NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/.

Ciężar dowodowy: aktualność polityki, atestacja i dystans między zgodnością a jej wykazaniem

Heather Grizzle · June 1, 2025

Illinois requires internal promotion notice within 14 days of an external posting. No policy document creates that record. Compliance and proof differ.

Spis treści

1. Asymetria, której programy zarządzania rzadko uwzględniają w modelu
2. Obowiązki generujące zapisy, a nie zasady
3. Dlaczego aktualność wygasa szybciej, niż wykrywają to cykle przeglądów
4. Potwierdzenie i kontrola wersji jako narzędzia dowodowe
5. Implikacje dla governance
6. Bibliografia

Organizations assess their employment compliance posture by asking whether their policies are current. It is the wrong question, or at least an insufficient one, because it treats compliance as a property of documents rather than as a claim the organization may one day be required to substantiate. The relevant question is narrower and harder. If an agency, a plaintiff's counsel, or an acquirer asked the organization to demonstrate that a specific obligation was met with respect to a specific person on a specific date, could it produce the record?

Asymetria, której programy zarządzania rzadko uwzględniają w modelu

Dystans między tymi dwoma pytaniami jest miejscem, w którym obecnie kumuluje się większość ryzyka związanego z zatrudnieniem. Organizacja może posiadać zestaw polityk merytorycznie poprawnych w każdym szczególe, a mimo to nie być w stanie wykazać, że jakakolwiek osoba otrzymała wymagane powiadomienie, potwierdziła wymagane ujawnienie informacji lub otrzymała wymaganą możliwość. Zgodność merytoryczna i zgodność możliwa do udowodnienia to odrębne zdolności, wspierane przez różną infrastrukturę, a tylko jedna z nich powstaje w wyniku przeglądu polityk.

Asymetria ta nabrała większego znaczenia, ponieważ zmienił się charakter regulacji dotyczących zatrudnienia. Znaczna część niedawno wprowadzonych obowiązków ma charakter proceduralny, a nie merytoryczny. Nie mówi pracodawcy, jaką decyzję podjąć. Mówi pracodawcy, co musi zostać ujawnione, komu, w jakim terminie, a w domyśle - co musi być możliwe do udowodnienia później. Obowiązki o takim charakterze generują wymogi dowodowe jako swój podstawowy obszar zgodności. Dokument polityki może stwierdzać, że organizacja będzie przestrzegać przepisów. Nie może wykazać, że organizacja rzeczywiście je przestrzegała.

> Zgodność merytoryczna i zgodność możliwa do udowodnienia to odrębne zdolności.

Obowiązki generujące zapisy, a nie zasady

Ustawy o przejrzystości wynagrodzeń wchodzące w życie w 2025 roku ilustrują ten wzorzec z niezwykłą wyrazistością, i czynią to w obszarze, który większość organizacji klasyfikuje jako kwestię formatu ogłoszeń, a nie jako kwestię zarządzania.

Nowelizacja ustawy Equal Pay Act w stanie Illinois, obowiązująca od 1 stycznia 2025 roku, dotyczy pracodawców zatrudniających piętnastu lub więcej pracowników w całym kraju i wymaga, aby ogłoszenia o pracę zawierały zakres wynagrodzenia lub pensji wraz z ogólnym opisem świadczeń i innych form wynagrodzenia. To tyle, jeśli chodzi o kwestię polityki i szablonu, możliwą do skorygowania w ramach jednego cyklu rewizji. Przepis, którego nie da się skorygować w ramach cyklu rewizji, pojawia się obok niego: w ciągu czternastu dni od zamieszczenia przez pracodawcę zewnętrznego ogłosze-

nia o stanowisku, pracodawca musi ogłosić, zamieścić, opublikować lub w inny sposób poinformować obecnych pracowników o możliwości awansu. Ustawa obejmuje również ogłoszenia dotyczące awansu i przeniesienia, a nie wyłącznie rekrutacji zewnętrznej.

Zastanówmy się, co ten obowiązek faktycznie wymaga od organizacji, aby mogła to wykazać. Nie polityki stwierdzającej, że powiadomienie wewnętrzne ma miejsce, lecz zapisu dla każdego ogłoszenia, opatrzonego datą, ustalającego, że konkretne ogłoszenie zewnętrzne zostało zamieszczone w konkretnym dniu oraz że odpowiadające mu ogłoszenie wewnętrzne zostało wydane w ciągu następnych czternastu dni, dla każdego objętego przepisami ogłoszenia, przechowywanego przez obowiązujący okres przedawnienia. Żaden dokument polityki nie generuje takiego zapisu. Żaden coroczny przegląd polityk nie wykrywa jego braku. Organizacja z wzorową polityką mobilności wewnętrznej i bez śladu audytowego na poziomie ogłoszeń spełniła pytanie, które sama sobie zadała, i nie spełniła pytania, które zostałoby jej zadane.

