

Szanowni Państwo,

przedstawiamy najnowsze wydanie newslettera *Perspektywy HR*.

W ostatnim czasie dzieje się wiele, dlatego poruszamy kilka ważnych tematów:

- **nowa definicja mobbingu;**
- **ustalenie działań w obszarze przeciwdziałania mobbingowi** w kontekście współpracy ze związkiem zawodowym;
- **nowe trendy w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia** – innowacyjne działania dopasowane do potrzeb rynku pracy?
- **usługa kantyny dla pracowników** - czy może stanowić przychód w rozumieniu ustawy o PIT lub kiedy spółki mogą odliczyć VAT?

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

Życzymy miłej lektury!

Robert Stępień
Miłosz Awedyk



Nowa definicja mobbingu, nowe obowiązki pracodawcy oraz możliwość wyłączenia odpowiedzialności pracodawcy

Autorzy: **r. pr. Paweł Sych**, partner, pawel.sych@pcslegal.pl
apl. radc. Patryk Kozieł, prawnik, patryk.koziel@pcslegal.pl

Resort Pracy przedstawił projekt ustawy z propozycją zmiany definicji mobbingu. Zgodnie z proponowaną definicją „mobbing oznacza zachowania polegające na uporczywym nękanii pracownika”. Projekt precyzuje również pojęcie uporczywości nękania wskazując, że polega na tym, że „jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe”. Bez znaczenia będzie również forma zachowań, które będą mogły zostać uznane za formę mobbingu. Z nowych przepisów ma wynikać wprost, że na zachowania te mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Celem lepszego zrozumienia definicji mobbingu i identyfikowania jego przejawów ustawodawca zaproponował również katalog przykładowych zachowań, które mogą stanowić przejawy mobbingu. Są to: upokarzanie lub uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy, czy izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.

Za mobbing będą mogły zostać uznane również zachowania nieumyślne, co stanowi jedną z istotniejszych zmian. W szczególności projekt zakłada, że mobbingiem mogą być nieumyślnie zachowania niezależnie od faktycznego wystąpienia skutku. Zaproponowana konstrukcja nie ma racjonalnego uzasadnienia i prowadziłyby do odpowiedzialności pracodawcy również wtedy, gdy mobbingu by nie było. Niejasne jest również odwołanie się do „niewystąpienia skutku”, w sytuacji gdy całokształt regulacji skupia się na zachowaniach, a nie ich skutkach.

Dopełnienie powyższego stanowią zasady oceny zachowań, których doświadczył pracownik. Ocena ta powinna uwzględniać zarówno rodzaj obiektywnego oddziaływania na pracownika, jak i jego subiektywne odczucia lub reakcje. Subiektywne odczucia nie stanowią właściwego czynnika oceny, który w istocie uniemożliwia stworzenie skutecznego systemu przeciwdziałania mobbingowi. Granicą dla ich oceny ma być racjonalność. Rozwiązanie to pozostaje w istocie wewnętrznie sprzeczne. Daje ono zbyt daleko idącą swobodę decyzyjną przy kwalifikacji danego zachowania jako mobbingu. Dlatego w szczególności w świetle zasad odpowiedzialności pracodawców zaproponowane rozwiązanie nie jest prawidłowe.

Poza zmianą definicji mobbingu projekt ustawy przewiduje również nowe obowiązki dla pracodawców. Projektowane zmiany kładą nacisk na zapobieganie mobbingowi oraz innym niepożądanym zachowaniom. Kluczową zmianą jest obowiązek opracowania procedur antymobbingowych. W jej treści powinny zostać uregulowane takie kwestie jak zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom, w tym mobbingowi. Odpowiednie zmiany i zasady należy wprowadzić również do regulaminu pracy, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy to zasady te należy zawrzeć w obwieszczeniu. W pracach nad stosownymi regulacjami będą zaangażowani również reprezentanci pracowników. Pracodawcy, którzy posiadają już tego typu procedury będą musieli dokonać ich przeglądu. W praktyce konieczne będzie jednak stworzenie całego systemu przeciwdziałania mobbingowi. Poza opracowaniem lub aktualizacją procedury, pracodawcy powinni również pamiętać o regularnych szkoleniach, czy monitorowaniu

przestrzegania ustalonych zasad. Istotnym rozwiązaniem będzie również właściwa komunikacja z pracownikami.

