

**Szanowni Państwo,**

przedstawiamy najnowsze wydanie newslettera *Perspektywy HR*.

W październikowej publikacji skupiamy się na następujących tematach:

- **spory zbiorowe** – czy żądania podwyżkowe zawsze są uzasadnione i czy pracodawca musi usiąść do rozmów podwyżkowych; na co jeszcze zwrócić uwagę przy prowadzeniu sporów zbiorowych;
- **obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z powodziami** – nowe rozwiązania dla pracodawców i pracowników;
- **pracownicy z depresją** – jak pracodawcy mogą przyjść z pomocą?

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

**Życzymy miłej lektury!**

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



## Spory zbiorowe – czy żądania płacowe zawsze są uzasadnione i czy pracodawca ma obowiązek siadać do rozmów?

---

Autor: **apl. radc. Kinga Ciosk**, prawniczka, [kinga.ciosk@pcslegal.pl](mailto:kinga.ciosk@pcslegal.pl)

Koniec roku to czas, kiedy organizacje związkowe często wystosowują żądania płacowe. Niekiedy bardzo wysokie, oznaczające wzrost budżetu wynagrodzeń nawet o 15-20%. Wskazują przy tym, że brak ich realizacji doprowadzi do wszczęcia w zakładzie pracy sporu zbiorowego. Na co powinni zwrócić uwagę pracodawcy w takiej sytuacji?

Przede wszystkim rekomendujemy zweryfikować, czy zgłoszone postulaty w ogóle mogą stanowić przedmiot sporu zbiorowego. Warto pamiętać, że postulaty dotyczące indywidualnych żądań pracowniczych lub treści układu zbiorowego pracy czy innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa (i które nie zostało wypowiedziane), nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. W takiej sytuacji ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w ogóle nie znajdzie zastosowania. Dotyczy to w szczególności różnego rodzaju porozumień płacowych, określających zasady prowadzenia rozmów o podwyżkach, harmonogramy tych rozmów etc.

Natomiast jeśli zgłoszone przez organizację związkową żądania będą mogły formalnie, w świetle przepisów prawa, stanowić przedmiot sporu zbiorowego, warto zwrócić uwagę, czy nie dochodzi do nadużycia prawa. W szczególności czy żądania podwyżki wynagrodzeń są obiektywnie możliwe do realizacji przez pracodawcę i proporcjonalne do sytuacji ekonomicznej zakładu pracy. Jeżeli żądania są wygórowane, niemożliwe do realizacji i zmiernie wywołują eskalację konfliktu, będziemy mieli do czynienia z nadużyciem prawa. Przepisy mają służyć rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a nie eskalowaniu konfliktu i wyłącznie wywieraniu nieuzasadnionej presji na pracodawcy.

Jeżeli już do sporu zbiorowego dojdzie, pamiętajmy, że ustawa reguluje ściśle zasady jego prowadzenia. I tak, w szczególności, akcję protestacyjną można przeprowadzić dopiero po zakończeniu rokowań (dotyczy to także akcji w Internecie – jeżeli organizacja związkowa jeszcze dobrze nie wszczęła sporu i nie porozmawiała z pracodawcą, a już eskaluje sprawę w Internecie, to jest to nadużycie prawa), strajku ostrzegawczego nie można przeprowadzić bez referendum, a referendum strajkowe nie może trwać miesiącami czy latami.

Jako PCS | Littler mamy wieloletnie doświadczenie we wspieraniu pracodawców w sporach zbiorowych oraz prowadzeniu efektywnych negocjacji ze związkami zawodowymi. Chętnie wesprzemy Państwa w tych obszarach.

## Obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z powodziami – projekt ustawy

---

Autorzy: **adw. Bartosz Wszeborowski**, starszy prawnik, [bartosz.wszeborowski@pcslegal.pl](mailto:bartosz.wszeborowski@pcslegal.pl)  
**Magdalena Pawelczyk**, asystent prawny, [magdalena.pawelczyk@pcslegal.pl](mailto:magdalena.pawelczyk@pcslegal.pl)

Trwają prace nad nowelizacją ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi. Nowelizacja ta wprowadzi nowe rozwiązania dla pracodawców i pracowników. Obejmą one gminy lub miejscowości wskazane w rozporządzeniu Rady Ministrów i będą obowiązywały w okresie w nim wskazanym.