The pattern repeats across the 2025 cohort. Minnesota's requirement took effect the same day as Illinois, applies at a thirty-employee threshold, and expressly prohibits open-ended ranges, which converts a drafting habit into a violation. New Jersey's took effect June 1, 2025 at a ten-employee threshold. Vermont's follows on July 1, 2025 at a five-employee threshold, the lowest among the states requiring posting disclosure. Massachusetts phases in later in the year. Each of these sits atop the earlier statutes in California, Colorado, New York, Washington, Maryland, and elsewhere, and the earlier statutes have not stood still.

Dlaczego aktualność wygasa szybciej, niż wykrywają to cykle przeglądów

Trzy cechy tego otoczenia regulacyjnego sprawiają, że coroczny lub dwuletni przegląd polityk przestaje być skutecznym mechanizmem kontroli.

The first is threshold heterogeneity. The 2025 statutes alone set coverage at five, ten, fifteen, and thirty employees, and they count differently, some by employees in the state and some by employees nationwide. An organization's coverage status is therefore a function of headcount composition rather than of headquarters location, and it changes without any deliberate act. Growth across a state line, or a single remote hire,

can bring an employer within a regime it did not evaluate at the last review. Nothing in the organization signals that this has occurred.

Drugą jest zasięg jurysdykcyjny wynikający z pracy zdalnej. Kilka z tych ustaw dotyczy stanowisk, które mogą być wykonywane na terenie danego stanu, niezależnie od lokalizacji pracodawcy. Ogłoszenie dotyczące pracy zdalnej jest zatem ogłoszeniem w każdej jurysdykcji, z której stanowisko mogłoby być wykonywane, co oznacza, że obszar zgodności pojedynczego zapotrzebowania kadrowego jest określany przez zasięg geograficzny, jaki zadeklarowała organizacja, a nie przez miejsce, w którym zamierzała zatrudnić pracownika. Organizacje rzadko dokumentują tę decyzję dotyczącą zasięgu, więc nie są w stanie później jej odtworzyć.

Trzecią jest to, że obowiązki wiążą się z poszczególnymi zdarzeniami, a nie z okresami. Polityka jest stałym artefaktem i może być poddawana przeglądowi według harmonogramu. Obowiązek powiadomienia wewnętrznego w ciągu czternastu dni wiąże się z każdym ogłoszeniem z osobna. Zgodność nie jest więc stanem, w którym organizacja trwa pomiędzy przeglądami. Jest serią odrębnych działań, z których każde albo wygenerowało zapis, albo nie, a sumy tej nie da się ustalić retrospektywnie.

Konsekwencją jest to, że organizacja przeglądająca swój zestaw polityk w cyklu osiemnastomiesięcznym nie jest jedynie opóźniona w zakresie treści. Mierzy niewłaściwy obiekt. Polityka mogła być poprawna przez cały ten okres, podczas gdy w zapisie dowodowym narastały luki, których przegląd nie jest w stanie dostrzec i których żadna późniejsza korekta nie naprawi.

Potwierdzenie i kontrola wersji jako narzędzia dowodowe

Employee acknowledgment and document version control are ordinarily treated as administrative housekeeping. They are more accurately understood as the instruments through which an organization′s substantive compliance becomes provable, and they should be specified with that function in view.

Potwierdzenie ustala coś konkretnego: że wskazana osoba otrzymała do wglądu zidentyfikowaną wersję dokumentu w zarejestrowanej dacie. Każdy z tych trzech elementów ma kluczowe znaczenie, a systemy potwierdzeń zwykle rejestrują tylko pierwszy i trzeci z nich. Tam, gdzie organizacja nie jest w stanie ustalić, którą wersję polityki potwierdził pracownik, potwierdzenie ustala jedynie, że pracownik coś potwierdził, co jest istotnie słabszym zapisem niż ten, jakiego wymaga dany obowiązek, i może być

słabsze niż brak jakiegokolwiek zapisu, jeśli wersje różnią się w istotnym postanowieniu. Kontrola wersji nie jest więc udogodnieniem w zarządzaniu dokumentami. Jest elementem, który sprawia, że potwierdzenie ma wartość dowodową, a nie jedynie administracyjną.

Retention discipline operates on the same logic. Federal recordkeeping regulations under Title VII and the Americans with Disabilities Act (ADA) require preservation of personnel and employment records for a defined period following the making of the record or the personnel action, with the obligation extending where a charge has been filed. State obligations layer on top with their own intervals. The practical effect is that an organization′s evidentiary capability has a defined half-life, and records not systematically retained at the moment of creation are generally not recoverable at the moment of need.

