



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR YEAR BOOK 2024

EDYCJA 05

EDYTORIAL



Drodzy Państwo,

gorąco zapraszam do lektury piątego wydania **PRO HR Year Book**, w którym co roku omawiamy bieżące i praktyczne zagadnienia z zakresu naszych głównych praktyk: prawa pracy, business crime & compliance, immigration & global mobility, procesów sądowych, podatków pracowniczych, wynagrodzeń (comp & ben), bhp, ochrony danych osobowych oraz diversity, equity & inclusion (DEI).

Katarzyna Dobkowska

**Redaktor
Naczelna
Partner**

W związku z toczącą się debatą na temat uproszczenia kodeksowej definicji mobbingu, rozpoczynamy tegoroczne wydanie od tego tematu. W swoim tekście **Łukasz Kuczkowski** przypomina, jak skutecznie przeciwdziałać mobbingowi i minimalizować ryzyka roszczeń z tego tytułu.

W kolejnym artykule **Damian Tokarczyk** podsumowuje najważniejsze uprawnienia osób zgłaszających nadużycia w organizacji i związane z nimi obowiązki pracodawców, wynikające z uchwalonej 14 czerwca br. ustawy o ochronie sygnalistów.

Agnieszka Szymańska przedstawia zestawienie tegorocznych nowości w obszarze imigracji oraz informuje, co nas w nim czeka w najbliższej przyszłości.

Z kolei, **Piotr Graczyk** i **Piotr Lewandowski** prezentują w swoim tekście korzyści płynące z rozwiązywania sporów sądowych w sprawach pracowniczych w drodze mediacji.

Joanna Stolarek przybliży nam w swoim artykule aktualne orzecznictwo dotyczące opodatkowania pracowniczych programów motywacyjnych i wskazuje, że pod pewnymi warunkami może ono korzystnie wpływać na projektowanie i funkcjonowanie takich programów.

W kolejnym tekście, **Natalia Krzyżankiewicz** i **Katarzyna Wilczyk** podpowiadają, jak już teraz można zacząć przygotowywać się do wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń, co powinno nastąpić do 7 czerwca 2026 r.

Monika Czekanowicz – nasza ekspertka od bhp w swoim tekście przybliży nam nowe (wprowadzone do polskiego porządku prawnego w czerwcu br.) obowiązki pracodawców, w środowisku pracy których występują substancje reprotoksyczne (działające szkodliwie na rozrodczość).

Z kolei, **Michalina Kaczmarczyk** wskazuje, jak długo można przechowywać dane kandydatów po zakończonej rekrutacji.

Nasz coroczny cykl kończy tekst nt. najczęściej występujących w praktyce strategii i inicjatyw w zakresie DEI oraz płynących z nich korzyści autorstwa **Zuzanny Rosner-Laskorzyńskiej** kierującej naszą praktyką DEI.

Życzę Państwu miłej lektury!

TEMATY

01

Przeciwdziałanie mobbingowi

02

Mediacja w sprawach
pracowniczych

03

Ustawa o ochronie
sygnalistów już obowiązuje

04

Dyrektywa o przejrzystości
wynagrodzeń – co nas
czeka?

05

Przechowywanie danych
kandydatów po
zakończonej rekrutacji

06

DEI coraz bardziej
doceniane

07

Wpływ zmian w orzecznictwie
na Pracownicze Programy
Motywacyjne

08

Substancje reprotoksyczne
w środowisku pracy

09

Rok 2024 w obszarze
Imigracji

Przeciwdziałanie mobbingowi



Łukasz Kuczkowski
Radca prawny,
Partner zarządzający

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi spoczywa na pracodawcy i wynika z fundamentalnego wymogu poszanowania godności pracownika. Jest to jedno z kluczowych zobowiązań każdego pracodawcy w Polsce.

Definicja mobbingu

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Interpretacja tej definicji nastrocza w praktyce wielu trudności. Jest to spowodowane nieprecyzyjnym językiem użytym przez ustawodawcę. Wielu pracowników interpretuje nieprzyjemne lub wymagające działania przełożonych jako mobbing, choć nie zawsze spełniają one kryteria zawarte w ustawowej definicji. Udowodnienie mobbingu w praktyce jest skomplikowane. Obecnie trwa społeczna debata nad uproszczeniem definicji tego zjawiska oraz nałożeniem na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie. Oznacza to, że pojedyncze działanie, nawet jeśli jest bezprawne, nie będzie uznane za mobbing, jeśli nie ma charakteru długotrwałego lub nie prowadzi do poniżenia czy zaniżenia oceny przydatności zawodowej pracownika.

Co istotne, ciężar dowodu w sprawach mobbingowych spoczywa głównie na pracowniku. To pracownik musi wykazać, że konkretne działania spełniają wszystkie przesłanki mobbingu. Jeśli domaga się zadośćuczynienia, musi także udowodnić rozstrój zdrowia oraz związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy działaniami mobbera a swoim stanem zdrowia.

Obowiązki pracodawcy

Przepisy nie precyzują, jakie dokładnie kroki powinien podjąć pracodawca w celu przeciwdziałania mobbingowi. To od niego zależy wybór odpowiednich narzędzi i rozwiązań, które będą oceniane pod kątem staranności i potencjalnej skuteczności. W planowaniu działań należy uwzględnić specyfikę środowiska pracy, relacje między pracownikami, poziom ryzyka oraz historię wcześniejszych incydentów.

Przykładowe działania przeciwdziałające mobbingowi obejmują:

- stworzenie procedur przeciwdziałania mobbingowi;
- skuteczne zapoznanie pracowników z procedurami, zwłaszcza w trakcie onboardingu;
- regularne szkolenia z zakresu mobbingu, najlepiej zakończone testami sprawdzającymi;
- umożliwienie anonimowego zgłaszania podejrzeń mobbingu;
- rzetelne rozpatrywanie wszystkich zgłoszeń, także anonimowych;
- podejmowanie konkretnych kroków organizacyjnych i dyscyplinujących wobec osób dopuszczających się mobbingu;
- informowanie zgłaszających o wynikach postępowania, z zachowaniem poufności i ochrony dóbr osobistych.

Brak zgłoszeń dotyczących mobbingu nie oznacza automatycznie skuteczności przyjętych rozwiązań. Często jest to sygnał braku zaufania pracowników do procedur. Taki stan rzeczy należy potraktować jako ostrzeżenie i podjąć działania naprawcze.

Należy podkreślić, że przeciwdziałanie mobbingowi nie jest obowiązkiem rezultatu, a starannego działania. Pracodawca nie odpowiada za całkowite wyeliminowanie mobbingu, ale za podejmowanie działań, które realnie i skutecznie temu przeciwdziałają.

Roszczenia pracownika – ofiary mobbingu

Pracownik, który doświadczył mobbingu, ma prawo dochodzić od pracodawcy dwóch rodzajów roszczeń:

1. Odszkodowania – w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2025 roku wynosi ono 4666 PLN brutto, czyli około 1080 EUR). Co istotne, pracownik może żądać odszkodowania, nawet jeśli nie rozwiązał umowy o pracę.
2. Zadośćuczynienia – jeśli mobbing spowodował rozstrój zdrowia, pracownik może żądać zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej jako rekompensaty za doznaną krzywdę.

Kodeks pracy nie wyczerpuje jednak wszystkich możliwości dochodzenia roszczeń przez pracownika. Mogą one również wynikać z naruszenia dóbr osobistych oraz odpowiedzialności karnej lub wykroczeniowej mobbera.

Przeciwdziałanie mobbingowi jako część systemu Compliance

Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi integralny element systemu compliance w organizacji. Jego celem jest zapewnienie zgodności działania firmy z przepisami prawa pracy, a także prawa cywilnego i karnego. Pracodawca, dbając o odpowiednie środowisko pracy, tworzy warunki wolne od mobbingu, co wpisuje się w szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higienę pracy.

Trudno wyobrazić sobie skuteczny system compliance bez wdrożenia procedur przeciwdziałania mobbingowi oraz molestowaniu. Firmy, które lekceważą ten aspekt, narażają się nie tylko na ryzyko prawne, ale także na utratę zaufania ze strony pracowników oraz reputacji na rynku pracy.

Przemyślane i konsekwentnie realizowane działania anty-mobbingowe to nie tylko wymóg prawny, ale także kluczowy element odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi w każdej organizacji.

Mediacja w sprawach pracowniczych



Piotr Graczyk
Adwokat, Partner



Piotr Lewandowski
Radca prawny, Partner

Mediacja to jedna z metod rozwiązywania sporów, która zyskuje na znaczeniu w polskim systemie prawnym. Uregulowana w Kodeksie postępowania cywilnego, mediacja ma na celu umożliwienie stronom osiągnięcia porozumienia w sposób mniej formalny, szybszy i bardziej elastyczny niż standardowe postępowanie sądowe. Mediacja może być stosowana zarówno w sprawach cywilnych, w tym z zakresu prawa pracy, jak i gospodarczych.

