

HR Compliance.

**Działania niepożądane
w miejscu pracy, ochrona
sygnalistów, BHP, RODO,
związki zawodowe
+ wzory do pobrania**

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Wprowadzenie

Obecnie działy HR to już nie tylko działy zajmujące się przygotowaniem umów o pracę czy rozliczaniem wynagrodzeń pracowników. Dziś, to przede wszystkim działy, które mają realny wpływ na kształtowanie polityki wewnętrznej firmy: wewnętrznych procedur, atmosfery pracy i zapewnienia zgodności procedur z prawem. Duża liczba zagadnień oraz regulacji prawnych nie ułatwia jednak tego i tak już złożonego zadania.

Niniejsza książka wychodzi naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom pracowników działów HR, czyli pracowników zajmujących się polityką kadrową, kształtowaniem wspierającego środowiska pracy, wolnego od toksycznych zachowań, dbających o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, osób na co dzień współpracujących ze związkami zawodowymi, a także osób mających do czynienia z danymi osobowymi oraz odpowiedzialnymi za wdrożenie systemu ochrony sygnalistów w firmie.

W książce zostały omówione w jednym miejscu najważniejsze, a jednocześnie najtrudniejsze i najczęściej pojawiające się problemy z zakresu HR:

- 1) zjawiska niepożądane (jak mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne, dyskryminacja, naruszanie zasad współżycia społecznego);
- 2) nadużycia, które pojawiają się w relacji pracownik – pracodawca;
- 3) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- 4) przetwarzanie danych osobowych w stosunku pracy;
- 5) relacje ze związkami zawodowymi;
- 6) wdrożenie ochrony sygnalistów i ochrony ich danych osobowych.

Każdy rozdział książki został poświęcony jednemu z powyższych tematów, a każdy temat został omówiony zarówno od strony teoretycznej, **jak i praktycznej**. Co dla Czytelnika najważniejsze: omawiamy nie tylko przepisy prawne, ale dajemy **konkretne rozwiązania i wskazówki do wykorzystania w codziennej pracy**. Dzięki temu niniejsza publikacja może stać się stałym elementem wyposażenia biurka HR-owca oraz prawdziwym przyjacielem działów HR w zawodowych potyczkach dnia codziennego.

Na pracodawcy spoczywa **szereg obowiązków z zakresu równego traktowania pracowników**. Aby móc te obowiązki wykonać prawidłowo, w pierwszej kolejności pracodawca musi dowiedzieć się, na czym dany obowiązek polega, co to znaczy, że np. ma równo traktować pracowników lub kształtować zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy. Podstawą jest wiedza, z czym pracodawca ma do czynienia, i umiejętność prawidłowej oceny danego zjawiska, a następnie w oparciu o te dane – podjęcie właściwej decyzji, czy i jak zareagować w danej sytuacji. Same procedury, o ile nie będą poparte wiedzą, zrozumieniem i świadomością kadry kierowniczej, będą jedynie zapisanymi kartkami papieru i nie uchronią pracodawcy przed negatywnymi konsekwencjami zaniechań

w tym zakresie. Dlatego cały rozdział I został poświęcony tematyce zjawisk niepożądanych w miejscu pracy i rozdział ten ma na celu wyposażenie Czytelnika w niezbędną wiedzę w tym zakresie.

Gdy do wystąpienia niepożądanego zjawiska już dojdzie, nie do przecenienia będą **wewnętrzne procedury**, które wskażą właściwy tryb postępowania. Jednak procedury antymobbingowe to tylko jedno z narzędzi służących przeciwdziałaniu niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy. Warto pamiętać także o działaniach prewencyjnych. Co istotne, pracodawca ma **obowiązek przeciwdziałać negatywnym działaniom**, ale nie ma obowiązku im zapobiec. Pracodawca ma podjąć takie działania, aby mógł powiedzieć, że zrobił wszystko co możliwe, aby np. do mobbingu nie doszło. Procedury, choć stanowią istotny element oceny zachowania pracodawcy, nie będą wystarczające, jeśli kultura pracy w firmie będzie wskazywała na to, że są one jedynie martwym zapisem. Istotne jest zaplanowanie i wdrożenie wielopłaszczyznowych działań, o czym mowa w rozdziale II.

