

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce grudniowe wydanie *Perspektyw HR*.

W tym wydaniu omawiamy w szczególności następujące kwestie:

- **pracownicze programy akcyjne** - niepopularny sposób motywowania pracowników?
- **AI w miejscu pracy** – jak stosować by nie narazić się na naruszenie ochrony danych osobowych czy tajemnicy przedsiębiorstwa.
- **nowe wyzwania dla pracodawców korzystających z 50% KUP** - nowelizacja ustawy o prawie autorskim.

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

Życzymy miłej lektury!

Robert Stępień
Miłosz Awedyk



Pracownik-inwestor – wady i zalety pracowniczych programów akcyjnych

Autor: **apl. radc. Mateusz Krajewski**, prawnik, mateusz.krajewski@pcslegal.pl

Pracownicze programy akcyjne (PPA) to ciekawe narzędzie wykorzystywane przez pracodawców na całym świecie. Polegają na umożliwieniu nabycia lub przyznania pracownikom akcji pracodawcy (lub spółki-matki), które to akcje w założeniu mają przynieść pracownikowi zysk. Zwykle programy takie zakładają uzyskanie tytułu do akcji w związku z upływem czasu lub realizacją konkretnych zadań.

Dlaczego PPA

Taki sposób motywowania pracowników ma dość istotną przewagę nad „standardowymi”, jak choćby premii retencyjna. W tym ostatnim przypadku pracodawca musiałby obliczyć i potrącić zaliczki na poczet PIT-u już w momencie jej wypłaty. Natomiast w przypadku PPA, ewentualny przychód (i związany z tym obowiązek podatkowy) powstanie dopiero w momencie odpłatnego ich zbycia.

Zalety pracowniczych programów akcyjnych

PPA z perspektywy prawa pracy mają wiele zalet.

Pracodawca, który implementował PPA, może spodziewać się wzrostu wydajności spółki i zaangażowania pracowników, którzy często, nawet podświadomie, postępują tak, aby wartość posiadanych akcji wzrosła lub spodziewają się wypłaty dywidendy z wypracowanego zysku. Co więcej, w związku z tym, że PPA zwykle są rozłożone w czasie i pozwalają na nabycie uprawnień po przepracowaniu pewnego okresu, przekłada się to na obniżenie fluktuacji zatrudnienia oraz stabilność i kontynuację pracy w zespołach. Wpływa także na mniejsze koszty ewentualnych rekrutacji. Pracownicze programy akcyjne, przy coraz większej świadomości społecznej dotyczącej rynków finansowych, są atrakcyjnym benefitem dla kandydatów do pracy i mogą pozwolić na przyciągnięcie nowych talentów do organizacji.

Pracownicy z kolei, jako posiadacze akcji pracodawcy, mogą otrzymać dodatkowe wynagrodzenie dzięki wzrostowi ceny akcji lub wypłacie dywidendy. W pewnym sensie PPA pozwalają zatem nie tylko na kumulację kapitału i oszczędności, ale też generują konkretny zysk dla posiadaczy akcji. Dodatkowo pracownicy włączeni do PPA czują się docenieni i mają większą wiedzę na temat aktywności pracodawcy, co może przełożyć się na polepszenie wyników spółki.

Wady pracowniczych programów akcyjnych

Pracowniczy program akcyjny oparty na akcjach w rozumieniu kodeksu spółek handlowych nie może zostać wdrożony przez każdego pracodawcę. Nie każdy podmiot może bowiem wyemitować akcje, których właścicielami staną się pracownicy. Jest to znaczne ograniczenie PPA w praktyce i powód, dla którego nie jest aż tak popularnym rozwiązaniem. Podmioty, które nie mogą skorzystać z takich programów, decydują się w praktyce na programy oparte o tzw. akcje lub udziały „fantomowe”. Rozwiązanie to może pozwolić na osiągnięcie podobnych założeń do PPA, choć przybiera inną formę.

W razie wdrożenia pracowniczego programu akcyjnego na większą skalę może dojść do rozwodnienia kapitału i utraty kontroli nad spółką. Kluczowe jest zatem odpowiednie zarządzanie emisjami akcji, tak, aby nie doszło do utraty kontroli nad spółką.