Poniżej przedstawiamy kluczowe rozwiązania.

1. Pracownikowi, który został poszkodowany powodzią, ma przysługiwać zwolnienie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze 20 dni w celu usunięcia skutków powodzi.
2. Pracodawca może wnioskować do Marszałka województwa o zwrot kosztów poniesionych w związku z wypłatą wynagrodzeń oraz płatnością składek na ubezpieczenia społeczne pracowników korzystających z takich zwolnień.
3. W ramach przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego pracodawca będzie miał obowiązek udzielenia mu nie więcej niż 8 dni urlopu na żądanie pracownika w terminie wskazanym przez niego.
4. Pracodawca będzie miał możliwość udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze godzinowym, który ma odpowiadać części dobowego czasu pracy. Ten urlop jednak nie może przekraczać wymiaru 5 dni.
5. Pracownik może złożyć wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Pracodawca będzie obowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika chyba, że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.
6. Pracodawca nie będzie mógł bez zgody pracownika polecić pracy w godzinach nadliczbowych ani delegować poza stałe miejsce pracy.
7. Pracodawca, w razie uzasadnionych okoliczności, będzie mógł wydłużyć okres, za który jest wypłacane wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w związku z powodzią.
8. Zawieszeniu ulegną obowiązki pracodawców i pracowników związane z okresowymi badaniami lekarskimi. Wykonanie badań będzie jednak konieczne po ustaniu okresu obowiązywania rozporządzenia. Z kolei szkolenia wstępne z zakresu BHP będą mogły być przeprowadzone w formie online.
9. W przypadku, gdy pracodawca wypowie umowę o pracę, termin na wniesienie odwołania nie rozpocznie się, a rozpoczęty ulegnie zawieszeniu do czasu ustania obowiązywania rozporządzenia.

## Pracownicy z depresją – jak pracodawca powinien organizować warunki pracy?

---

Autor: **apl. adw. Zuzanna Janelli**, prawniczka, [zuzanna.janelli@pcslegal.pl](mailto:zuzanna.janelli@pcslegal.pl)

W październiku przypada Dzień Zdrowia Psychicznego. Depresja staje się coraz większym problemem, awansując do miana choroby cywilizacyjnej. Coraz częściej w środowisku pracy mamy również do czynienia ze zjawiskami takimi jak wypalenie zawodowe czy tzw. „quiet quitting”, które mogą być jednym z przejawów lub drogą do depresji. Czy prawo nadąża za tym trendem?

Przepisy prawa pracy nie wskazują jasno, jak powinni postępować pracodawcy w przypadku zatrudniania osób z orzeczoną depresją. Z pewnością na pracodawcy spoczywa obowiązek dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym też o zdrowie pracowników. Jest również zobowiązany dbać o kształtowanie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. Brakuje jednak jasnych wytycznych, jak podmiot zatrudniający powinien postępować w stosunku do pracowników chorujących na depresję.

W ostatnim czasie z pomocą dla pracodawców wyszedł jednak Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB).

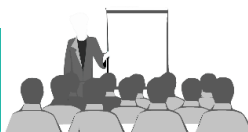
Wytyczne CIOP-PIB przedstawiają rekomendowane warunki pracy osób chorujących na depresję w poszczególnych obszarach:

- W zakresie wymagań ilościowych pracy wskazują m.in., że pracownika takiego nie można zbyt obciążać – powinien on mieć tak zaplanowaną pracę, aby móc wykonać wszystkie swoje obowiązki i móc rozliczyć się z wykonanych zadań. Osoby te nie powinny pracować na tzw. „podwyższonych obrotach”, a także mieć zaległości w pracy.
- Praca osób chorujących na depresję powinna być szczególnie doceniana i dostrzegana przez kierownictwo. Ważna jest także komunikacja pomiędzy pracownikiem a przełożonym co do poprawności wykonywanych przez niego zadań.
- Praca osób chorujących na depresję powinna dawać możliwości rozwoju, tworzenia innowacyjnych pomysłów oraz uczenia się nowych rzeczy. W kontekście powyższego rekomendowane jest organizowanie dodatkowych szkoleń, warsztatów czy też tzw. treningu uważności, który może być traktowany jako element skutecznej rehabilitacji, nie tylko osobistej, ale także zawodowej.

