyczących niepotwierdzonych nieprawidłowości, niż pominąć jedno zgłoszenie dotyczące realnego problemu, którego niewykrycie może prowadzić choćby do długotrwałego procesu sądowego i potencjalnie wielomilionowych strat.

Jako PCS | Littler prowadzimy obecnie kilkadziesiąt procesów wdrożeniowych w zakresie mechanizmów dedykowanych sygnalistom. Codziennie, razem z naszymi Klientami, rozwijamy praktykę w tym zakresie, czekając na wejście przepisów w życie. Chętnie podzielimy się naszymi doświadczeniami.

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



#### **Pracodawca i pracownik w sądzie: Jak bronić się przed hatem?**

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Pracodawca i pracownik w sądzie*.

Termin: 23 września br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Nowoczesny Pracodawca: Sygnaliści-ostatni dzwonek!**

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Nowoczesny Pracodawca*.

Termin: 24 września br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Michał Włodarczyk, apl. radc. Mateusz Krajewski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Sygnaliści – ostatnie poprawki i pierwsze zgłoszenia. Jak sobie poradzić w przeddzień wejścia w życie ustawy?**

Termin: 24 września br., godz. 14:00-15:00, online.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Organizator: Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami.

Rejestracja: [tutaj](#).

---

### **Konferencja Czas pracy 2024**

Zapraszamy do udziału w 4. konferencji Czas pracy, organizowanej przez kancelarię PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.

Termin: 25 września br., godz. 10:00-14:00, online.

Moderator: r. pr. Łukasz Chruściel.

Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Marcin Sanetra, adw. Michał Włodarczyk, adw. Bartosz Wszedorowski, r. pr. Kinga Polewka-Włoch oraz apl. adw. Piotr Kozłowski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **II Konferencja Różnorodność ma moc! Jak budować różnorodne środowisko pracy zgodnie z prawem?**

Termin: 26 września br., godz. 9:30-16:00, stacjonarne, Warszawa.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki, r. pr. Michalina Lewandowska-Alama.

Organizator: Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie.

Rejestracja: [tutaj](#).

---

### **HR Lab Kraków: Zarządzanie underperformancem pracowników oraz AI w zatrudnieniu**

Zapraszamy do udziału w cyklicznych stacjonarnych spotkaniach *HR Lab*.

Termin: 27 września br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Kraków.

Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony, apl. radc. Kinga Ciosk.

Partner wydarzenia: ASPIRE.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Restrukturyzacja – jak przygotować się na zwolnienia grupowe?**

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów, podczas których na warsztatach weźmiemy wybrane wzory dokumentów z zakresu prawa HR, z których nasi Klienci już teraz mogą nieodpłatnie korzystać na co dzień w ramach Strefy Klienta PCS | HR Point.

Termin: 1 października br., godz. 11:00-11:30, online.

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

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Wszystko, co HR powinien wiedzieć o zatrudnianiu na B2B**

Termin: 1 października br., godz. 14:00-15:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Miłosz Awedyk, adw. Bartosz Tomanek.

Organizator: Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami.

Rejestracja: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Czterodniowy tydzień pracy – czy to rozwiązanie wejdzie w życie?**

Termin: 3 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, adw. Bartosz Wszeborowski, apl. adw. Klaudia Majkutewicz-Jędrzejak.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **HR Lab Wrocław: Zwolnienie pracownika w 2025 r. oraz przekształcenie umów przez PIP**

Zapraszamy do udziału w cyklicznych stacjonarnych spotkaniach *HR Lab*.

Termin: 15 października br., godz. 10:00-13:00, stacjonarne, Wrocław.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Sanetra, apl. radc. Oskar Kwiatkowski, apl. radc. Kamil Nazimek.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---