Pracownicy mogą być niezadowoleni z faktu, że zysk z przyznanych im akcji nie jest gwarantowany, a wycena spółki może ulec pogorszeniu. W takim przypadku dodatkowym czynnikiem powodującym niezadowolenie pracowników jest to, że na cenę akcji wpływa nie tylko ich dobra praca, ale też szereg czynników na które nie mają wpływu. Może powodować to frustrację i brak zaufania do takich programów.

Dlatego niezwykle istotne jest odpowiednie zaplanowanie oraz wdrożenie PPA – nie tylko w kontekście prawnym, ale i komunikacyjnym. Przed implementacją PPA warto przeanalizować jego założenia, tak, aby uzyskać jak największe korzyści z wdrożenia. Mamy na tym polu wiele doświadczeń i chętnie Państwa wesprzemy.

Przyszłość AI w miejscu pracy leży w rękach pracodawcy

Autorki:

apl. adw. Klaudia Majkutewicz-Jędrzejak, prawniczka, klaudia.majkutewicz-jedrzejak@pcslegal.pl
Magdalena Pawelczyk, asystent prawny, magdalena.pawelczyk@pcslegal.pl

Obecnie w dyskusji publicznej coraz częściej podejmowany jest temat wykorzystania sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Wciąż postępujący rozwój sztucznej inteligencji wymaga wprowadzenia odpowiednich regulacji w zakresie wykorzystywania możliwości, jakie ten rozwój za sobą niesie. W przeciwnym razie rodzi to ryzyko związane przede wszystkim z naruszeniem przez pracowników ochrony danych osobowych czy też tajemnicy przedsiębiorstwa.

Po pierwsze, to do pracodawcy należy decyzja, czy wyraża zgodę na korzystanie z narzędzi opierających się na AI. Dodatkowo powinien on zdecydować, które narzędzia będą wykorzystywane i w zakresie jakich projektów.

Równie istotne jest, aby pracownicy byli w pełni świadomi możliwości i zagrożeń, jakie niesie za sobą korzystanie ze sztucznej inteligencji. Należy jasno wskazać, że sztuczna inteligencja nie zastąpi doświadczenia, kluczowy w relacjach z klientami jest także czynnik ludzki. Zadaniem AI jest przede wszystkim wspomagać i ułatwiać pracę. Dlatego też, każdy twór AI powinien podlegać weryfikacji.

Z badania opinii publicznej wynika, że klienci najczęściej chcą być informowani o wykorzystywaniu w zakresie ich spraw pomocy sztucznej inteligencji i jednocześnie ufają, że przygotowany materiał był dodatkowo zweryfikowany przez profesjonalistę. To tylko potwierdza, że obecnie narzędzia AI nie zyskują naszego zaufania, ale właściwie wykorzystywane, stanowią wartość dodaną.

Zachęcamy Państwa do podjęcia odpowiednich kroków już teraz. Istotne jest przede wszystkim jasne uregulowanie zasad korzystania ze sztucznej inteligencji przez swoich pracowników. Wiemy, jak takie regulacje przygotowywać i wdrażać. Polecamy także zapoznanie się z poradnikiem przygotowanym przez Zespół PCS | Littler, który zawiera praktyczne wskazówki dotyczące wykorzystywania AI w miejscu pracy.

Nowe wyzwania czekają na pracodawców korzystających z 50% KUP

Autor: **r. pr. Jakub Grabowski**, prawnik, jakub.grabowski@pcslegal.pl

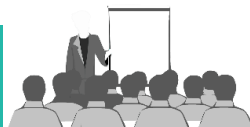
We wrześniu weszła w życie nowelizacja ustawy o prawie autorskim, która wprowadziła szereg zmian w zakresie stosowania wynagrodzenie prawnoautorskiego i korzystania z tzw. 50% KUP.

