



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

MARZEC 2025

TEMATY

Niedopuszczalność zakazu równoległego zatrudnienia u innego pracodawcy nie jest bezwzględna

Cofnięcie decyzji pracodawcy na okres procesu w drodze zabezpieczenia powództwa nie obejmuje wypowiedzeń zmieniających

Pod pewnymi warunkami procesor (podmiot zewnętrzny) może wypełnić za administratora (pracodawcę) obowiązek informacyjny

Honorarium autorskie wypłacone zleceniobiorcy poniżej 26. roku życia nie podlega „uldze dla młodych”

Poszerzenie pakietu badań medycyny pracy

Członkowie zarządu odpowiadają za długi spółki w przypadku jej niewypłacalności

Pracownicy będą mogli sprawdzić informacje na temat wynagrodzeń

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

NIEDOPUSZCZALNOŚĆ ZAKAZU RÓWNOLEGŁEGO ZATRUDNIENIA U INNEGO PRACODAWCY NIE JEST BEZWZGLĘDNA



r.pr. Łukasz Kuczkowski

Pracownik może równolegle być zatrudniony u dwóch lub więcej pracodawców. Co do zasady, pracodawca nie może tego zakazać.

Powyższe nie oznacza jednak, że pracodawca nie może reagować na równoległe zatrudnienie. Zawsze może oceniać takie zatrudnienie przez pryzmat należytego wykonywania obowiązków pracowniczych przez pracownika. Pracownik powinien się stawić do pracy w gotowości do jej wykonywania, co oznacza odpowiedni poziom psychofizyczny (wypoczynku). Jeśli pracownik jest na skutek drugiej pracy zmęczony, popełnia błędy, spóźnia się, itp. to pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę powołując się na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Drugie zatrudnienie będzie w takim przypadku tylko tłem postawy pracownika.

Ponadto, pracodawca może reagować jeśli takie zatrudnienie u drugiego pracodawcy wywołuje konflikt interesów, którego nie można uniknąć. Pracodawca może wówczas wezwać pracownika do zaprzestania pozostawania w konflikcie interesów poprzez rozwiązanie umowy o pracę z drugim pracodawcą, a jeśli pracownik się nie zastosuje - to nawet rozwiązać umowę z pracownikiem.

Należy też pamiętać, że zakaz równoległego zatrudnienia obowiązuje przy umowie o zakazie konkurencji w stosunku do wszystkich podmiotów konkurencyjnych. Warto zatem takie umowy na czas trwania stosunku pracy zawierać. Nic nie kosztują. Inne przepisy też mogą czynić wyjątki od takiego zakazu (np. w odniesieniu do kierowców).



adw. Piotr Graczyk

COFNIĘCIE DECYZJI PRACODAWCY NA OKRES PROCESU W DRODZE ZABEZPIECZENIA POWÓDZTWA NIE OBEJMUJE WYPOWIEDZEŃ ZMIENIAJĄCYCH

W drodze tzw. „zabezpieczenia powództwa” wobec pracowników szczególnie chronionych (np. liderzy związkowi), którzy zostali zwolnieni, sąd może nakazać ich dalsze zatrudnianie do prawomocnego zakończenia postępowania.

Na tym tle pojawiło się pytanie, czy takie zabezpieczenie obejmuje również wypowiedzenia zmieniające. Zwolennicy tego poglądu twierdzili, że tak, gdyż zgodnie z Kodeksem pracy, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzeń zmieniających. Przeciwnicy argumentowali, że przepisy o zabezpieczeniu są przepisami procedury cywilnej i nie można ich uznać za przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę.

O powyższą kwestię walczyliśmy w jednej z prowadzonych przez nas spraw. Przekonaliśmy sąd, że zabezpieczenie nie ma zastosowania do wypowiedzeń zmieniających. Sąd oddalił wniosek o udzielenie zabezpieczenia. Postanowienie nie jest prawomocne, ale mamy nadzieję na wygraną także przed drugą instancją. Będziemy informować w PRO HR.