Dobrowolność mediacji

Mediacja jest w pełni dobrowolna, zatem żadna ze stron nie może być zobowiązana do wzięcia w niej udziału. Jest ona prowadzona na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu kierującego strony do mediacji (w praktyce ta druga forma zdecydowanie przeważa). W umowie o mediację strony określają w szczególności przedmiot mediacji, osobę mediatora albo sposób wyboru mediatora.

Mediator nie podejmuje decyzji za strony, lecz wspiera je w poszukiwaniu kompromisu, co stanowi jedną z kluczowych różnic w porównaniu do postępowania sądowego.

Kiedy można z niej skorzystać?

Mediacja może być przeprowadzona zarówno przed wszczęciem postępowania, jak i w trakcie jego trwania. Strony sporu mogą same zgłosić chęć wzięcia w niej udziału albo sąd może je skierować do mediacji, jeśli uzna, że takie rozwiązanie może przynieść korzystny rezultat. Kierując strony do mediacji, sąd wyznacza czas jej trwania na okres do trzech miesięcy. Na zgodny wniosek stron lub z innych ważnych powodów termin ten może zostać przedłużony, jeżeli będzie to sprzyjać ugodowemu załatwieniu sprawy. W praktyce zdarzało się nam zawierać ugody po wielomiesięcznych mediacjach, których czas trwania był kilkakrotnie przedłużany przez sądy.

Jaka jest rola mediatora?

Mediację prowadzi osoba trzecia (mediator), która powinna być w pełni bezstronna. Mediator wykorzystuje różne metody zmierzające do polubownego rozwiązania sporu, w tym poprzez wspieranie stron w formułowaniu przez nie propozycji ugodowych, lub na zgodny wniosek stron może wskazać sposoby rozwiązania sporu, które nie są dla stron wiążące. Mediator nie podejmuje zatem decyzji za strony, lecz wspiera je w poszukiwaniu kompromisu, co stanowi jedną z kluczowych różnic w porównaniu do postępowania sądowego (w procesie sąd wydaje wyrok przesądzając o racji jednej ze stron).

Elementy mediacji

W ramach mediacji można wyodrębnić następujące etapy:

1. Wstępne spotkanie – mediator wyjaśnia swoją rolę, a strony mają możliwość przedstawienia swojego stanowiska i ewentualnych oczekiwań.
2. Określenie problemu - strony wspólnie identyfikują przedmiot sporu.
3. Rozmowy indywidualne - mediator może odbyć indywidualne spotkania z każdą ze stron, aby omówić ich stanowiska i zrozumieć perspektywę poszczególnych uczestników mediacji.
4. Poszukiwanie rozwiązań - strony, przy wsparciu mediatora, zaczynają proponować rozwiązania w celu zakończenia konfliktu.
5. Negocjacje – strony negocjują warunki potencjalnej ugody.
6. Zawarcie ugody - po osiągnięciu konsensusu, mediator pomaga stronom sformalizować ustalenia w formie ugody.

7. Zakończenie mediacji – z przebiegu mediacji sporządzany jest protokół, w którym oznacza się miejsce i czas przeprowadzenia mediacji, a także imię, nazwisko (nazwę) i adresy stron, imię i nazwisko oraz adres mediatora, a ponadto wynik mediacji. Jeżeli strony nie zawarły ugody, mogą podjąć decyzję odnośnie do dalszych kroków, np. prowadzenia postępowania sądowego.

W przypadku mediacji prowadzonej na podstawie umowy o mediację, strona może wystąpić do sądu z wnioskiem o zatwierdzenie ugody zawartej w jej toku. W razie skierowania przez sąd sprawy do mediacji, mediator zawsze składa protokół wraz z ugodą w sądzie rozpoznającym sprawę. Sąd ten następnie dokonuje zatwierdzenia ugody, chyba że uzna ugodę za niedopuszczalną (co jednak w praktyce zdarza się bardzo rzadko).

Jeżeli ugoda podlega wykonaniu w drodze egzekucji, sąd zatwierdza ją przez nadanie jej klauzuli wykonalności; w przeciwnym przypadku sąd zatwierdza ugodę postanowieniem. Sąd odmówi nadania klauzuli wykonalności albo zatwierdzenia ugody w całości lub części, jeżeli ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa, a także gdy jest niezrozumiała lub zawiera sprzeczności.

Jaki ma charakter ugoda mediacyjna?

Ugoda zawarta przed mediatorem, po jej zatwierdzeniu przez sąd, ma moc prawną ugody zawartej przed sądem. Ugoda zawarta przed mediatorem, którą zatwierdzono przez nadanie jej klauzuli wykonalności, jest tytułem wykonawczym. Realizacja takiej ugody może być dochodzona w postępowaniu egzekucyjnym.

Zalety mediacji

Mediacja ma wiele zalet. Do najważniejszych z nich należą:

1. Szybkość - proces mediacji trwa zazwyczaj o wiele krócej niż postępowanie sądowe.
2. Koszty - mediacja jest z reguły tańsza od procesu, a więc pozwala stronom uniknąć kosztów związanych z postępowaniem sądowym.
3. Uzgodnienie wyniku - strony wspólnie wypracowują końcowe rozwiązanie i warunki ugody, zaś w przypadku sporu sądowego, ostateczny wynik zależy zawsze od oceny sędziowskiej (rozstrzygnięcie mogłoby więc być odmienne od warunków ugody zawartej w mediacji).
4. Ograniczenie zaangażowania osób trzecich – w mediacji nie biorą udziału świadkowie i biegli.
5. Poufność – przebieg mediacji jest tajny, podczas gdy rozprawy sądowe są co do zasady jawne.

Mediacja nie jest bezpłatna, ale koszty jej prowadzenia są znacznie niższe niż koszty procesu. W sprawach o prawa majątkowe wynagrodzenie mediatora wynosi 1% wartości przedmiotu sporu, jednak nie mniej niż 150 złotych i nie więcej niż 2000 złotych za całość postępowania mediacyjnego. Ponadto, mediator ma prawo do zwrotu kosztów (w ograniczonej wysokości). Jeśli strony nie umówią się inaczej, to ponoszą koszty mediacji po połowie.

W naszej ocenie prowadząc mediacje w sprawach pracowniczych trzeba dążyć do tego, aby doprowadzić do zakończenia wszystkich potencjalnych sporów między stronami. Zawarcie ugody obejmującej np. tylko roszczenie o nadgodziny może doprowadzić bowiem do tego, że pracownik pozyska środki na dochodzenie innych roszczeń. Nie byłoby to w interesie żadnego pracodawcy. Ponadto, warto wprowadzić poufność sporu i ugody, zakaz publicznych wypowiedzi na temat byłego pracodawcy oraz postanowienia, które będą sankcjonowały złamanie ugody przez byłego pracownika.

Ustawa o ochronie sygnalistów już obowiązuje



dr Damian Tokarczyk
Adwokat

Polska, jako ostatni kraj członkowski Unii Europejskiej, wdrożyła unijną dyrektywę o ochronie praw osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Uchwalona dnia 14 czerwca 2024 r. ustawa o ochronie sygnalistów wprowadziła reżim ochrony osób, które zgłaszają naruszenia w kilkunastu obszarach prawa. Zobowiązała też m.in. pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób do wdrożenia procedur dokonywania zgłoszeń wewnętrznych. Wszystkie przepisy ustawy weszły już w życie i muszą być stosowane.

Sygnalista – czyli kto?

Zgodnie z ustawową definicją, rekonstruowaną z szeregu przepisów, jest to osoba fizyczna, która w dobrej wierze zgłasza (wewnątrz lub na zewnątrz organizacji) albo ujawnia publicznie podejrzenie naruszenia prawa, które powzięła w związku ze swoją pracą zawodową.

Dobra wiara sygnalisty oznacza, że ma on uzasadnione przypuszczenie, że przekazywane informacje są prawdziwe w momencie ich zgłaszania oraz dotyczą naruszenia prawa w dziedzinach wymienionych w ustawie. Dla oceny dobrej wiary nie ma znaczenia cel działania sygnalisty. Nie musi on działać w celu społecznie uzasadnionego interesu czy dla dobra wspólnego. Sygnalistą nie będzie jednak osoba, która świadomie zgłasza lub ujawnia publicznie informacje nieprawdziwe. Takie zachowanie jest nawet przestępstwem, zagrożonym karą pozbawienia wolności do lat 2.

Zgłoszenia i ujawnienia – czyli kogo można informować o naruszeniach prawa?

