B&W ◆ BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 6

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. AI ACT — AKT W SPRAWIE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI 1
2. JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ — NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW 2
3. ZMIANY W ZASADACH POWIERZANIA PRACY CUDZOZIEMCOM 3
4. E — DORĘCZENIA 6
5. SĄD: PUBLICZNA KRYTYKA PARADY RÓWNOŚCI I KARIERY KOBIET UZASADNIA ZWOLNIENIE PRACOWNIKA 7

I. AI ACT – AKT W SPRAWIE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

Akt w sprawie sztucznej inteligencji (AI Act) to pierwsze w historii Unii Europejskiej kompleksowe ramy prawne regulujące rozwój, wdrażanie i użytkowanie systemów sztucznej inteligencji (AI). Dokument ten wprowadza podejście oparte na analizie ryzyka, wyznaczając jasne zasady dla podmiotów zajmujących się tworzeniem i wykorzystywaniem AI w zależności od konkretnego zastosowania technologii.

AI Act został formalnie przyjęty i **wszedł w życie 1 sierpnia 2024 roku**, jednak jego przepisy będą wdrażane etapami. Kluczowym terminem dla wielu przedsiębiorców i instytucji będzie dzień **2 sierpnia 2025 roku**, kiedy to zaczną obowiązywać kolejne, istotne regulacje.

Obowiązki od 2 sierpnia 2025 r.

Zgodnie z artykułami **53–55 AI Act**, podmioty zajmujące się rozwijaniem oraz udostępnianiem systemów AI będą zobowiązane do:

1. **Przygotowania i udostępnienia dokumentacji technicznej** modelu AI, umożliwiającej ocenę zgodności z wymogami prawnymi.
2. **Publikacji streszczenia zbiorów danych** wykorzystywanych do trenowania modeli AI, co ma na celu zwiększenie przejrzystości i umożliwienie oceny ewentualnych uprzedzeń w danych.
3. **Wdrożenia środków zapewniających zgodność z unijnym prawem**, w szczególności z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz prawa autorskiego.

Zakres przepisów wchodzących w życie 2 sierpnia 2025 r.:

- **Rozdział III, sekcja 4** – dotycząca organów notyfikujących, odpowiedzialnych za ocenę zgodności niektórych systemów AI.
- **Rozdział V** – regulujący obowiązki związane z modelami sztucznej inteligencji ogólnego przeznaczenia (General-Purpose AI – GPAI).
- **Rozdział VII** – ustanawiający ramy zarządzania na poziomie UE oraz rolę krajowych organów nadzorczych.
- **Artykuł 78** – dotyczący zasad zachowania poufności w związku z nadzorem rynku prowadzonym przez właściwe organy.
- **Rozdział XII** – regulujący sankcje i odpowiedzialność za naruszenia (z wyjątkiem art. 101, dotyczącego kar finansowych dla dostawców modeli GPAI, które zaczną obowiązywać w późniejszym terminie).

Modele GPAI o systemowym ryzyku – szczególne obowiązki

W przypadku **modeli sztucznej inteligencji ogólnego przeznaczenia (GPAI)**, które mogą być wykorzystywane w wielu różnych kontekstach (np. modele takie jak GPT), a jednocześnie **wykazują tzw. „systemowe ryzyko”** (np. ze względu na skalę, zasięg oddziaływania czy potencjalny wpływ na prawa podstawowe), obowiązki prawne są znacznie bardziej rygorystyczne.

Dostawcy takich modeli będą zobowiązani do:

- **Oceny i dokumentowania ryzyka**, jakie może wynikać z użytkowania modelu,
- **Przeprowadzania niezależnych testów bezpieczeństwa i dokładności**,

- **Monitorowania wpływu na prawa podstawowe**, takie jak prywatność, wolność słowa, równe traktowanie,
- **Współpracy z właściwymi organami nadzoru** oraz udostępniania wymaganych informacji technicznych.

II. JAWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ – NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Do **7 czerwca 2026 roku** wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej zostały zobowiązane do wdrożenia do krajowych porządków prawnych **Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r.** w sprawie **wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości**.

Cel dyrektywy.
Głównym celem przepisów jest:
- **wyeliminowanie luki płacowej** między kobietami a mężczyznami,
- **zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń**,
- **wzmocnienie mechanizmów egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia**.

Zakres zastosowania.
Dyrektywa dotyczy:
- wszystkich **pracodawców publicznych i prywatnych**,
- **niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników**.