POD PEWNYMI WARUNKAMI PROCESOR (PODMIOT ZEWNĘTRZNY) MOŻE WYPEŁNIĆ ZA ADMINISTRATORA (PRACODAWCĘ) OBOWIĄZEK INFORMACYJNY



r.pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

Pracodawcy często korzystają z podmiotów zewnętrznych do wykonywania różnych usług (przykładowo do przeprowadzenia rekrutacji, przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów, przeprowadzania szkoleń).

Nie w każdym jednak przypadku zachodzi konieczność zawarcia umowy powierzenia przetwarzania danych.

DLA PRZYPOMNIENIA:

umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych zawieramy TYLKO WÓWCZAS, gdy przetwarzanie danych jest dokonywane przez zewnętrzny podmiot W IMIENIU ADMINISTRATORA, w celach określonych przez administratora i zgodnie z jego poleceniami i instrukcjami. Podmiot taki nazywany jest potocznie procesorem.

CZYIM OBOWIĄZKIEM JEST DOPEŁNIANIE OBOWIĄZKU INFORMACYJNEGO (z art. 13 i 14 RODO)?

Dopełnianie obowiązku informacyjnego względem podmiotów danych jest obowiązkiem administratora.

Realizacja tego obowiązku przybiera postać dokumentu potocznie nazywanego „klauzulą informacyjną” czy „klauzulą RODO”.

Zdarza się jednak, że nie administrator, a procesor ma kontakt z podmiotami danych. Jest wówczas oczywistym, że względów organizacyjnych lepiej byłoby aby to procesor faktycznie realizował obowiązek informacyjny.

W Biuletynie UODO nr 02/02/25 potwierdzono, że „procesor może wspierać administratora w realizacji obowiązku informacyjnego”.

Aby mogło to nastąpić zgodnie z prawem administrator powinien:

- wydać procesorowi WYRAŹNE POLECENIE (może być w treści umowy powierzenia przetwarzania);
- przekazać INSTRUKCJE dot. wykonania tego obowiązku (w jakiej formie np. link odsyłający do treści klauzuli na stronie internetowej administratora, załączony pdf itp.);
- zachować pełną KONTROLĘ nad treścią i zakresem obowiązku informacyjnego.

W praktyce:

- administrator przekazuje procesorowi treść klauzuli informacyjnej (np. jako załącznik do umowy powierzenia przetwarzania) albo,
- procesor opracuje i przedstawi administratorowi do zatwierdzenia wzór informacji.

Odpowiedzialność za wadliwą realizację obowiązku informacyjnego ZAWSZE będzie spoczywać na administratorze[!]. Nie da się z niej w żaden sposób uwolnić. Procesor nie odpowiada administracyjnie, gdyż to nie jego obowiązek.

Kara umowna – można ją wpisać w umowie, ale przy jej zawieraniu bardzo trudno będzie oszacować jej wysokość.

Dlatego, gdy administrator scedował na procesora wykonywanie w jego imieniu obowiązku administracyjnego powinien dopełnić elementarnych aktów staranności w celu weryfikacji, czy i jak obowiązek ten jest realizowany, np. poprzez sprawdzenie widoczności i treści klauzuli w systemie do przyjmowania zgłoszeń, czy aplikacji kandydatów.

HONORARIUM AUTORSKIE WYPŁACONE ZLECENIOBIORCY PONIŻEJ 26. ROKU ŻYCIA NIE PODLEGA „ULDZE DLA MŁODYCH”

Z „ulgi dla młodych” korzystają przychody z umowy o pracę, umowy zlecenia, odbywania praktyki absolwenckiej, stażu uczniowskiego oraz zasiłki macierzyńskie. Wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich stanowi przychód z tytułu praw majątkowych, który nie jest objęty tą ulgą.