Zgłoszenia mogą być dokonywane wewnętrznie lub zewnętrznie. Te pierwsze kierowane są „do wewnątrz” organizacji, w której miało mieć miejsce naruszenie prawa. Pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 50 osób (wg stanu na 1 stycznia lub 1 lipca) mają obowiązek wdrożenia procedur dokonywania takich zgłoszeń. Procedury muszą wskazywać, kto przyjmuje zgłoszenia, jakimi kanałami można je przekazywać oraz kto i w jakim trybie będzie je rozpatrywał. Przepisy ustawy o zgłoszeniach wewnętrznych weszły w życie 25 września 2024 r.

Dopiero 25 grudnia 2024 r. weszły w życie przepisy umożliwiające dokonywanie zgłoszeń zewnętrznych. Sygnaliści mogą je kierować do organów publicznych, które posiadają kompetencje do podejmowania działań następczych w danej sprawie. Przykładowo, chcąc zgłosić podejrzenie naruszenia praw konsumentów, można to zrobić przed Prezesem Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów albo powiatowym rzecznikiem konsumentów. Szczególne uprawnienia (i obowiązki) nałożono ustawą na Rzecznika Praw Obywatelskich. Jeżeli sygnalista nie wie, jaki organ jest właściwy do podjęcia działań następczych w danej sprawie, może skierować swoje zgłoszenie właśnie do Rzecznika. Działający w Biurze RPO Zespół ds. Sygnalistów ustali właściwy tryb dalszego postępowania i poinformuje o tym sygnalistę.

W wyjątkowych sytuacjach sygnalista może publicznie ujawnić informację o naruszeniu prawa (np. na Facebooku, innych portalach społecznościowych lub szerzej – w Internecie). Osoba dokonująca takiego ujawnienia będzie chroniona, jeśli:

- wcześniej dokonała zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego i nie poinformowano sygnalisty o podjęciu działań następczych,
- ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że zachodzi bezpośrednie zagrożenie interesu publicznego,
- ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego narazi się na działania odwetowe lub skuteczność takiego zgłoszenia będzie niewielka.

Zakres przedmiotowy ustawy – czyli co można zgłaszać?

W ustawie wymieniono kilkanaście dziedzin prawa, których naruszenie może być podstawą zgłoszenia podlegającego ochronie. W większości katalog ten powiela ten, który znalazł się w dyrektywie. Wśród chronionych zgłoszeń znajdują się te, które dotyczą m.in.:

- korupcji,
- zamówień publicznych,
- ochrony środowiska,
- ochrony konsumentów,
- ochrony prywatności i danych osobowych,
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych.

Każdy podmiot może rozszerzyć w swojej procedurze wewnętrznej katalog dziedzin, w których można dokonywać zgłoszeń. Wśród takich dodatkowych dziedzin może się znaleźć np. naruszenie wewnętrznych przepisów z obszaru etyki czy compliance. Zgłaszający naruszenia takich wewnętrznych regulacji będą chronieni na zasadach analogicznych, co sygnaliści „ustawowi”, w zakresie przewidzianym w procedurach wewnętrznych. Informacji o naruszeniu przepisów wewnętrznych nie można jednak przekazywać organom publicznym w ramach chronionych zgłoszeń zewnętrznych, ani ujawniać publicznie.

Ochrona sygnalisty – zakaz działań odwetowych

Wobec sygnalistów nie można stosować żadnych działań ani środków odwetowych. Takimi działaniami są wszelkie niekorzystne dla niego decyzje lub czynności będące rezultatem zgłoszenia lub ujawnienia, które mogą wyrządzić sygnaliście (albo osobie mu bliskiej lub z nią powiązanej) jakąkolwiek szkodę lub krzywdę. W ustawie jedynie przykładowo wymieniono zabronione działania, jakie można podjąć wobec sygnalisty będącego pracownikiem lub osobą zatrudnioną na podstawie innej umowy. Są to m.in. rozwiązanie umowy, niezawarcie lub nieprzedłużenie umowy, obniżenie wynagrodzenia lub jakakolwiek niekorzystna zmiana warunków zatrudnienia, odmowa awansu lub szkolenia, wszelkie formy dyskryminacji lub nierównego traktowania.

Stosowanie działań odwetowych (a nawet groźba ich zastosowania) są przestępstwem zagrożonym karą pozbawienia wolności do lat 2. Jeśli sprawca działa uparczywie, podlega karze nawet do 3 lat pozbawienia wolności.

Przeciwko sygnaliście nie można również wszczynać tzw. uporczywych postępowań. Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego w dobrej wierze nie może być podstawą odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych czy zniesławienie, naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa, ochrony danych osobowych czy praw autorskich. Zakaz dotyczy wszelkich rodzajów postępowań – dyscyplinarnych, cywilnych, karnych i administracyjnych. Jeżeli ktoś wystąpi z takimi roszczeniami przeciwko sygnaliście i nie wykaże, że nie przysługują mu prawa sygnalisty, postępowanie powinno zostać umorzone.

Poufność danych sygnalisty i postępowań

Najważniejszy środek ochrony sygnalistów to poufność jego danych i informacji ujawnianych w postępowaniach wyjaśniających. Ustawa precyzyjnie określa zasady dostępu do tych informacji.

Mogą je uzyskać tylko osoby, które zostały przez dany podmiot upoważnione (pisemnie i imiennie) do przyjmowania zgłoszeń lub do podejmowania działań następczych.

Krąg osób zajmujących się obsługą zgłoszeń powinien być ograniczony do niezbędnego minimum. Osobom, które nie są zaangażowane w proces przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń nie powinny być ujawniane żadne dane ani informacje, dzięki którym można ustalić tożsamość sygnalisty. Te same zasady dotyczą też innych osób uczestniczących w działaniach następczych – np. świadków, osób powiązanych z sygnalistą albo pomagających mu w dokonaniu zgłoszenia.

Poufności danych nie można mylić z anonimowością. Ustawa o ochronie sygnalistów nie zobowiązuje do przyjmowania zgłoszeń anonimowych. Takie anonimowe informacje o naruszeniach prawa mogą być jednak podstawą do podjęcia przez pracodawcę odpowiednich działań (np. wszczęcia postępowania wyjaśniającego). Jeżeli w trakcie takiego postępowania sygnalista anonimowy ujawni swoją tożsamość, albo dojdzie do ujawnienia jego tożsamości, przysługuje mu ustawowa ochrona.

Co dalej z ochroną sygnalistów?

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które było autorem projektu ustawy, zapowiada, że po dwóch latach od jej wejścia w życie zostanie przeprowadzona weryfikacja skuteczności. Mają zostać poprawione błędy i uzupełnione luki, które ujawnia się w toku stosowania przepisów ustawy. Takich luk już teraz dostrzeżono niemało. Najważniejsze niedoskonałości ustawy to brak jasnych reguł dotyczących grup kapitałowych i wspólnych procedur wewnętrznych, zasad powierzenia przyjmowania zgłoszeń podmiotom zewnętrznym czy możliwość zaangażowania ich w podejmowanie działań następczych.

Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń – co nas czeka?



Natalia Krzyżankiewicz
Adwokat



Katarzyna Wilczyk
Radca prawny

Państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym Polska, mają czas do 7 czerwca 2026 r. na implementację Dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń („Dyrektywa”). Dyrektywa nakłada obowiązek stosowania mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń i narzędzi ich egzekwowania w celu wzmocnienia zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Pracodawcy mają ok. półtora roku na przygotowanie swoich firm do nowej rzeczywistości. Może się wydawać, że czasu wciąż jest sporo, ale nic bardziej mylnego. Wiele przepisów Dyrektywy może wymagać znacznych zmian w systemach wynagrodzeń, szczególnie w firmach, które do tej pory nie przeprowadzały procesu wartościowania stanowisk pracy. Musimy pamiętać też o tym, że rok 2026 będzie pierwszym rokiem sprawozdawczym w zakresie raportowania luki płacowej dla największych pracodawców. Oznacza to, że z początkiem 2026 r. systemy wynagrodzeń powinny być już zrewidowane, a wynagrodzenia uporządkowane.

W 2025 r. pracodawcy powinni zweryfikować funkcjonujące u nich systemy wynagrodzeń, a także wdrożyć pierwsze rozwiązania pilotażowe. Pozwoli to na spokojną analizę i diagnozę. Dzięki temu będzie czas na dokonanie ewentualnych korekt i pełne wdrożenie standardów w 2026 r. Poniżej omawiamy kluczowe regulacje wynikające z Dyrektywy.

Rekrutacja na nowych zasadach. Widelki wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę – must-have czy nice-to-have?

Nowe obowiązki w procesie rekrutacji zostaną nałożone na wszystkich pracodawców, niezależnie od stanu zatrudnienia.