Ważny element zmian stanowią również zasady odpowiedzialności i sposób oceny sytuacji pod kątem mobbingu. W szczególności zaproponowano minimalną kwotę zadośćuczynienia, czyli wynagrodzenie za okres 6 miesięcy. Pracodawca będzie mógł się uwolnić od odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że należycie wykonywał obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. Wyjątkiem ma być jednak sytuacja, gdy mobbingu dopuściła się osoba zarządzająca pracownikiem lub zajmująca nadrzędną pozycję wobec pracownika. W praktyce może to oznaczać, że w większości przypadków pracodawca nie będzie mógł uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli mobbing już wystąpi (choć przepis tego nie przesądza – mówi jedynie o tym, kiedy odpowiedzialność będzie z automatu wyłączona, ale nie rozstrzyga, czy będzie można ją wyłączyć również w innych sytuacjach). Zarzuty mobbingowe najczęściej dotyczą zdarzeń pomiędzy pracownikiem, a jego przełożonym. W takiej sytuacji pracodawcy powinni kłaść jeszcze większy nacisk na szkolenia kadry menadżerskiej i podnoszenie ich świadomości na temat mobbingu oraz podejmowanie działań prewencyjnych. Niewątpliwie pomocne będzie również monitorowanie relacji i reagowanie na zdarzenia, które mogą chociażby rodzić podejrzenia nieakceptowalnych zjawisk, w tym mobbing, co w szerszej perspektywie jest działaniem korzystnym zarówno dla załogi jak i samego pracodawcy.

Ustalenie działań w obszarze przeciwdziałania mobbingowi – współpraca ze związkiem zawodowym

Autorka:

r. pr. Agnieszka Nicińska, starsza prawniczka, agnieszka.nicinska-chudy@pcslegal.pl

Nowe przepisy dotyczące mobbingu przewidują, że zasady, tryb oraz częstotliwość działań w obszarze przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji, a także mobbingowi powinny stanowić obowiązkową treść regulaminu pracy.

Jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, zasady, tryb oraz częstotliwość działań w tych obszarach ustala w obwieszczeniu po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielami pracowników.

Powyższe oznacza, że co do zasady każdy pracodawca zobowiązany będzie do współdziałania ze stroną społeczną w tym zakresie.

W pierwszej kolejności pojawia się pytanie, czy pracodawca będzie mógł samodzielnie wprowadzić zmiany do regulaminu pracy, jeżeli organizacje związkowe przykładowo będą uzależniały wprowadzenie tych zmian od wprowadzenia do regulaminu jakiś dodatkowych kwestii?

Naszym zdaniem tak, ale pod określonymi warunkami. Przykładowo jeżeli organizacje związkowe nie wyrażą w ogóle zgody na ustalenie końcowego terminu uzgodnień pracodawca będzie mógł samodzielnie wprowadzić zmiany do treści regulaminu pracy. Stanowisko wskazujące na możliwość samodzielnego dokonania uzgodnień przez pracodawcę

w przypadku zaistnienia takiej sytuacji zostało potwierdzone przez przedstawicieli Ministerstwa Pracy.

W zakresie obwieszenia projekt przepisów wprost wskazuje, że jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu obwieszczenia przez pracodawcę nie dojdzie do jego uzgodnienia, pracodawca ustala treść obwieszczenia uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania obwieszczenia.

Warto już teraz rozpocząć wstępne prace nad aktualizacją treści regulaminu pracy czy obwieszeniem – zgodnie z przepisami pracodawcy będą mieli 3 miesiące od daty wejścia w życie przepisów na dostosowanie tych aktów do obowiązujących przepisów lub ich wydanie.

Usługa kantyny, a odliczenie VAT

Autor:

r. pr. Michalina Lewandowska-Alama, prawnik, michalina.lewandowska-alama@pcslegal.pl

Wielu naszych Klientów oferuje swoim zespołom różnorodne benefity. Przyjmowane rozwiązania często mają konkretne skutki podatkowe, zarówno w sferze podatku dochodowego, jak i VAT - w ich kontekście często rodzi się wątpliwość co może stanowić przychód w rozumieniu ustawy o PIT lub kiedy spółki mogą odliczyć VAT.

W odniesieniu do tego ostatniego oraz kwestii benefitów pracowniczych zapadło ostatnio ciekawe orzeczenie (wyrok z listopada 2024 roku wydany przez Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu „WSA”, sygn. akt I SA/Wr 466/24). Dotyczyło ono ponoszonych przez pracodawcę kosztów związanych z prowadzeniem kantyny.

