

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Vol. 5

czyli kawa, deadline'y
i prawo pracy



KWKR

Behind Your **Growth**

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Premia, która uruchomiła audyt – równość wynagrodzeń w Druker Master S.A.

Niniejszy kazus odnosi się do stanu prawnego projektowanego i ma na celu pomoc w zrozumieniu zapowiadanych zmian oraz przygotowaniu się do nich.



Na szóstej kondygnacji biurowca w Nowogrodzie Wielkim, w biurze Druker Master S.A., praca działu serwisu przebiegała spokojnie – aż do momentu rocznej oceny wyników. Wtedy Monika Szymańska, młodsza serwisantka i koordynatorka zleceń, zgłosiła do HR wątpliwości dotyczące wysokości swojej premii regulaminowej.

Monika zauważyła, że mimo porównywalnych wyników i zakresu obowiązków otrzymała premię wyraźnie niższą niż dwóch innych serwisantów wykonujących podobną pracę. Wskazała, że kryteria przyznawania premii nie były dla niej jasne, a uzasadnienie decyzji przełożonego nie zawierało konkretnych powodów ani obiektywnych kryteriów uzasadniających niższą premię.

Sprawa została przekazana do Emilii Krawczyk z HR, która otrzymała polecenie przeprowadzenia wewnętrznego audytu wynagrodzeń.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Audyt HR – co wykazała analiza

Emilia rozpoczęła od porównania danych płacowych w dziale serwisu. Analiza objęła:

- zakres obowiązków pracowników,
- poziom odpowiedzialności,
- doświadczenie zawodowe,
- wyniki pracy,
- wysokość wynagrodzenia zasadniczego i premii.

W trakcie audytu ustalono, że:

- premie „regulaminowe” były przyznawane na podstawie kryteriów stosowanych w praktyce przez kierownika, lecz nieopisanych w sposób jednoznaczny,
- pracownicy nie mieli dostępu do jasnych zasad różnicowania wysokości premii,
- dokumentacja uzasadniająca różnice była niepełna.

W związku z ryzykiem zarzutu nierównego traktowania Emilia skontaktowała się z prawnikiem współpracującym ze spółką.

Konsultacja prawna – nadchodzące zmiany

Prawnik wskazał, że sytuacja powinna być oceniana również w kontekście projektowanych przepisów wdrażających dyrektywę UE dotyczącą przejrzystości wynagrodzeń, które wzmacniają zasadę równej płacy za pracę tej samej wartości.

Zwrócił uwagę, że w przyszłym modelu prawnym szczególne znaczenie będą miały:

- przejrzystość systemów wynagradzania,
- możliwość porównywania wynagrodzeń,
- obowiązek wykazania przez pracodawcę obiektywnych powodów różnic płacowych.

Prawnik przedstawił Emilii konkretne działania, które powinna podjąć już na etapie wewnętrznego postępowania.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ



Co przede wszystkim powinna zrobić Emilia – rekomendacje prawnika:

1. Zabezpieczyć dokumentację wynagrodzeń

- zebrać dane dotyczące wynagrodzeń i premii pracowników wykonujących pracę tej samej wartości,
- uporządkować kryteria oceny pracy stosowane przy przyznawaniu premii,
- udokumentować proces decyzyjny.

2. Zweryfikować obiektywność kryteriów płacowych

- sprawdzić, czy różnice wynagrodzeń wynikają z neutralnych kryteriów, takich jak kompetencje, doświadczenie lub wyniki pracy,
- wyeliminować kryteria uznaniowe niemające mierzalnego uzasadnienia.

3. Przeprowadzić analizę porównawczą wynagrodzeń

- porównać poziomy wynagrodzeń w grupach pracowników wykonujących pracę tej samej wartości,
- ustalić, czy występują różnice wymagające wyjaśnienia.

4. Przygotować uzasadnienia różnic płacowych

- opracować dokumentację pokazującą podstawy różnic wynagrodzeń,
- zapewnić możliwość wykazania ich obiektywności w razie sporu.

5. Zapewnić pracownikom dostęp do informacji

- przygotować sposób udzielania informacji o zasadach wynagradzania,
- umożliwić pracownikom uzyskanie danych dotyczących kryteriów stosowanych w firmie.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

6. Zaktualizować procedury HR

- uporządkować politykę wynagradzania,
- zapewnić przejrzystość zasad przyznawania premii i podwyżek,
- udokumentować stosowanie procedur w praktyce.

Wnioski dla Druker Master S.A.

Sprawa Moniki nie zakończyła się jeszcze sporem sądowym, ale stała się impulsem do uporządkowania systemu wynagrodzeń. Audyt pokazał, że największym ryzykiem nie była sama różnica w premii, lecz **brak transparentnych i udokumentowanych zasad jej przyznawania.**

Dla Emilii była to również praktyczna lekcja: przyszłe regulacje nie wymagają rewolucji płacowej, lecz przede wszystkim **przejrzystości, porównywalności i możliwości uzasadnienia decyzji wynagrodzeniowych.**



BIUROWIEC NA CZWARTEJ

PRAWO PRACY PO PRACY



Kolejna nowelizacja ustawy o PIP

17 lutego br. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy wzmacniającej Państwową Inspekcję Pracy.