> **INTENSYWNOŚĆ EGZEKWOWANIA PRZEPISÓW TO NIEWŁAŚCIWA ZMIENNA**
>
> None of this reasoning depends on the current posture of any particular enforcement agency. Where public enforcement recedes, the evidentiary burden does not disappear; it migrates to private litigation, where the employer′s own records supply the factual record and their absence is construed by an adverse party. An organization that calibrates its documentation practice to prevailing enforcement intensity has calibrated to the wrong variable.

Implikacje dla governance

Zalecenie praktyczne jest takie, aby zgodność zatrudnienia oceniać na podstawie zdolności dowodowej, a nie aktualności polityk, oraz aby ocenę tę skonstruować jako test produkcji dokumentów, a nie jako przegląd dokumentów.

Test jest prosty do zdefiniowania i niewygodny do przeprowadzenia. Wybierz niewielką liczbę zdarzeń objętych przepisami z poprzednich dwunastu miesięcy: ogłoszenie o awansie w jurysdykcji wymagającej powiadomienia wewnętrznego, rewizję polityki wymagającą potwierdzenia, ujawnienie informacji z przypisanym ustawowym terminem. Dla każdego z nich spróbuj przedstawić kompletny zapis: obowiązującą wersję, osoby, których dotyczyła, datę przekazania, datę i formę potwierdzenia oraz miejsce przechowywania. Tam, gdzie nie da się zestawić zapisu, wniosek nie brzmi, że polityka

jest wadliwa. Wniosek brzmi, że organizacja nie może wykazać zgodności, którą być może faktycznie osiągnęła, a to jest ekspozycja, która ma znaczenie.

Ustalanie objęcia przepisami powinno być utrzymywane jako monitorowany stan, a nie jako okresowe ustalenie. Ponieważ progi zależą od liczby pracowników i geografii, a oba te czynniki zmieniają się bez celowego działania, wyzwalaczem organizacyjnym dla ponownej oceny powinno być zatrudnienie lub ogłoszenie, a nie kalendarz. Naturalnym punktem kontrolnym są procesy zapotrzebowań kadrowych, ponieważ to właśnie tam ustala się zasięg jurysdykcyjny ogłoszenia i można go tam zarejestrować przy znikomym koszcie.

Infrastruktura potwierdzeń powinna wiązać osobę, wersję dokumentu i datę w jeden zapis, a kontrola wersji powinna być traktowana jako system zgodności, a nie jako funkcja repozytorium dokumentów.

Szersza konkluzja wpisuje się w ciągłość analizy zautomatyzowanych systemów decyzyjnych w zatrudnieniu, opublikowanej w tej serii w maju. W obu przypadkach instrumenty regulacyjne nakładają obowiązki, które mają formę proceduralną, a istotę dowodową, i w obu przypadkach organizacje budowały pozory zgodności, nie rozwijając w wystarczającym stopniu zdolności do jej udowodnienia. Różnica między zapewnieniem proceduralnym a dowodowym nie jest akademicka. To różnica między stanowiskiem obronnym a stanowiskiem, które jedynie wygląda na obronne, dopóki nie zostanie zbadane.

Bibliografia

- Illinois Equal Pay Act z 2003 roku, zmieniony przez Public Act 103-0539, obowiązujący od 1 stycznia 2025 roku, oraz wytyczne Illinois Department of Labor wydane na jego podstawie.
- Minnesota Statutes § 181.173, obowiązujący od 1 stycznia 2025 roku.
- New Jersey P.L. 2024, c. 91, obowiązujący od 1 czerwca 2025 roku.
- Vermont Act 155 (2024), obowiązujący od 1 lipca 2025 roku.
- Massachusetts An Act Relative to Salary Range Transparency, St. 2024, c. 141.
- 29 C.F.R. Part 1602 (prowadzenie dokumentacji na mocy Title VII); 29 C.F.R. Part 1602.14 (przechowywanie akt osobowych).

- Novara Consulting Group, „Wyjątek rozwojowy: platformy mobilności wewnętrznej a granice zarządzania sztuczną inteligencją w zatrudnieniu”, maj 2025.

Zastrzeżenie.
Novara Consulting Group świadczy usługi doradcze w zakresie governance i zamówień dla instytucjonalnych wdrożeń sztucznej inteligencji oraz infrastruktury zgodności kadrowej. Niniejszy artykuł ma charakter analityczny i nie stanowi porady prawnej.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Jak cytować

Grizzle, H. M. (2025, June 1). Ciężar dowodowy: aktualność polityki, atestacja i dystans między zgodnością a jej wykazaniem. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pl/2025/06/01/the-evidentiary-burden-policy-currency-attestation-and-the-distance-between-compliance-and-its-demonstration/