Żeby móc przeciwdziałać niepożądanym zjawiskom, niezbędne jest więc zrozumienie, co konkretnie postrzegamy jako zjawisko niepożądane w relacji pracownik – pracodawca. Poza omówionymi w rozdziale I zjawiskami, takimi jak mobbing czy dyskryminacja, na gruncie stosunku pracy dochodzi do wielu innych nadużyć, zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. W rozdziale III Czytelnik znajdzie nie tylko omówienie najczęstszych nadużyć, w tym tych związanych z wykonywaniem poleceń służbowych, czasem pracy czy prowadzeniem działalności konkurencyjnej, ale także przykłady pokazujące, które zachowania powinniśmy kwalifikować jako nadużycie, a które za nadużycie nie zostaną uznane, czasem wbrew temu, co podpowiada nam intuicja czy co pokazuje powszechna praktyka w zakładach pracy. W rozdziale IV znajdują się także propozycje różnorodnych rozwiązań, które pracodawcom posłużą jako oręż w wykrywaniu i przeciwdziałaniu nadużyciom w miejscu pracy. Naszą intencją jest wyposażenie pracodawców i praktyków HR w narzędzia, które pozwolą rozpoznawać nadużycia w relacji pracownik – pracodawca i właściwie sobie z nimi radzić.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to temat, który niejednemu pracodawcy spędza sen z powiek. Jak ważne jest zadbanie o prawidłową politykę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pokazują przykłady wypadków przy pracy, których konsekwencje są bardzo poważne, a których w wielu przypadkach można by uniknąć. Rozdział V, poświęcony BHP, zawiera szerokie ujęcie tematyki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Zależy nam, aby pracodawcy mogli podjąć skuteczne działania w celu zapewnienia odpowiednich warunków pracy w swoich zakładach. W rozdziale uwzględniona jest również praca zdalna, w przypadku której kwestie bezpieczeństwa bywają (niesłusznie) pomijane. Czytelnik dowie się, jak zaplanować i wdrożyć odpowiednie procedury, aby zapobiegać i minimalizować występowanie wypadków przy pracy, a także co zrobić, gdy jednak do nich dojdzie.

Lata obowiązywania nowych przepisów o ochronie danych osobowych udowodniły, że zapewnienie zgodności procesów przetwarzania danych osobowych ze stanem prawnym jest pracą ciągłą, która tak naprawdę nie ma końca. W rozdziale VI nie tylko przypominamy Czytelnikowi o stałych obowiązkach pracodawców w zakresie ochrony danych osobowych wynikających w szczególności z przepisów RODO, ale przede wszystkim odnosimy je do aktualnych dobrych praktyk oraz decyzji Prezesa UODO. Przy pomocy rozdziału VI Czytelnik odnajdzie odpowiedź na często (w obecnych realiach prawnych) stawiane pytanie, jak pracodawca może sprostać zadaniu, jakim jest zaprojektowanie i wdrożenie systemów przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym tak, aby zarówno podejmowane działania, jak i sam system pozostawały zgodne z przepisami o ochronie danych osobowych.

Wychodząc naprzeciw potrzebom pracodawców, u których działają organizacje związkowe, zadbałyśmy o to, aby publikacja zawierała również kompleksowe omówienie sfery postępowania pracodawcy ze związkami zawodowymi. Nie jest to często poruszany przez autorów temat, przez co bywa spychany na margines w świadomości pracodawców, zupełnie niesłusznie. Rozdział VII, po-

święcony związkom zawodowym, zawiera nie tylko omówienie najważniejszych zagadnień związanych z funkcjonowaniem organizacji związkowej na terenie zakładu pracy, ale także praktyczne wskazówki, jak prawidłowo ułożyć współpracę z organizacjami związkowymi.

W rozdziale VIII książki omawiamy również kompleksowo regulację dotyczącą sygnalistów. W chwili wydania książki przepisy wynikające z europejskiej dyrektywy nie zostały jeszcze wdrożone do polskiego porządku prawnego, jednak ochrona sygnalistów jest z pewnością tematem, którego w przyszłości nie unikniemy jako państwo członkowskie UE. Z tego względu warto wiedzieć, jak mają kształtować się obowiązki dla pracodawców i jak najlepiej przygotować się na ich wdrożenie.

Istotną częścią książki są wzory dokumentów, jednak należy pamiętać, że wymagają one indywidualnego dostosowania do konkretnych realiów panujących w danym zakładzie pracy. Rekomendujemy, aby ich stosowanie poprzedzone było wnikliwą analizą i odpowiednim uzupełnieniem.

Autorki

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl