



AUDYT HR

W realiach dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, gdzie o sukcesie firmy decyduje nie tylko produkt czy usługa, ale także jakość i stabilność zespołu, rośnie znaczenie działań z zakresu szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi. Tymczasem nasze doświadczenia wskazują, że w codziennej praktyce biznesowej kwestie kadrowe są często pomijane jako mało istotne – aż do momentu pojawienia się pierwszych problemów.

Nieprawidłowości w dokumentacji HR czy niezgodność z przepisami prawa pracy mogą nie tylko narazić firmę na poważne konsekwencje finansowe, ale też wpływać na zaufanie pracowników i wizerunek pracodawcy. Nie bez znaczenia jest ponadto aspekt prawno-podatkowy.

Pracodawcy starają się pozyskać najlepszych pracowników oferując im zarówno konkurencyjne wynagrodzenia czy przyjazne warunki zatrudnienia, jak i atrakcyjne pakiety benefitów. W sytuacji gdy nadrzędnym celem jest pozyskanie i utrzymanie pożądanych specjalistów, kwestie związane z rozliczaniem takich świadczeń często schodzą na dalszy plan. A szkoda, bo również w tym zakresie mogą pojawić się błędy, a w ślad za nimi – dodatkowe koszty oraz innego rodzaju ryzyka dla samej spółki, jej zarządu, jak i jej wizerunku.

Nie sposób pominąć projektowanych zmian legislacyjnych, które – jeśli zostaną uchwalone – mogą istotnie wpłynąć na sytuację pracodawców. W szczególności chodzi o propozycję rozszerzenia uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, umożliwiającą przekształcanie umów cywilnoprawnych, w tym kontraktów B2B w umowy o pracę. Dodatkowo, wśród planowanych rozwiązań znajduje się także możliwość dwukrotnego podniesienia wysokości grzywnien za naruszenia przepisów Kodeksu pracy oraz wprowadzenie zdalnych kontroli, co z pewnością przełoży się na ich większą częstotliwość.

Chociaż obecnie są to jedynie propozycje zmian, zakłada się, że mogłyby wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. Już na tym etapie mogą jednak budzić uzasadnione obawy wśród pracodawców, zwłaszcza w kontekście potencjalnego wzrostu odpowiedzialności za zgodność prowadzonych działań z przepisami prawa.

Dlaczego my?

Oferujemy kompleksowy audyt HR, który obejmuje zarówno aspekty z zakresu prawa pracy (ocena zgodności stosowanej dokumentacji z obowiązującymi przepisami oraz analiza praktycznego funkcjonowania procesów kadrowych w firmie), jak też zagadnienia podatkowe i inne z nimi związane (jak klasyfikacja benefitów w świetle prawa podatkowego czy ich dokumentowanie i rozliczenie po stronie pracownika i pracodawcy).



ZAKRES

Weryfikacja umów o pracę pod kątem ich zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy, prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych, prawa własności intelektualnej oraz ochrony danych osobowych.

Analiza umów cywilnoprawnych, w tym umów kadry menadżerskiej, a także ocena ryzyka reklasyfikacji umów cywilnoprawnych na umowy o pracę z perspektywy prawa pracy, prawa podatkowego oraz ubezpieczeń społecznych.

Analiza szeroko rozumianych benefitów pozapłacowych z punktu widzenia prawidłowości ich klasyfikacji dla celów podatkowych oraz sposobu ich rozliczenia po stronie pracodawcy i pracownika w świetle przepisów z zakresu podatków dochodowych i podatku VAT (który także może być należny z uwagi na charakter świadczenia).

W przypadku identyfikacji ryzyk w odniesieniu do powyższych zagadnień, przedstawienie rekomendowanych działań mających na celu ich eliminację lub istotne ograniczenie.

Badanie regulaminów, procedur, polityk oraz innych wewnętrznych aktów prawnych, przy uwzględnieniu ustawowych obowiązków pracodawcy, a także optymalizacja stosowanych przez firmę procedur.

Wdrożenie praktycznych i skutecznych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz obsługi zgłoszeń wewnętrznych (tzw. procedury sygnalistycznej), poprzez aktualizację i usprawnienie obowiązujących procedur zgodnie z przepisami prawa i najlepszymi praktykami rynkowymi.

Wsparcie przy wprowadzeniu spójnego i efektywnego procesu premiowania.

Analiza możliwości zastosowania lub prawidłowości już stosowanego modelu podwyższonych kosztów uzyskania przychodów względem pracowników wykonujących pracę twórczą.

Zaproponowanie rozwiązań zmierzających do redukcji godzin nadliczbowych, poprzez wprowadzenie odpowiednich systemów ewidencji czasu pracy i modyfikacji wewnętrznych aktów prawnych.

Weryfikacja sposobów zakończenia współpracy z pracownikami, a także skuteczności zawieranych umów o zakazie konkurencji po ustaniu współpracy, z uwzględnieniem zapewnienia pracodawcy prawa do odstąpienia i wypowiedzenia takiej umowy.

Ustalenie, czy w związku z liczbą pracowników, na spółce, jako pracodawcy ciążyą dodatkowe obowiązki względem pracowników, w tym w zakresie tworzenia odpowiednich organów lub ciał doradczych.

KORZYŚCI



Charakter i zakres działań objętych Audytem HR może być oczywiście różny, zależnie od konkretnych okoliczności, profilu prowadzonej działalności, stosowanych form zatrudnienia, a przede wszystkim Państwa potrzeb. Innymi słowy, Audyt HR może zostać zawężony do wybranych kwestii lub poszerzony o dodatkowe zagadnienia.



Jesteśmy przekonani, że wyniki audytu HR mogą mieć realne przełożenie na skuteczne, bezpieczne i efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi, a tym samym na funkcjonowanie całej firmy. Wierzymy, że nasze doświadczenie oraz kompleksowe podejście do zagadnień kadrowych, prawnych i podatkowych przekonają Państwa do skorzystania z oferowanych przez nas usług.



Prawidłowo przeprowadzony audyt HR, koncentrujący się, z jednej strony, na zgodności działań HR z przepisami prawa, z drugiej zaś - na funkcjonujących w firmie praktykach - może stanowić pozytywny impuls wspierający stabilny rozwój przedsiębiorstwa. Taki audyt pozwala na zidentyfikowanie i wyeliminowanie, lub znaczące obniżenie, potencjalnych ryzyk prawnych i podatkowych, uporządkowanie kluczowych procedur, wdrożenie rozwiązań zwiększających transparentność i efektywność działań HR, także w aspekcie ekonomicznym, a w konsekwencji - wzmocnienie pozycji firmy jako odpowiedzialnego i profesjonalnego pracodawcy.

Skontaktuj się z nami



AGNIESZKA SZCZODRA-HAJDUK, LL.M.
Partner
adwokat
T +48 600 498 715
agnieszka.szczodra-hajduk@roedl.com



DOROTA WALERJAN
Associate Partner
doradca podatkowy
T +48 22 103 46 82
dorota.walerjan@roedl.com



PAULINA PRZEWOŹNIK-LEWIŃSKI
Senior Associate
adwokat
T +48 880 170 391
paulina.przewoznik-lewinski@roedl.com



ALEKSANDRA FIUK
prawnik
T +48 880 170 383
aleksandra.fiuk@roedl.com



www.roedl.com