Pracodawcy będą zobowiązani do przedstawienia informacji o wynagrodzeniu (lub jego przedziale) już na etapie rekrutacji – najpóźniej przed rozmową o proponowanym wynagrodzeniu. Ma to na celu umożliwienie kandydatom przygotowanie się do rozmowy oraz zapewnienie im świadomych i przejrzystych negocjacji. Zgodnie z Dyrektywą informacja nie będzie musiała jednak być zamieszczona już w ogłoszeniu o pracę. Zwracamy jednak uwagę, że w grudniu 2024 r. pojawił się projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy (projekt „Jasne zarobki”), który stanowi zapowiedź częściowej implementacji Dyrektywy. Zgodnie z tym projektem, pracodawcy będą zobowiązani wskazać widelki wynagrodzenia już w ogłoszeniach o pracę. Przyjęcie takich przepisów krajowych oznaczałoby przyjęcie rozwiązania, które jest bardziej rygorystyczne niż przepisy unijne. Musimy zatem śledzić dalsze losy tego projektu.

Na mocy Dyrektywy, ogłoszenia o wakatach oraz nazwy stanowisk muszą być neutralne płciowo, co oznacza, że ich treść nie może sugerować preferencji względem płci. Oznacza to, że z treści ogłoszenia o pracę powinno wynikać, że praca może być wykonywana przez osobę dowolnej płci. Przykładową formą neutralizacji nazewnictwa stanowisk jest stosowanie muskulatywów i feminatywów (np. zatrudnię asystenta / asystentkę). Firmy mogą zdecydować się także na wprowadzenie innych form neutralizacji stanowisk np. poprzez dodanie oznaczenia płci w nawiasie, np. zatrudnię fotografa (m/k).

Przepisy unijne wyraźnie zakazują zadawania kandydatom w trakcie rekrutacji pytań o ich dotychczasowe wynagrodzenie. W Dyrektywie podkreślono także, że cały proces rekrutacji musi odbywać się w sposób pozbawiony jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, tak aby zapewnić równość w dostępie do stanowisk i warunków pracy.

Nowe prawo pracowników do informacji nt. wynagrodzeń

Jednym z głównych założeń Dyrektywy jest posiadanie przez pracodawców systemów wynagrodzeń, które zapewniają równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Każdy pracodawca powinien przyjrzeć się i zrewidować obecne struktury wynagrodzeń, a także dokonać wartościowania stanowisk pracy. Pracownicy będą musieli mieć zapewniony łatwy dostęp do informacji na temat kryteriów stosowanych do określania ich wynagrodzenia, poziomów wynagrodzenia oraz progresji płac.

Dodatkowo, Dyrektywa przyznaje pracownikom prawo do występowania o udzielenie informacji (na piśmie) dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę albo pracę o takiej samej wartości. W praktyce oznacza to, że pracownik dowie się, jak kształtują się jego zarobki na tle osób tej samej płci (wykonujących tę samą pracę lub pracę tej samej wartości). Będzie wiedział, czy w porównaniu z innymi, zarabia mało, średnio, czy dużo. Zorientuje się także jak kształtuje się jego wynagrodzenia na tle pracowników przeciwnej płci (wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości), tj. czy w porównaniu z nimi zarabia więcej, czy mniej. Pracownicy będą mogli kierować takie zapytania osobiście lub za pośrednictwem strony społecznej (związków zawodowych albo przedstawicieli pracowników). Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania informacji w „rozsądnym terminie” - nie dłuższym niż 2 miesiące. Możliwe będzie wystąpienie o dodatkowe wyjaśnienia, jeżeli okaże się, że informacje przekazane przez pracodawcę są niedokładne lub niekompletne. Pracodawcy będą zobowiązani przypominać pracownikom raz w roku o przysługującym im prawie do otrzymania informacji nt. wynagrodzeń oraz o krokach, jakie w tym celu należy podjąć.

Pracownicy będą mieli prawo do ujawniania wysokości swoich wynagrodzeń na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. Dyrektywa wprost zakazuje stosowania w umowach postanowień zobowiązujących pracowników do zachowania w tajemnicy informacji na temat ich wynagrodzenia (obecnie takie zasady wynikają z orzecznictwa).

Liczenie i raportowanie luki płacowej

Na pracodawców zostaną nałożone także dodatkowe obowiązki sprawozdawcze w zakresie luki płacowej. Zgodnie z Dyrektywą, luka płacowa ze względu na płeć oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej.

Co do zasady, obowiązek liczenia i raportowania luki płacowej ma dotyczyć pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników. Państwa członkowskie mogą jednak podjąć decyzję o nałożeniu tych obowiązków także na mniejsze firmy.

Informacje dotyczące luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, będzie trzeba przekazywać nie tylko organowi monitorującemu, ale także pracownikom i stronie społecznej (zapewne będą to związki zawodowe albo przedstawiciele pracowników). Luka płacowa obliczona dla pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości wydaje się być kluczowa, bo może wskazywać na faktyczne nierówności. Intencją ustawodawcy unijnego jest to, aby ta luka nie przekraczała 5% w poszczególnych kategoriach pracowników. Luka płacowa na poziomie 5% i większym będzie skutkowała koniecznością podjęcia dalszych działań polegających na wspólnej ocenie wynagrodzeń we współpracy ze stroną społeczną.

Częstotliwość raportowania luki płacowej ma być uzależniona od stanu zatrudnienia. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników będą po raz pierwszy raportowali lukę płacową do 7 czerwca 2027 r. (za 2026 r.), a następnie będą powtarzali ten obowiązek każdego roku. Firmy zatrudniające od 150 do 249 pracowników także po raz pierwszy będą musieli wykonać ten obowiązek do 7 czerwca 2027 r. (następnie co trzy lata). Natomiast pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników będą musieli zaraportować lukę płacową po raz pierwszy do 7 czerwca 2031 r. (następnie co trzy lata).

Czy czeka nas koniec globalnych polityk wynagrodzeń?

Dyrektywa wprowadza tzw. zasadę jednego źródła. Zgodnie z tą zasadą pracownicy będą mogli porównywać swoje wynagrodzenia (wysokość i składniki) nie tylko w obrębie swojego pracodawcy, ale także między różnymi podmiotami w grupie. Wystarczy, że spółka-matka ustala polityki wynagrodzeń dla innych spółek, co często jest standardem w grupach kapitałowych. Dotyczy to nie tylko wynagrodzeń, ale też premii, czy planów motywacyjnych.

Jeżeli przepisy dotyczące zasady jednego źródła zostaną wdrożone do polskiego porządku prawnego w takim kształcie, jaki wynika z Dyrektywy, to pracodawcy będą mieli dwa rozwiązania. Koniecznie będzie zapewnienie pracownikom całej grupy (wykonującym porównywalną pracę) porównywalnego wynagrodzenia albo realne przekazanie decyzyjności w zakresie polityki wynagrodzeń na poziom lokalny.

Sankcje za nieprzestrzeganie Dyrektywy – jej przepisów nie będzie oplatano się ignorować

Dyrektywa przewiduje konieczność wprowadzenia na poziomie krajowym środków, które usprawnią mechanizmy egzekwowania przez pracowników prawa w przypadku naruszenia zasad dotyczących równości i przejrzystości wynagrodzeń. Wprowadza także gwarancje co do odszkodowania jakiego pracownicy będą mogli się domagać w przypadku naruszenia. Mają mieć zapewnione prawo do pełnego odszkodowania. Odszkodowanie powinno obejmować m.in. utracone korzyści i odsetki za zwłokę (bez określania w przepisach krajowych maksymalnej kwoty odszkodowania).

Jeżeli chodzi o prowadzenie postępowań, to Dyrektywa wprowadza zasadę odwróconego ciężaru dowodu (tak jak obecnie w sprawach o dyskryminację). Oznacza to, że pracownik będzie musiał uprawdopodobnić, że był nierówno traktowany, a na pracodawcy będzie spoczywał ciężar wykazania, że nierównego traktowania nie było albo że ew. różnice w wynagrodzeniach były obiektywnie uzasadnione.

Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia systemu odstraszających kar (kładąc nacisk na ich rolę prewencyjną). Istnieje prawdopodobieństwo, że naruszenie zasad i obowiązków dotyczących równości i jawności wynagrodzeń zostanie uznane na gruncie przepisów krajowych za wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym.

Jednym z głównych założeń Dyrektywy jest posiadanie przez pracodawców systemów wynagrodzeń, które zapewniają równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Każdy pracodawca powinien przyrzeć się i zrewidować obecne struktury wynagrodzeń, a także dokonać wartościowania stanowisk pracy.

Pracownicy będą musieli mieć zapewniony łatwy dostęp do informacji na temat kryteriów stosowanych do określania ich wynagrodzenia, poziomów wynagrodzenia oraz progresji płac.