Kluczowe definicje.
„Ta sama praca" lub „praca o tej samej wartości" oznacza pracę ocenianą według **obiektywnych, neutralnych płciowo kryteriów**, takich jak:
- wymagane umiejętności,
- ponoszony wysiłek,
- zakres odpowiedzialności,
- warunki pracy,
- inne istotne czynniki.

Obowiązki pracodawców.

A. Wobec kandydatów do pracy:
1. **Przed rozmową kwalifikacyjną** należy przekazać informacje o:
   - początkowym wynagrodzeniu lub
   - widełkach płacowych na oferowanym stanowisku.
2. Ogłoszenia o pracę muszą być:
   - **neutralne pod względem płci**,
   - **wolne od uprzedzeń**.
3. Proces rekrutacji musi być:
   - **niedyskryminacyjny**,
   - zgodny z zasadą równego traktowania.
4. Pracodawcy **nie mogą pytać kandydatów** o ich wynagrodzenie w obecnym lub poprzednich miejscach pracy.

B. Wobec obecnych pracowników:

I. Pracownicy mają prawo do:
   - informacji o **kryteriach ustalania wynagrodzenia i jego progresji**,

- **wglądu w swoje wynagrodzenie** oraz
- **średnie wynagrodzenia w podziale na płeć** dla osób wykonujących taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości.

II. Pracodawca ma obowiązek:
- co **najmniej raz w roku** informować pracowników o możliwości wystąpienia z takim wnioskiem.

III. **Zakaz zakazu**: umowy o pracę **nie mogą zawierać klauzul** zakazujących ujawniania wysokości wynagrodzenia przez pracownika.

Raportowanie i obowiązki sprawozdawcze.
Pracodawcy będą zobowiązani do **przekazywania raportów o strukturze wynagrodzeń** do właściwego organu, obejmujących dane o ewentualnych różnicach płacowych między kobietami a mężczyznami.

Terminy i częstotliwość raportowania:
- **≥ 250 pracowników**:
  - pierwszy raport: do 7 czerwca 2027 r.
  - następnie: **corocznie**
- **150–249 pracowników**:
  - pierwszy raport: do 7 czerwca 2027 r.
  - następnie: **co 3 lata**
- **100–149 pracowników**:
  - pierwszy raport: do 7 czerwca 2031 r.
  - następnie: **co 3 lata**

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń stanowi przełomowe narzędzie w walce z dyskryminacją płacową w miejscu pracy i znacząco zwiększa obowiązki informacyjne po stronie pracodawców. Jej pełne wdrożenie będzie wymagało nie tylko zmian prawnych, ale także modyfikacji praktyk HR i systemów wynagrodzeń w wielu organizacjach.

III. ZMIANY W ZASADACH POWIERZANIA PRACY CUDZOZIEMCOM

1 czerwca 2025 r. weszły w życie nowe przepisy dotyczące zatrudniania i legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce. Reforma zakłada m.in. pełną elektronizację procesów, likwidację testu rynku pracy, nowe obowiązki informacyjne oraz szerszy katalog podstaw odmowy legalizacji pracy i pobytu. Poniżej przedstawiamy najważniejsze zmiany.

1. Legalizacja pracy przez Internet.
Od 1 czerwca 2025 r. wszystkie sprawy związane z zatrudnianiem cudzoziemców należy załatwiać wyłącznie online, poprzez portal praca.gov.pl.
Dotyczy to:
- składania wniosków o zezwolenie na pracę,
- zgłaszania oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi,
- przesyłania wymaganych dokumentów.

Wyłączenia.
Nowe przepisy **nie dotyczą** obywateli:
- Unii Europejskiej,
- Europejskiego Obszaru Gospodarczego,

- Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (objętych umową wystąpienia z UE).

2. Likwidacja testu rynku pracy.

Od 1 czerwca nie jest wymagane uzyskanie tzw. informacji starosty (testu rynku pracy) dla:

- zezwoleń na pracę,
- zezwoleń na pobyt czasowy i pracę,
- zezwoleń w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (np. w ramach Niebieskiej Karty UE).

Uwaga: W razie pogorszenia sytuacji na rynku pracy możliwe będzie wprowadzenie lokalnych ograniczeń, np. zakazu zatrudniania cudzoziemców w określonych zawodach.

3. Fast track – szybka ścieżka zezwoleń.

Procedura przyspieszona (fast track) będzie stosowana wobec:

- firm o znaczeniu strategicznym,
- cudzoziemców kontynuujących zatrudnienie u tego samego pracodawcy,
- zawodów deficytowych (określonych w rozporządzeniu).