Katarzyna Serwińska
Doradca podatkowy

Jeśli w umowie zlecenia honorarium autorskie nie zostało wyodrębnione od wynagrodzenia „podstawowego”, całe wynagrodzenie należy uznać za przychód z praw majątkowych, a nie z umowy zlecenia. Oznacza to, że wynagrodzenie nie jest objęte „ulgą dla młodych” i podlega opodatkowaniu na zasadach ogólnych. Od takiego wynagrodzenia zleceniodawca powinien pobrać zaliczkę na podatek dochodowy z zastosowaniem 50% kosztów autorskich. W PIT-11 całość wynagrodzenia zleceniobiorcy powinna zostać wykazana jako przychód z praw majątkowych.

Tak orzekł NSA w wyroku z 26 lutego 2025 r. (sygn. II FSK 740/22). Wyrok ten potwierdza, że dla bezpiecznego korzystania z ulgi dla młodych oraz 50% kosztów autorskich jednocześnie, wynagrodzenie musi być wyraźnie podzielone na część za przeniesienie praw autorskich i część za wykonanie zlecenia. Wymaga to odpowiedniego zapisu w umowie. Taka praktyka powinna być również stosowana w przypadku umów o pracę.

POSZERZENIE PAKIETU BADAŃ MEDYCZYNY PRACY



r.pr. Monika Czekanowicz

Trwają prace nad poszerzeniem pakietu obowiązkowych badań medycyny pracy. Do aktualnego badania diagnostycznego, obejmującego zazwyczaj wyłącznie podstawową morfologię, mają dołączyć:

1. lipidogram, który pozwoli na ocenę ryzyka miażdżycy i chorób układu krążenia,
2. określenie wskaźnika masy ciała (BMI), które pozwoli zweryfikować ewentualną nadwagę lub otyłość,
3. badanie poziomu glukozy we krwi, które pozwoli zweryfikować czy pracownik nie jest zagrożony cukrzycą.

Ponadto pracownicy będą mogli dobrowolnie zdecydować się na wykonanie badań dodatkowych, tj. mammografii, cytologii, oznaczania antygenu PSA czy RTG klatki piersiowej.

Zgodnie z założeniami koszty nowych badań ponosić ma Skarb Państwa. Pracownik i pracodawca nie będą ponosić żadnych wydatków w tym zakresie, pod warunkiem, że przychodnia medycyny pracy, z którą pracodawca ma podpisaną umowę na wykonywanie badań medycyny pracy, będzie uczestnikiem programu walki z chorobami cywilizacyjnymi.

CZŁONKOWIE ZARZĄDU ODPOWIADAJĄ ZA DŁUGI SPÓŁKI W PRZYPADKU JEJ NIEWYPŁACALNOŚCI

Członkowie zarządów spółek kapitałowych (akcyjnych i z ograniczoną odpowiedzialnością) w zasadzie nie ponoszą odpowiedzialności za zobowiązania tej spółki. Gospodarują cudzym majątkiem, zaś sama spółka posiada odrębną podmiotowość i osobowość prawną. Od tej zasady jest jednak kilka istotnych wyjątków. Najbardziej dotkliwa może się okazać odpowiedzialność członków zarządu za długi spółki w przypadku jej upadłości.



adw. dr Damian Tokarczyk

Upadłość spółki a odpowiedzialność członków zarządu

Członkowie zarządu mają obowiązek złożyć wniosek o ogłoszenie upadłości spółki w terminie 30 dni od stwierdzenia jej niewypłacalności. Taki termin wynika z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe. Niezłożenie takiego wniosku w terminie otwiera dłużnikom spółki drogę do dochodzenia swoich roszczeń bezpośrednio od członków zarządu.

Poszczególni członkowie zarządu mogą się od tej odpowiedzialności uwolnić, wykazując, że niezłożenie w terminie wniosku o upadłość nastąpiło bez ich winy. Może tak być, jeśli dany członek zarządu nie mógł samodzielnie złożyć go z powodu zasad reprezentacji i braku współdziałania z innymi członkami zarządu. Szczególny wypadek może zachodzić, gdy spółka stała się dysfunkcyjna – jej umowa (status) przewiduje wieloosobowy zarząd i reprezentację, a paraliż decyzyjny powoduje, że działa w niej tylko jeden członek zarządu.