Każdy pracodawca, który zdecydował się na stosowanie tego rozwiązania, z pewnością na etapie wdrożenia słyszał o tzw. „bestseller clause” jako potencjalnym zagrożeniu prawnym, wynikającym z tego systemu. Polski ustawodawca, przez konstrukcję nowych przepisów, urealnił to ryzyko. Zasada „Bestseller clause” sprowadza się do tego, że jeżeli zysk nabywcy majątkowych praw autorskich (np. pracodawcy) okazuje się być niewspółmiernie duży w porównaniu do honorarium zapłaconego autorowi, tutaj: pracownikowi), wówczas taki autor może domagać się jego podwyższenia.

Zgodnie z nowymi przepisami, nabywcy praw autorskich (w tym przypadku – pracodawcy, którzy wdrożyli 50% KUP), mają obowiązek informowania twórców o zyskach osiągniętych z tych utworów. Taką informację, z określonymi wyjątkami, należy przedstawiać nie rzadziej niż co roku, ale nie częściej niż raz na kwartał. Mają one umożliwić autorom ewentualne skorzystanie z „bestseller clause”, dzięki wyeliminowaniu po stronie twórcy niewiedzy co do dochodowości jego dzieła.

W tym kontekście warto przyjrzeć się aktualnie funkcjonującym programom 50% KUP tak, aby pracodawcy mogli sprawnie poradzić sobie z nowym obowiązkiem. Warto zrobić to już teraz, by nie narażać się na zarzuty nienależytej realizacji uprawnień pracowników.

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



O związkach ze związkami: Wyzwania w relacjach ze związkami zawodowymi na 2025 r.

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *O związkach ze związkami*.

Termin: 11 grudnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony, apl. radc. Kinga Krzysztofik.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Nie, bo RODO!: Cyber HR - czyli jak wykorzystywać nowe technologie i być nowoczesnym pracodawcą

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Nie, bo RODO!*.

Termin: 12 grudnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: Jak rozpoznać mobbing, czyli co nim jest, a co nie jest?

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów poświęconych zagadnieniom omówionym w Poradniku Antydyskryminacyjnym.

Termin: 16 grudnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szlaska-Rokicki, r. pr. Kinga Polewka-Włoch, Ewa Kaniewska-Trzcińska, Fundatorka i Dyrektorka Zarządzająca Fundacji Razem dla Różnorodności w Biznesie.

Organizatorzy: PCS | Littler, Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Nowoczesny Pracodawca: Święta w firmie - prawne wyzwania i dobre praktyki

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Nowoczesny Pracodawca*.

Termin: 17 grudnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Michał Włodarczyk, adw. Anna Kencel.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

PCS MeetUp: HR Detektyw. Kiedy i jak prowadzić wewnętrzne postępowania wyjaśniające?

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

Termin: 18 grudnia br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Sanetra, apl. radc. Oskar Kwiatkowski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).



Zapraszamy do lektury kolejnego wydania publikacji **Restrukturyzacja zatrudnienia 2024**. Publikacja została wydana wspólnie z Rzeczpospolitą.

Publikacja przybliży rozwiązania i przepisy pomocne pracodawcom, zawiera liczne przykłady oraz odpowiedzi na pytania przedsiębiorców, które ułatwią skuteczne zastosowanie różnych mechanizmów naprawczych. Dodatkowo wzbogacona jest o orzecznictwo sądowe.

W publikacji omówiono m.in. następujące zagadnienia:

- Jak zmodyfikować warunki zatrudnienia?
- Benefity pozapłacowe, czyli jak firmie zapewnić dobry personel
- Czas pracy.
- Praca zdalna na stałe w kodeksie.
- Jak zakończyć stosunek pracy?
- Program dobrowolnych odejść.
- Przejście umowy o pracę na B2B.
- Outsourcing pracowniczy.
- Praca platformowa.
- Przy restrukturyzacji pełna otwartość i komunikacja.

Autorzy: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Karolina Kanclerz, r. pr. Paweł Sych, adw. Michał Włodarczyk, Michał Bodziony, adw. Ilona Zacharska, apl. adw. Łukasz Marzec.

Publikacja dostępna na stronie wydawnictwa.