Dodatkowo, Dyrektywa przyznaje pracownikom prawo do występowania o udzielenie informacji (na piśmie) dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę albo pracę o takiej samej wartości. W praktyce oznacza to, że pracownik dowie się, jak kształtują się jego zarobki na tle osób tej samej płci (wykonujących tę samą pracę lub pracę tej samej wartości). Będzie wiedział, czy w porównaniu z innymi, zarabia mało, średnio, czy dużo. Zorientuje się także jak kształtuje się jego wynagrodzenia na tle pracowników przeciwnej płci (wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości), tj. czy w porównaniu z nimi zarabia więcej, czy mniej. Pracownicy będą mogli kierować takie zapytania osobiście lub za pośrednictwem strony społecznej (związków zawodowych albo przedstawicieli pracowników). Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania informacji w „rozsądnym terminie” - nie dłuższym niż 2 miesiące. Możliwe będzie wystąpienie o dodatkowe wyjaśnienia, jeżeli okaże się, że informacje przekazane przez pracodawcę są niedokładne lub niekompletne. Pracodawcy będą zobowiązani przypominać pracownikom raz w roku o przysługującym im prawie do otrzymania informacji nt. wynagrodzeń oraz o krokach, jakie w tym celu należy podjąć.

Pracownicy będą mieli prawo do ujawniania wysokości swoich wynagrodzeń na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. Dyrektywa wprost zakazuje stosowania w umowach postanowień zobowiązujących pracowników do zachowania w tajemnicy informacji na temat ich wynagrodzenia (obecnie takie zasady wynikają z orzecznictwa).

Przechowywanie danych kandydatów po zakończonej rekrutacji



Michalina Kaczmarczyk
Radca prawny

Dane można przechowywać
przez okres do 3 lat
od zakończonej rekrutacji.

W lutym 2024 r. zostało to potwierdzone przez Naczelny Sąd Administracyjny. Z taką oceną nie zgadzał się Prezes UODO, który w jednej z decyzji administracyjnych wypowiedział się, że dane osobowe należy usunąć niezwłocznie po zakończonej rekrutacji, a następnie wniósł kasację od korzystnego dla administratora danych wyroku. Stanowisko to było prezentowane przez poprzedniego Prezesa UODO Jana Nowaka. W Urzędzie Ochrony Danych Osobowych trwają obecnie prace nad nowym poradnikiem dla pracodawców, gdzie zapewne zostanie poruszona również kwestia retencji danych kandydatów. W ocenie sądów obu instancji Prezes UODO nieprawidłowo zinterpretował prawnie uzasadniony cel administratora (czyli pracodawcy), a także nie wziął pod uwagę interesów innych osób biorących udział w rekrutacji.

Zgodnie z art. 18^{3d} Kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu – a więc również kandydat – ma prawo do odszkodowania. To pracodawca musi udowodnić, że zasada równego traktowania nie została naruszona, czyli że przy wyborze nowego pracownika w ramach procesu rekrutacji kierował się obiektywnymi kryteriami. Aby móc przeprowadzić taki dowód (czy w konkretnej sprawie doszło do dyskryminacji), niezbędne jest porównanie kwalifikacji i cech kandydatów, którzy przeszli do następnego etapu rekrutacji z tymi, co do których została podjęta decyzja o zakończeniu procesu. Pracodawca musi więc dysponować danymi zarówno osoby podnoszącej zarzut dyskryminacji, jak i pozostałych kandydatów, z którymi ją porównywał.

Podstawa prawna przetwarzania danych po zakończonej rekrutacji

Art. 6 ust. 1 lit. f) RODO wprowadza klauzulę ogólną, zgodnie z którą przetwarzanie danych bez zgody osoby, której one dotyczą, jest dopuszczalne, jeśli są spełnione dwa warunki. Po pierwsze przetwarzanie to musi być niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, a po drugie - nie zachodzą sytuacje, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów ma dobro lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą.

Interes administratora, czyli pracodawcy, polega na ochronie przed ewentualnymi roszczeniami z tytułu nierównego traktowania w nawiązaniu stosunku pracy. Nie upada on w momencie wystąpienia przez kandydata z żądaniem usunięcia jego danych. Pozostali kandydaci mogą podnosić, że to oni byli dyskryminowani w toku rekrutacji, np. z uwagi na płeć lub wiek. Z tych powodów pracodawca musi zatem dysponować danymi wszystkich kandydatów, by być w stanie wykazać, że kierował się obiektywnymi kryteriami zarówno przy wyborze osób zakwalifikowanych do kolejnych etapów, jak i przy zatrudnieniu wybranego kandydata.

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z Kodeksu pracy. Pracodawcy powinni podejmować działania o charakterze prewencyjnym (podobnie jest w przypadku mobbingu), w ramach których będzie się mieścić nadzór nad procesami rekrutacyjnymi przez wyrywkowe sprawdzenie obiektywności w wyborze kandydatów do poszczególnych etapów rekrutacji. Usunięcie danych kandydatów niezwłocznie po zakończeniu naboru uniemożliwiłoby realizację obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, bo zatrudniający nie miałby możliwości nadzoru nad transparentnością procesów rekrutacji.

Przechowywanie danych jest też uzasadnione z uwagi na interes stron trzecich. W przypadku zarzutu np. dyskryminacji ze względu na wiek kandydat będzie chciał udowodnić, że osoby starsze nie były dopuszczane do kolejnych etapów rekrutacji mimo posiadania odpowiednich kwalifikacji, wykształcenia, doświadczenia. Jeśli pracodawca usunąłby wszystkie dane po zakończeniu rekrutacji, niemożliwe byłoby ustalenie kryteriów, na podstawie których zdecydował o odrzuceniu osób starszych. Kandydaci zostaliby pozbawieni środków dowodowych w zainicjowanych przez siebie postępowaniach.

DEI coraz bardziej doceniane

W ostatnich latach polscy pracodawcy (zwłaszcza ci więksi) zaczęli dostrzegać znaczenie Różnorodności, Inkluzywności i Włączenia (DEI). Było to widoczne w 2024 r. i szacuje się, że taki trend utrzyma się w kolejnych latach.



Zuzanna Rosner-Laskorzyńska
Radca prawny

Jakie korzyści daje DEI?

Strategie i inicjatywy DEI poprawiają współpracę w zespole, zwiększają kreatywność, wspierają różnorodne style myślenia, pomagają zatrzymać pracowników, przyciągają najbardziej wartościowych kandydatów, zachęcają klientów do współpracy. Mają również pozytywny wpływ na efektywność pracowników, w dłuższej perspektywie przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności i wyników firmy.

Polscy pracodawcy

Mimo że świadomość korzyści płynących z wdrożenia strategii i inicjatyw DEI rośnie wśród polskich pracodawców, nadal jest wiele do zrobienia. Jeszcze niedawno tylko połowa z nich знаła pojęcie zarządzania różnorodnością. Te same badania pokazały, że tylko niewielki odsetek firm (objętych badaniem) miał wdrożony oddzielny, formalny dokument poświęcony strategii różnorodności. Ponadto, zaledwie jedna piąta polskich firm miała programy wspierające wybraną grupę pracowników, a tylko jedna trzecia monitorowała wysokość wynagrodzeń pod kątem płci.

Którzy pracodawcy najczęściej wdrażają DEI?

Pracodawcy z najbardziej rozwiniętymi i zaawansowanymi inicjatywami DEI z reguły należą do międzynarodowych grup kapitałowych. W takim przypadku otrzymują odgórne wytyczne, by wdrażać strategię DEI, a jednocześnie dostają gotowe (globalne) rozwiązania w obszarze DEI. Z jednej strony ułatwia im to zadanie. Z drugiej, często napotykają trudności w zakresie wdrażania (dostosowywania) globalnych rozwiązań DEI do lokalnej specyfiki i polskiego środowiska pracy. Przykładowo, o ile rekrutacje ukierunkowane na zatrudnianie różnorodnych kandydatów i działania afirmatywne w niektórych jurysdykcjach mogą być zgodne z prawem, to w Polsce mogą być stosowane tylko w ograniczonym zakresie i pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek.

Polskie realia

Przed dostosowaniem lub wdrożeniem inicjatyw DEI warto zrozumieć polskie uwarunkowania, np. grupy zagrożone wykluczeniem. Obecnie polskie społeczeństwo jest dość jednolite pod względem narodowościowym, chociaż szacuje się, że stopniowo stanie się bardziej etnicznie zróżnicowane w związku z rosnącą liczbą imigrantów. Polskie społeczeństwo należy do jednych z najszybciej starzejących się w Unii Europejskiej, w związku z czym populacja pracowników seniorów szybko rośnie, a wraz z nią potrzeba odpowiedniego zarządzania zespołami wielopokoleniowymi.