Powyższe to tylko kilka przykładów z szerszej listy (pełna dostępna jest pod [linkiem](#)).

Z pewnością wdrożenie ww. wytycznych stanowi nie lada wyzwanie dla Działów HR. Szczególnie, że temat jest bardzo złożony i przy tym trudno uchwycić różnicę pomiędzy realnym problemem, a nadużyciem ze strony pracowników. Poddajemy pod rozwagę wdrożenie wewnętrznej polityki zdrowia psychicznego, określającej zasady wspierania pracowników, obowiązki pracodawcy i sposób korzystania z rozwiązań przewidzianych w tym zakresie. Chętnie podzielimy się naszymi doświadczeniami.

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



**Ufaj i kontroluj: Kontroluj zanim (Z)US przyjdzie z kontrolą – jak uniknąć negatywnych konsekwencji**

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Ufaj i kontroluj*.

Termin: 22 października br., godz. 12:00-12:45, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

## HR Compliance Summit 2024

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

Termin: 23 października br., godz. 9:00-15:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Łukasz Chruściel, adw. Karolina Schiffter, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Miłosz Awedyk, r. pr. Tomasz Rogala, r. pr. Paweł Sych, r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki, adw. Krzysztof Gąsior, r. pr. Marcin Sanetra, r. pr. Kinga Polewka-Włoch, apl. radc. Patryk Kozieł, Lavanga Wijekoon, Aki Tanaka, Renata Neeser.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Pobierz broszurę: [tutaj](#).

---

## PCS MeetUp: Przejście z umowy o pracę na B2B. Jak to zrobić bezpiecznie?

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.

Termin: 24 października br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: adw. Bartosz Tomanek, apl. radc. Mateusz Krajewski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## Webinar: Upcoming Changes in Polish Immigration Law

Termin: 24 października br., godz. 16:00-16:45, online.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala.

Spotkanie w języku angielskim. Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## Webinar: Ryzyko zakwestionowania stosunku pracy – przewodnik praktyczny

Termin: 25 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, adw. Mariusz Maksis, apl. radc. Agata Ankersztajn.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## Seminar: How will we manage? A seminar looking at future trends and best practice in HR management

Termin: 25 października br., godz. 14:00-19:30, stacjonarne, Gdynia.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Organizator: Brytyjsko-Polska Izba Handlowa.

Udział w spotkaniu jest nieodpłatny i dedykowany dla Członków Brytyjsko-Polskiej Izby Handlowej. Spotkanie w języku angielskim.

Rejestracja: [tutaj](#).

## Nowoczesny Pracodawca: Umowy B2B pod lupą, czyli jak skutecznie zarządzać współpracą z kontraktorami i uniknąć ryzyka reklasyfikacji

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Nowoczesny Pracodawca*.

Termin: 29 października br., godz. 11:00-11:45, online.

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

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## 10 najważniejszych zasad rozwiązywania umów z powodu restrukturyzacji

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *10 zasad*.

Termin: 5 listopada br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Krzysztof Gąsior, apl. radc. Oskar Kwiatkowski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

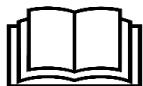
## HR Lab Kraków: Wyzwania w HR na 2025 rok

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

Termin: 10 grudnia 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](#).



Zapraszamy do lektury kolejnego wydania publikacji **Pracownik i pracodawca w sądzie**. Publikacja została wydana wspólnie z Dziennikiem Gazetą Prawną.

Zawiera omówienie następujących zagadnień:

- Pracodawca w sądzie – kto jest stroną w postępowaniu.
- Sprawy dotyczące mobbingu i dyskryminacji.
- Spory sądowe związane z work-life balance.
- Kontrola trzeźwości pracowników i jej skutki w sądzie.
- Sprawy dotyczące sygnalistów w miejscu pracy.
- Spory ze związkami zawodowymi.
- Nowe orzecznictwo sądowe w sprawach pracowniczych.

Autorzy: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki, adw. Bartosz Wszeborowski, Michał Bodziony, r. pr. Jakub Grabowski, apl. radc. Julita Kołodziejska.

Publikacja dostępna na stronie Dziennika Gazety Prawnej.