Początkowo, na podstawie indywidualnej interpretacji podatkowej, stanowisko fiskusa było niekorzystne dla spółki. Dopiero WSA przyznał spółce rację wskazując na związek kantyny z działalnością gospodarczą, wpływ na konkurencyjność na rynku pracy, co może stanowić działanie ukierunkowane na dbanie o sprawy pracownicze, w ramach koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. WSA uznał wprost, że umożliwienie pracownikom korzystania z usług żywieniowych na miejscu stanowi benefit, poprzez który pracownicy zabiegają o pracowników.

Taka kwalifikacja wymaga spełnienia szeregu szczegółowo określonych w precyzji warunków. Chętnie wesprzemy Państwa w takim ukształtowaniu tego benefitu, który nie będzie budził wątpliwości fiskusa.

Nowe trendy w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia – innowacyjne działania dopasowane do potrzeb rynku pracy?

Autor: **apl. adw. Bartłomiej Wodyński**, prawnik, bartlomiej.wodynski@pcslegal.pl

Nowa ustawa na nowe czasy

W ostatnich dniach 2024 roku rząd przyjął projekt ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Nowe przepisy mają zastąpić obecnie obowiązującą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pochodzącą z 2004 roku.

Kluczowe założenia

W uzasadnieniu do projektu wskazano kilka kluczowych obszarów i rozwiązań, które mają ulec poprawie. Wśród nich wskazano m.in.: bardziej innowacyjne i dopasowane do potrzeb rynku kierunki działania tj. aktywizację biernych zawodowo, wspieranie kierunkowe określonych grup, np. osób młodych lub seniorów, osób zainteresowanych własnym biznesem, zwiększenie mobilności osób szukających pracy czy wsparcie dla pracodawców przez zmniejszenie biurokracji i obowiązków sprawozdawczych dla przedsiębiorców.

Regulacja ma unowocześnić i zautomatyzować usługi urzędów pracy. Dla poprawy ich funkcjonowania przepisy przewidują rejestrację w urzędzie pracy w miejscu zamieszkania, a nie zameldowania.

Nie tylko pracownicy

Celem nowej regulacji ma być także zwiększenie dostępu do Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) osób prowadzących firmy jednoosobowe oraz osób wykonujących obowiązki na podstawie umów cywilnoprawnych.

Projekt przewiduje także utworzenie bazy CV, która będzie zawierać życiorysy zawodowe m.in. osób bezrobotnych czy biernych zawodowo. System automatycznie dopasuje elektroniczne życiorysy do ofert pracy zamieszczonych na platformie ePracy.

Dostosowanie się i odnalezienie w ramach przepisów regulujących rynek pracy może być sporym wyzwaniem. Warto też wykorzystać nowe możliwości, które proponuje regulacja. Chętnie wesprzemy Państwa w tym procesie.



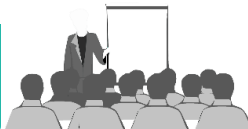
HR Legal Update: Plan kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na 2025 rok

Państwowa Inspekcja Pracy opublikowała plan kontroli na 2025 rok, w którym przewiduje 55 000 kontroli! Program działań PIP będzie koncentrował się na takich obszarach jak bezpieczeństwo i higiena pracy, prawo pracy oraz legalność zatrudnienia.

Na co pracodawcy w 2025 r. powinni być w szczególności przygotowani? Jakie działania należy podjąć zanim pojawi się kontrola?

[CZYTAJ WIĘCEJ](#)

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



Droga do Transparentności: Zrozumieć transparentność płac – kluczowe pojęcia przy ocenie wynagrodzeń

Zapraszamy do udziału w webinarze z cyklu *Droga do Transparentności*.

Termin: 27 lutego br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Michalina Lewandowska-Alama, apl. radc. Patryk Kozieł.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). Więcej o cyklu: [tutaj](#).

PCS MeetUp: Przeciwdziałanie mobbingowi na nowych zasadach – o co warto zadbać już teraz

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

Termin: 28 lutego br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki, adw. Piotr Kozłowski.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Konferencja: Czas pracy w praktyce

Termin: 3 marca br., godz. 9:00-14:00, online.

Temat: Czas wolny i dyrektywa dotycząca prawa pracownika do bycia offline.

Prelegent: adw. Bartosz Wszeborowski.

Organizator: Must Read Media. Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

VI Forum HR CHALLENGE POLAND 2025

Termin: 4-5 marca br., Warszawa.

Temat: Jak utrzymać efektywność organizacji na wysokim poziomie przy wysokich kosztach, presji płacowej i niedoborze kandydatów do pracy.