Jeśli chodzi o grupę LGBTQIA+, niektóre niepokojące statystyki pokazują, że około 2/3 osób transseksualnych nie ujawniła swojej tożsamości współpracownikom. Tylko połowa pracowników transseksualnych, która ujawniła swoją tożsamość płciową w miejscu pracy, czuje, że ma wsparcie ze strony współpracowników i przełożonych. Ostatnia, ale nie mniej ważna kwestia: rośnie liczba pracowników neuro różnorodnych, którzy wnoszą do zespołu inny styl myślenia, inne podejście do pracy, innowacyjność i kreatywność. Jednak wiele elementów typowego środowiska pracy może stanowić dla nich wyzwanie, dlatego warto rozważyć rozwiązania ułatwiające ich funkcjonowanie w pracy i sprzyjające ich dobrostanowi.

Jakie inicjatywy DEI wdrażają polscy pracodawcy?

Przepisy prawa pracy nie przewidują żadnych konkretnych rozwiązań. Dlatego większość strategii i inicjatyw wypracowuje praktyka rynkowa. Coraz powszechniejszy staje się mentoring, grupy wsparcia (tzw. BRG - Business Resource Groups), programy stypendialne, edukacja pracowników, szkolenia mające na celu zwiększenie świadomości DEI oraz eliminowanie dyskryminacji i nieświadomych uprzedzeń, inicjatywy na rzecz sprawiedliwości społecznej, wsparcie psychologiczne, pomieszczenia pomagające się wyciszyć, pokoje do kontemplacji, elastyczne formy pracy, wewnętrzne polityki, np. prorodzinne, wspierające osoby z niepełnosprawnościami, budujące bezpieczne, przyjazne i inkluzywne środowisko pracy.

Wpływ zmian w orzecznictwie na Pracownicze Programy Motywacyjne



Joanna Stolarek
Doradca podatkowy

Programy motywacyjne oparte na akcjach są skutecznym narzędziem do pozyskiwania i zatrzymywania talentów. Motywują też pracowników do długoterminowego zaangażowania w rozwój firmy. Spółki, szczególnie międzynarodowe, chętnie je wdrażają i obejmują nimi również pracowników swoich oddziałów w Polsce.

Łatwo jednak zagubić się w gąszczu przepisów regulujących skutki podatkowe takich planów. Z jednej bowiem strony mamy bardzo złożone i restrykcyjne regulacje ustawowe, z drugiej zaś coraz bardziej liberalne podejście sądów administracyjnych. W ostatnim roku zapadło wiele korzystnych wyroków dla uczestników takich planów, co sprawia, że jest to dobry moment, żeby przeanalizować zasady funkcjonujących w firmach programów motywacyjnych oraz powalczyć o ich preferencyjne opodatkowanie. W większości przypadków nie obejdzie się zapewne bez złożenia wniosku o interpretację przepisów prawa podatkowego. Jednak korzyści, które firma i pracownicy mogą osiągnąć, przeważają nad tymi chwilowymi niedogodnościami. Warto podjąć ten krok!

Pracownicze programy motywacyjne w Polsce

Programy motywacyjne stały się nieodzownym elementem strategii zarządzania zasobami ludzkimi w wielu polskich firmach. Konieczność walki o pracowników, chęć przyciągnięcia talentów, zwiększenie zaangażowania już zatrudnionych, wpływa na ich stosowanie w coraz szerszym zakresie, już nie tylko przez firmy z kapitałem zagranicznym, ale także przez rodzimych przedsiębiorców.

Z perspektywy pracodawców, stanowią one skuteczne narzędzie nie tylko dla budowania zaangażowania, lojalności i efektywności pracowników, ale także tworzenia z nimi długotrwałych relacji opartych na zaufaniu, poczuciu bezpieczeństwa i perspektywach zawodowych. Natomiast dla samych pracowników są one sposobem na osiągnięcie dodatkowego wynagrodzenia.

Opodatkowanie benefitów uzyskanych z programów motywacyjnych

Ustalenie konsekwencji podatkowych programów motywacyjnych nie jest proste. Z jednej bowiem strony mamy skomplikowane regulacje w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych („PIT”), z drugiej zaś musimy jeszcze wiedzieć jak te przepisy są interpretowane przez organy skarbowe i sądy administracyjne. Biorąc przy tym pod uwagę, że istnieje duża różnorodność tego typu programów, zarówno w zakresie ich konstrukcji, jak też sposobu dostarczania ich uczestnikom świadczeń, sytuacja robi się naprawdę skomplikowana.

W uproszczeniu można powiedzieć, że w sytuacji, w której nieodpłatnie otrzymujemy od zatrudniającej nas spółki instrumenty finansowe, a następnie realizujemy wynikające z nich prawa, to przychód powstały w tym momencie powinien zostać zakwalifikowany do tego źródła, w ramach którego taki instrument finansowy otrzymaliśmy.

Innymi słowy, jeżeli menedżer zatrudniony w oparciu o kontrakt menedżerski otrzymał opcję lub inny instrument finansowy, to w momencie jego realizacji (tj. otrzymania rozliczenia pieniężnego lub akcji), przychód taki będzie zakwalifikowany jako przychód z działalności wykonywanej osobiście. Analogicznie, jeżeli takie świadczenie otrzyma pracownik, to przychód będzie kwalifikowany jako przychód ze stosunku pracy. W konsekwencji, oprócz opodatkowania PIT, podlega on także składkom na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Dodatkowo, należy pamiętać, że w przypadku programów motywacyjnych opartych na akcjach, wystąpi także kolejny moment podatkowy. Będzie nim sprzedaż akcji.

Od powyższej zasady jest jednak wyjątek przewidziany dla programów motywacyjnych opartych na akcjach. W ramach takich programów, po łącznym spełnieniu określonych warunków, pierwszy (i jedyny) moment podatkowy powstaje przy sprzedaży akcji. W takim wypadku przychód osiągnięty na tym etapie jest kwalifikowany jako przychód z kapitałów pieniężnych i opodatkowany 19%-ową stawką podatkową, przy braku składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Aby skorzystać z takiej możliwości, muszą być jednak spełnione następujące warunki:

1. program motywacyjny, w ramach którego przyznawane są świadczenia, jest systemem wynagradzania,
2. jest on utworzony na podstawie uchwały walnego zgromadzenia,
3. jest stworzony przez spółkę akcyjną bezpośrednio zatrudniającą jego uczestników lub spółkę akcyjną będącą jej jednostką dominującą,
4. uczestnikami są pracownicy lub osoby realizujące umowy cywilnoprawne (np. umowy zlecenia, o dzieło, kontrakty menedżerskie),

5. w wyniku tego programu osoby uprawnione, bezpośrednio / w wyniku realizacji praw z pochodnych instrumentów finansowych / realizacji praw z określonych papierów wartościowych / realizacji innych praw majątkowych, nabywają prawo do faktycznego objęcia lub nabycia akcji spółki, w której są zatrudnione lub spółki, w stosunku do niej dominującej,
6. uczestnicy otrzymują akcje spółki, której zarząd lub siedziba znajduje się na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub państwa, z którym Polska zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Konstrukcja tego przepisu wskazuje zatem, że niespełnienie któregośkolwiek z powyższych warunków powinno skutkować brakiem preferencji polegających na odroczeniu momentu podatkowego do dnia sprzedaży akcji.

Jeżeli więc na przykład: (i) program byłby organizowany przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, a nie spółkę akcyjną, (ii) w wyniku tego programu motywacyjnego jego uczestnikom przekazywane byłyby udziały, a nie akcje, (iii) program byłby utworzony na podstawie innego dokumentu niż uchwała walnego zgromadzenia, (iv) byłby on skierowany do osób prowadzących działalność gospodarczą, a nie pracowników i osób realizujących działalność wykonywaną osobiście czy też (v) dochodziłoby do uzyskania akcji spółki mającej siedzibę poza UE czy EOG, jego uczestnicy nie mogliby liczyć na odroczenie momentu podatkowego.

Korzystna linia orzecznicza

W ciągu kilku ostatnich lat sądy administracyjne wydały szereg orzeczeń, w których zinterpretowały skutki podatkowe udziału w pracowniczych programach motywacyjnych w sposób korzystny dla ich uczestników. W swoich wyrokach sądy stwierdzały między innymi, że:

- samo otrzymanie akcji nie daje żadnych korzyści, ponieważ są one takim składnikiem majątku, który generuje przychód dopiero w przyszłości, tj. w momencie ich zbycia w drodze sprzedaży lub zamiany,

- w przypadku objęcia udziałów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością po wartości nominalnej niższej niż ich realna wartość, "rzeczywisty dochód" pojawia się dopiero w momencie zbywania tych udziałów,
- nawet jeżeli program motywacyjny oparty na akcjach jest organizowany przez spółkę z siedzibą w Hong Kongu, z którym to krajem Polska nie zawarła umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania, przychód powstanie dopiero w momencie sprzedaży otrzymanych w jego ramach akcji,
- uwzględniając, że programy motywacyjne mogą być organizowane nie tylko przez podmioty polskie, ale także przez zagraniczne, wymóg posiadania uchwały walnego zgromadzenia nie powinien być interpretowany w sposób sztywny. W innych jurysdykcjach programy motywacyjne mogą być bowiem powoływane do życia np. przez zarząd albo przez radę dyrektorów i w takich wypadkach należy dopuścić, że dany program jest uchwalany niekoniecznie przez walne zgromadzenie wspólników, ale też przez inny organ, który na podstawie obcego prawa jest uprawniony do dokonywania takich czynności,
- udział w danym programie motywacyjnym współpracowników (tj. osób, z którymi firma zawarła umowy o świadczenie usług) nie przekreśla możliwości uznania go za system wynagradzania.

