

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce marcowe wydanie [Perspektyw HR](#).

Zaczynamy od koronawirusa – zebraliśmy 10 najważniejszych zagadnień, które pracodawcy powinni wziąć pod uwagę. Wyselekcjonowaliśmy je na podstawie doświadczeń we współpracy z naszymi Klientami. Z dużym prawdopodobieństwem większość z nich dotyczy również Państwa biznesu.



Piszemy również o możliwości wystawiania pracownikom zwolnień lekarskich na podstawie rozmowy telefonicznej. Tak uzyskane zwolnienie jest równoważne ze zwolnieniem uzyskanym w tradycyjny sposób.

Komentujemy korzystny dla pracodawców wyrok Sądu Najwyższego dotyczący nadgodzin – w przypadku elastycznej organizacji pracy (np. pracy zdalnej, korzystania z ruchomego czasu pracy etc.), pracownik domagający się zapłaty za nadgodziny musi udowodnić, że pracował w interesie i co najmniej za dorozumianą akceptacją pracodawcy, w konkretnej i weryfikowalnej liczbie godzin. Biorąc pod uwagę aktualną kryzysową sytuację, wymuszającą stosowanie pracy zdalnej czy elastycznych rozwiązań z zakresu czasu pracy, ten wyrok może mieć istotne znaczenie praktyczne.

Na koniec przypominamy wreszcie, że zmianie uległ próg minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemców aplikujących o Niebieską Kartę UE. Będzie miał zastosowanie również do procesów, które na dzień 11 lutego 2020 r. były już w toku.

Pozdrawiam

Robert Stępień

10 kwestii, o których powinien pamiętać pracodawca w walce z koronawirusem

1. Zamknięcie zakładu pracy z powodu koronawirusa to nie zawsze przestój. Zasady wypłacania wynagrodzeń pracownikom w przypadku przerwy w wykonywaniu działalności.
2. Spadek liczby zamówień i rozwiązania na wypadek trudności finansowych: redukcje zatrudnienia, zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy, obniżenie wymiaru czasu pracy, zmiana harmonogramów czasu pracy, czasowe powierzenie innej pracy, praca zdalna.
3. Polecenie pracy zdalnej. Praca zdalna podczas kwarantanny. Uregulowanie zasad wykonywania pracy zdalnej, w tym telepracy w regulaminie.
4. Urlopy wypoczynkowe: zasady udzielania urlopów bieżących i zaległych. Polecenie wykorzystania urlopu. Urlopy bezpłatne.
5. Zasiłek opiekuńczy: zasady korzystania z prawa do zasiłku; przesłanki odmowy skorzystania z prawa do zasiłku.
6. Ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy i obowiązki pracodawcy z tym związane. Weryfikacja oceny ryzyka zawodowego z uwagi na zagrożenia związane z koronawirusem.
7. Badania lekarskie pracowników: co z badaniami wstępnymi i okresowymi; kiedy skierować pracownika na badania kontrolne; zwolnienia lekarskie na telefon.
8. Zawieranie umów o pracę z nowymi pracownikami „na odległość”.
9. Ochrona danych osobowych w kontekście stosowania prewencji dotyczącej koronawirusa. RODO jako narzędzie w rękach pracodawcy, a nie przeszkoda.
10. Szczególne kategorie przedsiębiorców: zamknięcie sklepów a sprzedaż internetowa; dostawy do sklepów w niedziele niehandlowe; obowiązki i uprawnienia przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym.



Nowy próg minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemców aplikujących o Niebieską Kartę UE

Tomasz Rogala, radca prawny, starszy prawnik

Począwszy od 11 lutego 2020 r. cudzoziemiec ubiegający się o wydanie tzw. Niebieskiej Karty UE (czyli zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji) musi przedstawić dokumenty potwierdzające, że będzie otrzymywał wynagrodzenie nie niższe niż **7 377,26 zł** brutto miesięcznie. Jest to równowartość 150% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogłoszonego przez GUS.



Nowy próg minimalnego wynagrodzenia dotyczy zarówno wniosków o wydanie Niebieskiej Karty złożonych w dniu 11 lutego 2020 r., jak i później, a także tych, których proces wydawania **na dzień 11 lutego 2020 r. były już w toku**. Warto więc upewnić się, czy wniosek złożony np. jeszcze w 2019 r. spełnia nowe wymogi w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Cudzoziemcy, którzy już posiadają Niebieską Kartę wydaną przed 11 lutego 2020 r., mogą kontynuować pracę na jej podstawie bez potrzeby dostosowywania wysokości przysługującego im wynagrodzenia do nowego minimalnego progu.