Moderator dyskusji panelowej: r. pr. Łukasz Chruściel.

Organizator: brave. Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Jawność wynagrodzeń „po biznesowemu” – to nie pułapka, lecz szansa dla nowoczesnych pracodawców

Termin: 4 marca br., godz. 14:00-15:00, online.

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

Organizator: Stowarzyszenie Praktyków HR. Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Szkolenie online: Nowa definicja mobbingu – co czeka pracodawców?

Wraz z Polską Izbą Morskiej Energetyki Wiatrowej zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu **Prawo Pracy dla Biznesu**.

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

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Nowoczesny HR: Co znaczy „w formie pisemnej” lub „na piśmie” w 2025 roku?

Termin: 6 marca br., godz. 11:00-11:45, online.

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

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Nowoczesny Pracodawca: Jawność wynagrodzeń zagrozi konkurencyjności polskich pracodawców?

Zapraszamy do udziału w webinarze z cyklu *Nowoczesny Pracodawca*.

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

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, adw. Michał Włodarczyk.

Partner wydarzenia: ASPIRE. Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Lab Kraków: Sygnalista czy aferzysta & rotacje pracowników

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

Termin: 12 marca br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Kraków.

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

Partner wydarzenia: ASPIRE. Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Lab Gdańsk - Odpowiedzialny i transparenty pracodawca: jawność wynagrodzeń oraz nowe regulacje dot. mobbingu

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

Termin: 18 marca br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Gdańsk.

Prelegenci: adw. Bartosz Tomanek, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Sanetra.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

XI Polski Kongres Prawa Pracy

Termin: 18-19 marca br., godz. 9:00-14:00, online.

Temat: Nowa definicja mobbingu.

Prelegent: r. pr. Piotr Kuźniak.

Organizator: Must Read Media. Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

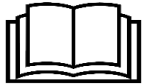
Konferencja: Czas pracy 2025

Zapraszamy do udziału w 5. konferencji Czas pracy, organizowanej przez kancelarię PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.

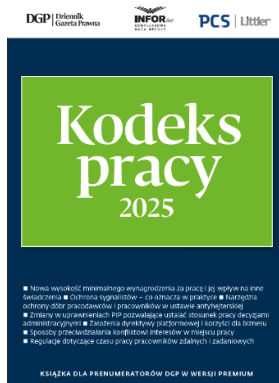
Termin: 26 marca br., online.

Moderator: r. pr. Łukasz Chruściel.

Szczegółowa agenda wkrótce. Zarejestruj się już dziś: [tutaj](#).



Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszej flagowej publikacji **Kodeks pracy 2025**. Publikacja została wydana wspólnie z Dziennikiem Gazetą Prawną.

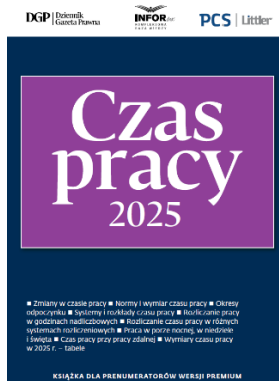


Zawiera omówienie następujących zagadnień:

- Nowa wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę i jej wpływ na inne świadczenia.
- Ochrona sygnalistów – co oznacza w praktyce.
- Narzędzia ochrony dóbr pracodawców i pracowników w ustawie Antyhejterskiej.
- Zmiany w uprawnieniach PIP pozwalające ustalać stosunek pracy decyzjami administracyjnymi.
- Założenia dyrektywy platformowej i korzyści dla biznesu.
- Regulacje dotyczące czasu pracy pracowników zdalnych i zadaniowych.

Autorzy: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych, Michał Bodziony, Kinga Ciosk.

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania publikacji **Czas pracy 2025**. Publikacja została wydana wspólnie z Dziennikiem Gazetą Prawną.



W publikacji znajdują Państwo m.in. następujące zagadnienia:

- Zmiany w czasie pracy.
- Normy i wymiar czasu pracy.
- Okresy odpoczynku.
- Systemy i rozkłady czasu pracy.
- Rozliczanie pracy w godzinach nadliczbowych.
- Rozliczanie czasu pracy w różnych systemach rozliczeniowych.
- Praca w porze nocnej, w niedziele i święta.
- Czas pracy przy pracy zdalnej.
- Wymiary czasu pracy w 2025 r. – tabele.

Autorzy: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Kinga Polewka-Włoch, r. pr. Michalina Lewandowska-Alama, apl. radc. Katarzyna Stępień.

Publikacje dostępne są na stronie Dziennika Gazety Prawnej.