Co może zrobić firma

Biorąc pod uwagę zmieniające się, bardziej przychylne uczestnikom takich programów podejście sądów administracyjnych, z całą pewnością jest teraz dobry moment, aby zweryfikować przyjęty w firmach sposób opodatkowania świadczeń wynikających z programów motywacyjnych i zastanowić się czy istnieje możliwość zastosowania bardziej korzystnych zasad. W wielu przypadkach konieczne będzie potwierdzenie takiego podejścia w indywidualnej interpretacji prawa podatkowego. Niemniej jednak warto to zrobić, bo korzyści, jakie pracownicy i firma mogą osiągnąć, zdecydowanie przewyższają ewentualne niedogodności związane z tym procesem.

Substancje reprotoksyczne w środowisku pracy



Monika Czekanowicz
Radca prawny

Niekorzystny wpływ substancji reprotoksycznych na funkcje seksualne i płodność u dorosłych mężczyzn i kobiet, a także na rozwój potomstwa skutkował przyjęciem w dniu 9 marca 2022 roku dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 zmieniającej dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy. Ponad 2 lata później, z dniem 29 czerwca 2024 r. przepisy dyrektywy 2022/431 zostały implementowane do polskiego porządku prawnego. Aktualna klasyfikacja substancji chemicznych obligująca pracodawców do podejmowania działań ochronnych obejmuje zatem czynniki rakotwórcze, mutagenne lub reprotoksyczne – zwane substancjami CMR.

Nowelizacja Kodeksu pracy wpłynęła na wydanie nowego Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy.

Substancja reprotoksyczna została zdefiniowana jako substancja chemiczna lub mieszanina, która spełnia kryteria klasyfikacji jako działająca szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A (wiadomo, że jest toksyczna dla rozrodczości) lub 1B (uważana za toksyczną dla rozrodczości). Szkodliwy wpływ na rozrodczość oznacza, iż w następstwie narażenia następuje niekorzystny wpływ na:

1. funkcje rozrodcze i płodność, m.in. zmiany w układzie rozrodczym u dorosłych kobiet i mężczyzn, rozpoczęcie okresu dojrzewania, produkcję i transport gamet, prawidłowość cyklu płciowego, zachowania seksualne, ciążę i poród, przedwczesne starzenie się układu płciowego lub zmiany innych funkcji uzależnionych od prawidłowego działania układu rozrodczego;
2. rozwój potomstwa, m.in. zakłócenie normalnego rozwoju płodu w okresie rozwoju prenatalnego lub dziecka po urodzeniu do czasu osiągnięcia dojrzałości płciowej, w tym zaburzenia czynnościowe, wady strukturalne, a nawet śmierć rozwijającego się płodu.

Nastąpiło również wyodrębnienie substancji reprotoksycznych na te dla których nie istnieje bezpieczny poziom narażenia zdrowia pracowników (nieprogowa substancja reprotoksyczna) oraz dla których istnieje bezpieczny poziom narażenia zdrowia pracowników (progowa substancja reprotoksyczna).

Pomiary i ograniczenie stopnia narażenia

Zatrudnianie pracowników przy pracach, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami reprotoksycznymi obliguje pracodawcę do wykonywania pomiarów tych substancji celem ustalenia poziomu ich natężenia.

Zapobieganie narażeniu pracowników na działanie substancji reprotoksycznych polega przede wszystkim na ich zastąpieniu substancjami bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownika. Jeżeli nie jest to możliwe, substancja reprotoksyczna powinna być wytwarzana i używana, w miarę istnienia technicznych możliwości, w systemie zamkniętym. Jeżeli z przyczyn technicznych substytucja oraz system zamknięty nie są możliwe, pracodawca jest uprawniony do wprowadzenia środków profilaktycznych ograniczających stopień narażenia na pozostawione w środowisku pracy substancje reprotoksyczne oraz:

1. zmniejszenia narażenia pracowników do tak niskiego poziomu, na jaki pozwalają możliwości techniczne – w przypadku nieprogowej substancji reprotoksycznej,
2. zapewnienia ograniczenia do minimum zagrożenia związanego z narażeniem pracowników – w przypadku progowej substancji reprotoksycznej.

Działanie pracodawcy zawsze powinno uwzględniać aktualne osiągnięcia nauki i techniki w zakresie prowadzonej działalności, tj. wykorzystywanie najnowszych rozwiązań naukowych i technicznych w takim stopniu, na jaki pozwalają warunki (w tym ekonomiczne), w jakich pracodawca działa. Zaniechanie modernizowania procesu technologicznego mimo posiadanych środków ekonomicznych może skutkować powstaniem odpowiedzialności za naruszenie praw pracowników.

Obowiązki organizacyjne i rejestrowe pracodawcy

W przypadku używania substancji reprotoksycznych pracodawca jest zobowiązany:

- ograniczyć ilość substancji reprotoksycznej w miejscu pracy,
- utrzymywać na jak najniższym poziomie liczbę pracowników, którzy są lub mogą być narażeni na działanie substancji reprotoksycznych,
- projektować tak procesy pracy i środki kontroli technicznej, aby uniknąć powstawania substancji reprotoksycznych w miejscu pracy lub ograniczyć ich powstawanie do minimum,
- usuwać substancje reprotoksyczne w miejscu ich powstawania, do miejscowego wyciągu lub do ogólnego systemu wentylacji, w należyty sposób i zgodnie z wymogami ochrony zdrowia i środowiska,
- stosować właściwe metody i procedury pracy, w tym wykorzystywać istniejące procedury badań i pomiarów substancji reprotoksycznych, w celu wczesnego wykrywania nadmiernego zagrożenia powstałego w wyniku nieprzewidywalnego zdarzenia lub wypadku,
- stosować środki ochrony zbiorowej lub – tam, gdzie nie można uniknąć narażenia na działanie substancji reprotoksycznych za pomocą innych środków - środki ochrony indywidualnej,
- stosować środki higieny, szczególnie regularne czyszczenie podłóg, ścian i innych powierzchni,
- odgraniczać miejsca zagrożone i stosować odpowiednie znaki ostrzegawcze, włącznie ze znakami „zakaz palenia”, w miejscach, w których pracownicy są lub mogą być narażeni na działanie substancji reprotoksycznych,

-
- określić plan działania w nagłych wypadkach, które mogą wynikać z nadmiernego narażenia na działanie substancji reprotoksycznych,
 - stosować sposoby bezpiecznego przechowywania, przeładunku i transportu, szczególnie przez zastosowanie pojemników szczelnie zamkniętych i oznakowanych w sposób czytelny i widoczny,
 - stosować sposoby bezpiecznego gromadzenia, przechowywania i usuwania odpadów, włącznie z zastosowaniem pojemników szczelnie zamkniętych i oznakowanych w sposób czytelny i widoczny.

Prace w kontakcie z substancjami reprotoksycznymi muszą być na bieżąco rejestrowane, podobnie jak pracownicy zatrudnieni przy tych pracach. Informacje z rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawiania w kontakcie z substancjami reprotoksycznymi przekazywane są właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy niezwłocznie po rozpoczęciu działalności oraz corocznie, w terminie do 15 stycznia za rok poprzedni, albo na ich wniosek. Z uwagi na możliwe następstwa, które mogą ujawnić się po wielu latach od narażenia, okres przechowywania rejestrów wynosi 40 lat po ustaniu narażenia.

Obowiązki pracodawcy wobec pracowników i ich przedstawicieli

Pracodawca posiada również szereg obowiązków względem zatrudnionych w warunkach narażenia pracowników.