Dotyczy to również wiz oraz zezwoleń na pobyt czasowy i pracę.

4. Nowe przesłanki odmowy zezwolenia na pracę lub oświadczenia.

Wojewoda lub starosta mogą odmówić legalizacji pracy, gdy:

- cudzoziemiec nie podjął pracy po przyjeździe do Polski,
- pracodawca utrudniał kontrolę legalności zatrudnienia,
- nie odprowadzano składek/podatków,
- cudzoziemiec ma pracować na rzecz osoby trzeciej bez statusu pracownika tymczasowego,
- czas pracy to mniej niż ¼ etatu,
- zatrudnienie ma się rozpocząć później niż 12 miesięcy (6 miesięcy przy oświadczeniu) od daty wydania dokumentu.

5. Delegowanie cudzoziemców do Polski.

Nowe warunki dla firm zagranicznych delegujących cudzoziemców:

- cudzoziemiec musi być zatrudniony i posiadać status pracownika,
- konieczne powiązania kapitałowe pomiędzy podmiotami (zakaz delegowania między spółkami „siostrami"),
- delegowanie możliwe tylko w ramach świadczenia usług eksportowych.

6. Ograniczenia związane z wizami.

Cudzoziemcy przebywający w Polsce na podstawie wiz wydanych:

- przez inne kraje strefy Schengen,
- w celach turystycznych, zdrowotnych, edukacyjnych (poza studiami), religijnych, kulturalnych itp.,

nie mogą podejmować pracy w Polsce.

7. Obowiązki informacyjne pracodawców.

Kopia umowy przed zatrudnieniem.

Konieczność przesłania kopii umowy przez Praca.gov.pl:

- od 1 lipca 2025 r. – dla oświadczeń i zezwoleń sezonowych,
- od 1 sierpnia 2025 r. – dla pozostałych zezwoleń na pracę

Powiadomienia przy oświadczeniu.
Przez Praca.gov.pl należy zgłaszać:
- **podjęcie pracy** – w ciągu 7 dni,
- **niepodjęcie pracy** – w ciągu 14 dni od planowanej daty,
- **zakończenie pracy** – skutkuje unieważnieniem oświadczenia.

Powiadomienia przy zezwoleniu na pracę.
W ciągu 7 dni należy zgłaszać:
- brak podjęcia pracy przez 2 miesiące,
- przerwę w pracy ponad 2 miesiące,
- wcześniejsze zakończenie pracy niż 2 miesiące przed końcem zezwolenia.

Dodatkowo należy zgłaszać zmiany takie jak:
- zmiana siedziby lub formy prawnej firmy,
- przejęcie zakładu pracy,
- zmiana nazwy stanowiska (bez zmiany obowiązków).

Grzywna za niedopełnienie obowiązków: **do 5000 zł**

8. Zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.
Pracodawca (a nie tylko cudzoziemiec) ma obowiązek w ciągu 15 dni:
- zgłosić utratę pracy przez cudzoziemca,
- informować o zmianach w zatrudnieniu, m.in. zwiększeniu wymiaru czasu pracy, zmianie umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, czy zmianie nazwy stanowiska.

9. Odmowa pobytu czasowego i pracy.
Nowy katalog przypadków odmowy przyjęcia wniosku:
Nie można ubiegać się o zezwolenie, jeśli cudzoziemiec przebywa w Polsce:
- na podstawie wiz wydanych w celach: turystycznych, edukacyjnych, religijnych, konferencyjnych, tranzytowych, itp.,
- na podstawie wizy lub dokumentu pobytowego z innego państwa Schengen, jeśli nie korzysta z prawa mobilności,
- na podstawie zgody Straży Granicznej.

10. Zmiany dla agencji zatrudnienia.
Agencje kierujące cudzoziemców do pracy muszą:
- prowadzić działalność od co najmniej 2 lat,
- złożyć wniosek o zmianę wpisu do rejestru do **31 sierpnia 2025 r.**,
- uiścić opłatę: **1000 zł**.

Agencje działające przed 1 czerwca 2025 r. mogą kontynuować działalność, ale muszą złożyć stosowny wniosek.

11. Niebieska Karta UE.

Zezwolenie dla osób o wysokich kwalifikacjach zawodowych:

Nowe zasady:

- Karta nie będzie powiązana z konkretnym pracodawcą/stanowiskiem,
- Minimalny okres zatrudnienia skrócono do 6 miesięcy,
- Kwalifikacje mogą być potwierdzone wykształceniem lub doświadczeniem zawodowym.