Zwolnienia lekarskie przez telefon

Maria Boczek, aplikantka radcowska

Możliwość wystawiania zwolnień lekarskich na podstawie rozmowy telefonicznej jest przewidziana w ustawie o zawodzie lekarza i lekarza dentystry już od grudnia 2015 r. „Głośno” zrobiło się o niej jednak dopiero w ostatnich dniach, w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa w Polsce.



Na pytanie, czy podczas rozmowy telefonicznej można przeprowadzić odpowiednie postępowanie diagnostyczno-lecznicze w kierunku koronawirusa, w ostatnich dniach twierdząco odpowiedziało zarówno Ministerstwo, jak i ZUS.

Zdaniem Ministerstwa, kontakt telefoniczny pracownika podejrzewającego u siebie koronawirusa z lekarzem stanowi pełnoprawne badanie lekarskie, ponieważ ma miejsce pytanie o objawy, rozmowa, wywiad, diagnoza, a na koniec – wystawiana jest elektroniczna recepta albo zwolnienie lekarskie, czyli to samo, co uzyskuje się w przychodni.

W najbliższych dniach ma zostać wydane nowe rozporządzenie, które ostatecznie potwierdzi możliwość wystawiania pacjentom z podejrzeniem koronawirusa zwolnień lekarskich na podstawie rozmowy telefonicznej.

Z perspektywy pracodawcy zwolnienie wystawione na podstawie rozmowy telefonicznej nie różni się niczym od zwolnienia wystawionego podczas „tradycyjnej” wizyty. Od grudnia ubiegłego roku wszystkie zwolnienia lekarskie docierają do pracodawcy w formie elektronicznej i nie ma w nich informacji, na podstawie jakiego rodzaju badania (telefonicznego czy bezpośredniego) zostało ono wystawione. Pracodawca nie będzie miał zatem informacji, że zwolnienie lekarskie zostało wystawione na podstawie rozmowy telefonicznej.

Jeżeli pracodawca podejrzewa, że pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim nie jest rzeczywiście chory bądź wykorzystuje zwolnienie niezgodnie z przeznaczeniem, może zawsze skontrolować pracownika. Pracodawcy, którzy zatrudniają 20 lub więcej pracowników, mogą samodzielnie przeprowadzić kontrolę w domu lub innym miejscu pobytu pracownika i sprawdzić, czy jest on tam obecny. U mniejszych pracodawców kontrolę przeprowadzi ZUS.

Godziny nadliczbowe trzeba udowodnić – ważny wyrok SN

Sandra Szybak-Bizacka, radca prawny

Pracodawcy, dbając o swój wizerunek oraz chcąc wyjść naprzeciw swoim pracownikom, oferując pracę zdalną, rezygnują ze skrupulatnej ewidencji i stosują różnego rodzaju elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy. Taki trend jest zrozumiały. Powoduje jednak oczywiste trudności z kontrolą wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Znaczna liczba takich spraw kończy się w sądzie. W takiej sytuacji powstaje pytanie, na kim spoczywa obowiązek wykazania, że godziny nadliczbowe rzeczywiście miały miejsce i w jakiej liczbie?



Wątpliwości w tym zakresie zostały wyjaśnione przez Sąd Najwyższy. W wyroku z 4 września 2019 r. (II PK 172/18) SN stwierdził, że w każdym przypadku, gdy forma lub

sposób zatrudnienia wymusza niestandardową organizację pracy pracownika i gdy niemożliwa lub utrudniona jest kontrola czasu pracy, uzasadnione jest obarczenie obu stron stosunku pracy ciężarem dowodu co do wykonywania pracy w nadgodzinach.

Pracownik powinien udowodnić lub wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że w konkretnych dniach pracował w interesie i co najmniej za dorozumianą akceptacją pracodawcy w konkretnej i weryfikowalnej liczbie godzin nadliczbowych. Pracodawca z kolei może to kwestionować wykazując, że taka potrzeba nie wystąpiła, ponieważ zadania te pracownik mógł i powinien był wykonać w granicach normalnego czasu pracy. Stanowisko Sądu Najwyższego należy uznać za prawidłowe.

W przypadkach, w których pracownik ma zapewnioną elastyczność co do miejsca i czasu pracy nie można przerzucać pełnego ciężaru dowodu w zakresie nadgodzin na pracodawcę. Aby uniknąć tego typu sytuacji rekomendujemy w przypadku elastycznych form zatrudnienia ustalenie w umowie z pracownikiem bądź też uregulowanie na poziomie wewnętrznym zasad zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych i stosowanie tych zasad w praktyce. Pozwoli to uniknąć w przyszłości wątpliwości co do tego, czy i w jakim wymiarze pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.