Zaliczyć do nich należy:

1. informowanie o opakowaniu, zbiorniku i instalacji zawierających substancje reprotoksyczne, a także o wymaganiach dotyczących oznakowania i znakach ostrzegawczych, które powinny być wyraźne i widoczne,
2. przeprowadzanie okresowych szkoleń w zakresie:
 - ryzyka dla zdrowia, jakie wynika z oceny narażenia na działanie substancji reprotoksycznych i dodatkowego ryzyka, które wynika z palenia tytoniu, oraz w zakresie środków ostrożności, które powinny być podejmowane w celu ograniczenia tego narażenia,
 - wymaganiach higienicznych, które powinny być spełnione w celu ograniczenia narażenia na działanie substancji reprotoksycznych, w tym braku możliwości spożywania posiłków i napojów w miejscu gdzie występuje niebezpieczeństwo skażenia reprotoksynami,
 - konieczności używania środków ochrony indywidualnej, w tym odzieży ochronnej, oraz pozostawiania oddzielnego miejsca do odrębnego przechowywania ubrań codziennych i ochronnych,
 - działań zapobiegających wypadkom oraz działań, które powinni podjąć pracownicy, w tym pracownicy pełniący obowiązki ratownicze, podczas działań ratowniczych oraz wypadków,

-
3. zapewnianie kontroli zdrowia związanej z indywidualną oceną pracownika – w celu określenia stanu jego zdrowia w związku z narażeniem na działanie substancji reprotoksycznych podczas pracy,
 4. informowanie, przed powierzeniem pracy z substancjami reprotoksycznymi, w przypadku których ustalono wartość dopuszczalnego stężenia określonych substancji w materiale biologicznym, o konieczności przeprowadzania kontroli zdrowia związanej z tymi wartościami dopuszczalnymi.

Istotnym jest, aby szkolenia były aktualizowane na bieżąco, gdy tylko zmieniają się warunki pracy lub przepisy odnoszące się do poszczególnych substancji reprotoksycznych.

Przedstawiciele pracowników, tak jak przy wszystkich działaniach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, powinni mieć zapewniony udział w projektowaniu i realizacji działań zapobiegających narażeniu na działanie substancji reprotoksycznych lub ograniczających poziom tego narażenia, w szczególności poprzez uczestnictwo w konsultacjach stosowania się do wymagań określonych w regulacjach unijnych i krajowych.

Pracodawca zobowiązany jest umożliwić im również kontrolę stosowania wymagań określonych w przepisach szczególnych oraz informować na bieżąco o narażeniu na działanie substancji reprotoksycznych, a w przypadku narażenia powstałego w wyniku awarii i innych zakłóceń procesu technologicznego lub w wyniku podejmowanych prac remontowych, konserwacyjnych i w innych okolicznościach – o przyczynach powstałego narażenia oraz o środkach zapobiegawczych, jakie już zostały podjęte lub będą podjęte w celu poprawy sytuacji.

Skutki nowelizacji

Nowelizacja Kodeksu pracy nałożyła na pracodawców wykorzystujących substancje reprotoksyczne szereg obowiązków, zarówno wobec organów kontroli, jak i samych pracowników i ich przedstawicieli. Pracodawcy powinni o nich pamiętać nie tylko ze względu na penalizację zaniechania podjęcia określonych działań, co stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowników, ale ze względu na poważny problem społeczny, który wiąże się ze szkodliwością substancji reprotoksycznych.

Jednym z kluczowych priorytetów uwzględnianym podczas wykonywania zadań kontrolno-nadzorczych w roku 2025, zapowiedzianym przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Państwową Inspekcję Sanitarną będzie kontrola zagrożeń związanych z substancjami reprotoksycznymi.

Rok 2024 w obszarze Imigracji



Agnieszka Szymańska
Konsultantka imigracyjna

Ubiegły rok przebiegł przede wszystkim pod znakiem kolejnej nowelizacji przepisów odnoszących się do obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z wojną. Zmiana ekipy rządzącej przyniosła również modyfikacje w systemie wizowym oraz projekt strategii migracyjnej na lata 2025-2030. Przedstawiono projekty nowych ustaw dotyczących przepisów o legalizacji zatrudnienia i pobytu cudzoziemców w Polsce.

Obywatele Ukrainy oraz członkowie ich rodzin

Z dniem 1 lipca 2024 r. nowelizacja Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (dalej: specustawa), przedłużyła ochronę czasową do 30 września 2025 r. Tym samym, z mocy prawa przedłużeniu uległy czasowe dokumenty pobytowe obywateli Ukrainy (wizy krajowe, zezwolenia na pobyt czasowy) oraz pobyty bezwizowe, które bezpośrednio nie wynikają ze specjalnego statusu specustawy. Analogicznym wydłużeniem objęto również okres zawieszenia ustawowych terminów obligujących wojewodów do przeprowadzenia pozostałych postępowań pobytowych.

Rozszerzono także katalog osób mogących ubiegać się o udzielenie zezwolenia pobyt czasowy o niepracujących członków rodzin, posiadających status UKR. Wcześniej taką możliwość miały jedynie osoby zatrudnione lub prowadzące działalność gospodarczą.

Wprowadzono również nowy sposób wnioskowania i wydawania Kart Pobytu z jednoczesnym udzieleniem zezwolenia na pobyt czasowy na 3 lata. Wariant ten ma być dostępny dla osób, które złożyły wniosek elektroniczny oraz spełniają poniższe warunki:

- posiadali status UKR w dniu 4 marca 2024 r.,
- posiadają status UKR w dniu aplikacji o Kartę Pobytu,
- posiadają nieprzerwany status UKR przez przynajmniej 365 dni.

Uruchomienie elektronicznego systemu aplikacji ma jednak nastąpić dopiero w 2025 r. Na razie nie zapewniono jeszcze odpowiedniej infrastruktury informatycznej.

Skróceniu z 14 do 7 dni uległ termin nałożonego na pracodawcę obowiązku złożenia powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy osobie objętej specustawą. W nowelizacji doprecyzowano katalog przypadków kiedy złożenia ponownego powiadomienia jest konieczne, tj.

1. zmienił się rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy lub
2. zmieniło się stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy, lub
3. zmniejszono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określony w powiadomieniu, lub
4. obniżono miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia określoną w powiadomieniu.

Zawieszenie programu Poland. Business Harbour

Z początkiem 2024 r. Ministerstwo Spraw Zagranicznych zawiesiło program wizowym PBH. Podjętą decyzję uargumentowano zastrzeżeniami o nadużyciach w zakresie wydawania i w sposobie wykorzystywania wiz PBH. Zawieszenie ma potrwać do czasu przyjęcia rozwiązań gwarantujących właściwą weryfikację beneficjentów programu. Na chwilę obecną brak jest rozwiązań w zakresie uzyskiwania wiz dedykowanych branży IT.

Strategia migracyjna 2025-2030

W lutym 2024 r. przedstawiono harmonogram prac nad stworzeniem kompleksowej, odpowiedzialnej i bezpiecznej strategii migracyjnej Polski na lata 2025-2030. Niecały miesiąc później ogłoszono projekt zmiany ustawy o cudzoziemcach. Zakłada on między innymi:

- zmiany dla osób wnioskujących i posiadających Niebieską Kartę UE,
- zmianę sposobu aplikowania o zezwolenie na pobyt czasowy z formy papierowej na elektroniczną,
- zastąpienie zaświadczeniem stempla stawianego w paszporcie na potwierdzenie złożenie wniosku.

W połowie 2024 r. przedstawiono długo wyczekiwany projekt ustawy dotyczącej zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Początkowo projekt przyjął nazwę ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, by już po kilku miesiącach została ona zmieniona na ustawę o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Z punktu widzenia pracodawcy najważniejszym założeniem projektu wydaje się być zniesienie procedury tzw. testu rynku pracy. W zamian za to Starostowie otrzymają możliwość elastycznego decydowania o zawodach w których możliwość powierzenia pracy cudzoziemcom w danym Powiecie zostanie ograniczona. Skróceniu z trzech do jednego miesiąca od daty ważności zezwolenia na pracę uległ termin powiadomienia wojewody o nierozpoczęciu zatrudnienia.

Kolejnym projektem wpisującym się w założenia rządowej strategii migracyjnej jest projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym RP. Modyfikacje obejmą w szczególności system wydawania wiz w celu kształcenia się na studiach. Następującym zastrzeżeniom poddane zostaną przepisy dot. weryfikacji aplikacji wizowych:

- obowiązek udokumentowania umiejętności i wiedzy niezbędnej do podjęcia studiów na danym kierunku;
- spoczywająca na rektorze lub kierowniku uczelni konieczność powiadomienia o niepodjęciu studiów przez osobę posiadającą wizę studencką;
- wprowadzenie limitu cudzoziemców kształcących się w danej jednostce prowadzącej studia.

Wszystkie powyższe projekty zostały już przyjęte przez Radę Ministrów i w I kwartale 2025 r. mają trafić do pod obrady Sejmu.



obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.rackowski.eu

Newsletter PRO HR YEAR BOOK nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@rackowski.eu.

Copyright © 2025: Rackowski sp.k.