Utrata Karty

Jeśli cudzoziemiec straci zatrudnienie:

- Po 2 latach pracy – ma 3 miesiące na znalezienie nowej pracy,
- Po 2 latach pobytu – ma 6 miesięcy.

Dodatkowe uprawnienia

- Prawo do mobilności w UE (krótko- i długoterminowej),
- Prawo do prowadzenia działalności gospodarczej na zasadach takich jak obywatele Polski,
- Obowiązek zgłaszania zmian (np. utraty pracy) do wojewody.

IV. E-DORĘCZENIA

E-Doręczenia to usługa zaufania świadczona zgodnie z przepisami rozporządzenia eIDAS oraz normami ETSI.

Czym są e-Doręczenia?

- Zastępują dotychczasowy system ePUAP (Elektroniczną Platformę Usług Administracji Publicznej).
- Mają taką samą moc prawną jak przesyłka polecona za potwierdzeniem odbioru.
- Umożliwiają bezpieczne, potwierdzone doręczanie dokumentów drogą elektroniczną.

Harmonogram wdrażania e-Doręczeń

Wprowadzenie obowiązku korzystania z e-Doręczeń odbywa się etapami:

Od 1 stycznia, 1 kwietnia i 1 lipca 2025 r.

- Obowiązek korzystania z systemu obejmuje kolejne grupy podmiotów, zgodnie z harmonogramem Ministerstwa Cyfryzacji

Od 1 lipca 2025 r.

- Obowiązek korzystania z e-Doręczeń obejmie **niepubliczne podmioty zarejestrowane w CEIDG do 31 grudnia 2024 r.**, które **dokonają zmiany we wpisie po 30 czerwca 2025 r.**
- To istotny krok w kierunku pełnej cyfryzacji obiegu dokumentów w Polsce.

Od 1 października 2026 r.

- Obowiązek zostanie rozszerzony na **wszystkie podmioty niepubliczne zarejestrowane w CEIDG przed końcem 2024 r.**, niezależnie od zmian we wpisie.

Od 1 października 2029 r.

- E-Doręczenia będą obowiązkowe dla instytucji publicznych, w tym:
  - jednostek samorządu terytorialnego (w zakresie publicznej usługi hybrydowej),
  - sądów i trybunałów,
  - komorników,
  - prokuratury,
  - organów ścigania,
  - Służby Więziennej

Podsumowanie.
E-Doręczenia to milowy krok w digitalizacji administracji i komunikacji formalnej. System zapewnia:
- szybkość i bezpieczeństwo,
- pełną zgodność z przepisami krajowymi i unijnymi,
- oszczędność czasu i zasobów.

W kolejnych latach jego stosowanie stanie się obowiązkowe dla coraz większej liczby podmiotów — zarówno publicznych, jak i prywatnych.

V. SĄD: PUBLICZNA KRYTYKA PARADY RÓWNOŚCI I KARIERY KOBIET UZASADNIA ZWOLNIENIE PRACOWNIKA

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie w wyroku z dnia 14 kwietnia 2025 roku (VIII P 699/23) orzekł, że **pracodawca miał prawo rozwiązać umowę o pracę** z pracownikiem, który **publicznie krytykował działania na rzecz równości oraz kobiety rozwijające karierę zawodową**.

Stan faktyczny:
- Pracownik, w wiadomościach wewnętrznych oraz na portalu branżowym, **atakował m.in. ideę parady równości**, posługując się określeniami takimi jak „feministyczna propaganda”.
- Twierdził, że jego wypowiedzi stanowią **wyraz wolności słowa**.

Uzasadnienie wyroku:
- **Sąd uznał wypowiedzi pracownika za społecznie szkodliwe** i sprzeczne z wartościami wyznawanymi przez firmę.
- Podkreślono, że **swoboda wyrażania opinii nie uprawnia do otwartego manifestowania niechęci wobec konkretnych grup społecznych**, szczególnie w kontekście zawodowym.
- Wyraźnie zaznaczono różnicę między **wyrażeniem opinii**, a **szerzeniem postaw dyskryminujących** lub godzących w zasady równości i współpracy.

Znaczenie wyroku:
Ten precedensowy wyrok pokazuje, że **prywatne poglądy, jeśli są wyrażane publicznie i stoją w sprzeczności z misją i wartościami firmy**, mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy – nawet bez wypowiedzenia.