Projekt ustawy zakłada przede wszystkim:

- przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do zamiany pozornych umów cywilnoprawnych i B2B w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej,
- prawo odwołania się przez pracodawcę od decyzji inspektora w terminie 30 dni do sądu pracy oraz szybszą ścieżkę jej rozpatrzenia przez sąd w ciągu 30 dni,
- wzmocnienie ochrony praw pracownika na etapie odwołania od decyzji PIP poprzez możliwość udzielenia przez sąd pracy zabezpieczenia, tak aby w toku postępowania odwoławczego umowa mogła być zmieniona, wypowiedziana lub rozwiązana wyłącznie na zasadach prawa pracy,
- wymianę informacji i danych między ZUS, PIP i KAS, w celu zwiększenia skuteczności egzekwowania prawa pracy przez PIP oraz umożliwienia przeprowadzania przez PIP zdalnych kontroli,
- zwiększenie kar za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

PIP będzie mogła również wydać pracodawcy wiążące polecenie usunięcia naruszeń już na etapie kontroli, którego wykonanie ma na celu przywrócenie stanu zgodnego z prawem.

W projekcie zaproponowano ponadto wprowadzenie instytucji interpretacji indywidualnej wydawanej przez Głównego Inspektora Pracy na wniosek pracodawcy, której celem jest wyjaśnienie sposobu stosowania przepisów prawa pracy w zakresie ustalenia, czy określony stosunek prawny spełnia przesłanki umowy o pracę.



BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Zmiana przepisów dotyczących mobbingu



Rada Ministrów przyjęła także projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie przepisów dotyczących mobbingu, dyskryminacji oraz innych przejawów przemocy w środowisku pracy.

Proponowane zmiany przewidują przede wszystkim uproszczenie definicji mobbingu. Ma on zostać określony jako uporczywe nękanie pracownika. Jednocześnie projekt doprecyzowuje, jakie zachowania nie będą uznawane za mobbing, oraz wprowadza po stronie pracodawcy obowiązek aktywnego zapobiegania i przeciwdziałania mobbingowi oraz innym zachowaniom niepożądanym.

Nowelizacja zakłada także podniesienie minimalnej kwoty zadośćuczynienia za mobbing do poziomu sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

BIUROWIEC NA CZWARTEJ

Sąd: pracownik zwolniony za pracę z Tajlandii

Sąd rozpatrujący sprawę pracownika rozstrzygnął na korzyść pracodawcy działającego w branży inwestycyjnej. Pracownik został zwolniony dyscyplinarnie po tym, jak wyszło na jaw, że wykonywał pracę z zagranicy, mimo wewnętrznego regulaminu zabraniającego pracy poza Europejskim Obszarem Gospodarczym.

Pracodawca uzasadniał zwolnienie ryzykiem dla bezpieczeństwa danych: firma operuje na poufnych danych klientów, osób zadłużonych i instytucji publicznych, a transfer danych do państw trzecich wymaga uprzedniej zgody i odpowiednich zabezpieczeń.

Sąd uznał, że pracownik świadomie naruszył obowiązujący zakaz i mógł korzystać z niezabezpieczonych publicznych sieci dostępowych, co realnie narażało interesy przedsiębiorstwa (możliwe kary administracyjne, utrata kontraktów, utrata zaufania klientów).

Sąd nie miał wątpliwości, że racja leży po stronie pracodawcy, ponieważ to on – zgodnie z wewnętrznymi procedurami – musi zatwierdzić każdy transfer danych poza EOG. W uzasadnieniu zauważono, że istnieje duże prawdopodobieństwo, iż pracownik logował się z publicznie dostępnych sieci Wi-Fi, które nie miały odpowiednich zabezpieczeń i nie spełniały standardów firmy, tym samym „ryzykując utratę danych osobowych lub naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy”.

Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia, sygn. akt IV P 1415/24.

Kontakt



Katarzyna Kanik

Radca prawny, senior associate
katarzyna.kanik@kwkr.pl

Nasze wsparcie

W ramach doradztwa w obszarze prawa pracy pomagamy wdrażać procedury, które zabezpieczają pracodawców przed roszczeniami pracowników i minimalizują ryzyka związane z kontrolami. Wspieramy także przy rozwiązywaniu sporów, reprezentujemy firmy przed sądami pracy i inspekcją pracy, przygotowujemy oraz opiniujemy umowy, a także szkolimy kadry i menedżerów z aktualnych obowiązków. Wszystkich, którzy chcą wzmocnić bezpieczeństwo swoich biznesów w zakresie prawa pracy, zapraszamy do kontaktu!