W wielu przypadkach członkowie zarządu mogą się też uwolnić od odpowiedzialności wskazując na wewnętrzny podział obowiązków. Powinien on mieć sformalizowaną formę (np. uchwała zarządu ustanawiająca regulamin lub odpowiednie opisy stanowisk w zarządzie).

Niezłożenie wniosku o upadłość to przestępstwo

Wierzyciele spółki nie muszą swoich roszczeń dochodzić w postępowaniu cywilnym, co wiąże się z dużymi kosztami i koniecznością wykazania wielu przesłanek. Niezłożenie w terminie wniosku o ogłoszenie upadłości spółki jest przestępstwem z art. 586 Kodeksu Spółek Handlowych. Grozi za nie kara grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do roku. Dużo dotkliwsze są jednak inne skutki ewentualnego skazania za to przestępstwo. Wyrok karny stwierdzający przestępstwo jest wiążący dla wszystkich sądów, także w procesach cywilnych. Obok kary, sąd karny może na sprawcę przestępstwa nałożyć m.in. obowiązek naprawienia szkody. Skazany za przestępstwo z art. 586 k.s.h. nie może pełnić funkcji w organach spółek kapitałowych ani być ich likwidatorem lub prokurentem.

Skazanie za przestępstwo niezłożenia w terminie wniosku o ogłoszenie upadłości otwiera drogę do dalszych spraw karnych. Zawieranie umów zobowiązujących przez członka zarządu po wystąpieniu niewypłacalności może być traktowane jako oszustwo (przestępstwo z art. 286 Kodeksu karnego, zagrożone karą nawet 25 lat pozbawienia wolności).

PRACOWNICY BĘDĄ MOGLI SPRAWDZIĆ INFORMACJE NA TEMAT WYNAGRODZEŃ

Pod koniec zeszłego roku pojawił się projekt przepisów częściowo wdrażający Dyrektywę o Transparentności Wynagrodzeń. Zgodnie z jego założeniami każdy pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy o udzielenie informacji o jego wynagrodzeniu oraz średnich poziomach wynagrodzeń - w podziale na płeć – w odniesieniu do grupy pracowników wykonujących taką samą pracę albo pracę o takiej samej wartości.



r.pr. Katarzyna Wilczyk

Pracodawcy będą musieli przypominać pracownikom raz w roku o przysługującym im prawie oraz o krokach, jakie w tym celu należy podjąć.

Skutki dla pracodawcy:

1. Pracownicy dowiedzą się, jak kształtują się ich zarobki na tle osób tej samej oraz przeciwnej płci (wykonujących tę samą pracę lub pracę tej samej wartości), a więc czy w porównaniu z innymi, zarabiają mało, średnio, czy dużo.
2. Będą mogli składać zapytania osobiście lub przez związki zawodowe/przedstawicieli pracowników, a więc strona społeczna również pozna te dane.

Działania, które pracodawca będzie musiał podjąć:

1. przygotowanie całego procesu związanego z wnioskowaniem i udzielaniem informacji o wynagrodzeniach;
2. ustalenie za pośrednictwem jakiego kanału firma poinformuje pracowników o ich prawie oraz sposobu, w jaki osoby wnioskujące mają składać zapytanie;
3. wybór odpowiedzialnych osób oraz źródeł danych do analizy wynagrodzeń.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

Kancelaria Raczkowski niezmiennie w Band 1 Employment
w Chambers and Partnes Europe!

Od tego roku Chambers wyróżnia także obszar White-collar crime. Startujemy od razu od Band 2!

A indywidualnie:

- ★ Bartłomiej Raczkowski – Band 1 (Employment)
- ★ Janusz Tomczak – Band 1 (White-Collar Crime)
- ★ Katarzyna Dobkowska – Band 4 (Employment)



Jesteśmy również niezmiennie w Tier 1 w Legal500!

Bartłomiej Raczkowski wyróżniony w Hall Of Fame (Employment)
Janusz Tomczak uznany jako Leading Partner (White-Collar Crime)

Dziękujemy za zaufanie i pozytywny feedback!



AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA



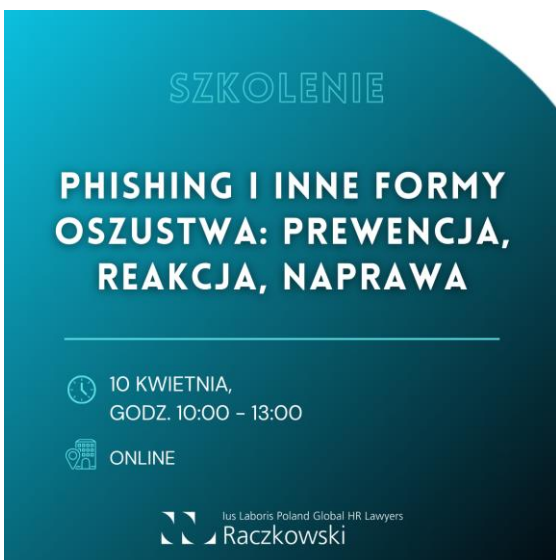
28 kwietnia obchodzimy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy.

Hasłem tegorocznego Dnia jest „Cyfryzacja i sztuczna inteligencja – nowa era pracy”, nowoczesna technologia wpływa bowiem niewątpliwie także na bezpieczeństwo pracy.

Z tej okazji zapraszamy na miesiąc tematyczny poświęcony zagadnieniom z obszaru BHP. Zwrócimy uwagę na najistotniejsze i najbardziej problematyczne kwestie, podpowiemy, jak zbudować i rozwinąć kulturę bezpieczeństwa pracy, doradzimy, czy warto wprowadzić do organizacji nieco postępu.

Zachęcamy do śledzenia naszego [profilu na LinkedIn](#), żeby być na bieżąco.

SZKOLENIE | Phishing i inne formy oszustwa: prewencja, reakcja, naprawa



Zapraszamy na szkolenie eksperckie!

Podczas szkolenia zostaną omówione:

- formy i sposoby działania przestępców,
- metody zabezpieczenia się organizacji przed oszustwem,
- kroki, jakie należy podjąć natychmiast po ujawnieniu oszustwa.

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 10 kwietnia 2025

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń – aspekty praktyczne i prawne, wdrożenie w firmie

SZKOLENIE

DYREKTYWA O TRANSPARENTNOŚCI WYNAGRODZEŃ - ASPEKTY PRAKTYCZNE I PRAWNE, WDROŻENIE W FIRMIE

🕒 19 MAJA,
GODZ. 10:00 – 13:00

🖥️ ONLINE

 Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

Zapraszamy na praktyczne szkolenie!

Podczas warsztatów powiemy m.in.:

- Jakie składniki wynagrodzenia uwzględniać przy obliczaniu średnich?
- Jak podawać widełki płac w ogłoszeniach o pracę?
- Jak definiować kategorie pracowników o podobnej wartości pracy?
- Czy dodatki i lokalizacja wpływają na wynagrodzenie?

Rejestracja w [LINKU](#)
Termin: 19 maja 2025

WEBINAR | New Regulations on Employing Foreign Nationals in Poland – How Employers Can Prepare?

WEBINAR

NEW REGULATIONS ON EMPLOYING FOREIGN NATIONALS IN POLAND

HOW EMPLOYERS CAN PREPARE?

📅 7 APRIL,
🕒 3:00 PM TO 3:45 PM (CET)

 Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski

We kindly invite you to join our webinar!

Topics Discussed:

- Events Shaping Immigration Policies in Poland – Why is the Landscape Changing?
- Key Changes in Employing Foreign Nationals – What Employers Need to Know? - What New Requirements and Responsibilities will Employers Face?
- Future Outlook – What other Changes are Expected?
- Q&A Session

Webinar will be held in **English**.

Register [HERE](#)
Date: 7 April

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.rackowski.eu

Newsletter PRO HR 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.