

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie *Perspektywy HR*. Podsumowujemy w nim najbardziej aktualne zmiany i rozwiązania z zakresu prawa HR w dobie koronawirusa.

Tarcza Antykryzysowa 3.0 weszła w życie, a wraz z nią **sądy wracają do pracy**, terminy sądowe zostają „odwieszane”, doprecyzowane zostały **zasady zatrudniania cudzoziemców**.

Zaczęły się również **powroty do biur** i zakładów pracy – w związku z tym wskazujemy na najistotniejsze kwestie, które Pracodawcy powinni wziąć pod uwagę.

Przypominamy także **zasady korzystania z pracy zdalnej**, która prawdopodobnie zostanie z nami po kryzysie na dłużej.

Jednocześnie miło nam poinformować, że 18 maja 2020 r. uruchomiliśmy **biuro PCS Wrocław**, którego kierownictwo objęła jako partner **Karolina Kanclerz**. Cieszymy się będąc **#ZnowuRazem**.



Karolina Kanclerz

Radca prawny, Partner,
Zarządzająca biurem PCS we Wrocławiu

e-mail: karolina.kanclerz@pcslegal.pl

tel: +48 510 043 399

W maju do PCS dołączył również **Marcin Szlasa-Rokicki**, który objął funkcję szefa Zespołu Sporów Sądowych.



Marcin Szlasa-Rokicki

Radca prawny, Zarządzający Zespołem Sporów
Sądowych

e-mail: marcin.szlasa-rokicki@pcslegal.pl

tel: +48 510 043 160

Tworzymy zespół ponad 50 osób w 5 biurach w Warszawie, Katowicach, Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu, będąc największą kancelarią prawa HR w Polsce. Gromadzimy najlepszych prawników – ekspertów prawa HR, jakich mieliśmy przyjemność spotkać podczas naszej ponad 20-letniej pracy.

Jesteśmy do Państwa dyspozycji **#PCShelpingHeads**.

Partnerzy

Tarcza antykryzysowa 3.0

Tarcza Antykryzysowa 3.0. weszła w życie 16 maja 2020 r. Najistotniejsze zmiany z perspektywy prawa HR dotyczą głównie przepisów procesowych, zatrudniania cudzoziemców oraz dokonywania potrąceń z wynagrodzeń. Szerzej na ten temat pisaliśmy w naszym [Alercie](#).

A. Zmiany w postępowaniach sądowych, w tym przed sądami prawa pracy.

Wznowiony został bieg terminów sądowych, które rozpoczynają biec lub będą dalej po upływie 7 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Rozprawy będzie można przeprowadzać zdalnie lub będą one mogły zostać zastąpione przez posiedzenia niejawne. Również postępowanie apelacyjne może zostać przeprowadzone bez rozprawy.

B. Zatrudnianie cudzoziemców w okresie kryzysu.

Cudzoziemcy, w stosunku do których pracodawca skorzystał z form pomocy przewidzianych w ustawach antykryzysowych, mogą wykonywać pracę na zmienionych warunkach bez konieczności zmiany dotychczasowych zezwoleń na pracę, oświadczeń czy zezwoleń na pobyt. Ponadto przedłużeniu ulega ważność kart pobytu członków rodziny obywatela UE. Cudzoziemcy wykonujący pracę sezonową są natomiast zwolnieni z obowiązku posiadania stosowanego zezwolenia.

C. Zmiana wysokości kwoty wolnej od potrąceń.

W przypadku, gdy pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu, kwota wolna od potrąceń ulega zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu.

Praca zdalna pozostanie z nami na dłużej

Do tej pory praca zdalna była traktowana raczej jako rodzaj benefitu pozapłacowego. Z uwagi na sytuację związaną z koronawirusem większość pracodawców umożliwiła pracownikom wykonywanie pracy zdalnie, spoza biura. A co za tym idzie – praca zdalna stała się z dnia na dzień standardem.

Rekomendujemy zdefiniowanie zasad wykonywania pracy zdalnej w formie regulaminu, co ma na celu zabezpieczenie Państwa interesów oraz określenie podstawowych zasad świadczenia pracy w tym systemie. Pozwala to w szczególności zabezpieczyć interesy pracodawcy w zakresie odpowiedzialności za BHP i wypadki przy pracy, bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych, kontroli wykonywania pracy zdalnej i czasu pracy. W obecnych czasach taki regulamin powinien być jednym z podstawowych aktów wewnętrznych, obok regulaminu pracy czy wynagradzania. Możemy bowiem zakładać, że praca zdalna pozostanie z nami na dłużej.

Znoszenie ograniczeń i powroty do pracy – obowiązki pracodawcy

Od 4 maja rozpoczęło się stopniowe „odmrażanie” gospodarki. Znoszone są ograniczenia związane z obowiązywaniem stanu epidemii, a pracownicy wracają do pracy. Poniżej przedstawiamy hasłowo praktyczne informacje dotyczące „powrotów do biura”.

1. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dostosowanych do nowych realiów.

Pracodawca powinien udostępnić wszystkim pracownikom płyny dezynfekujące lub rękawiczki jednorazowego użytku. Dodatkowo pracownikom mającym bezpośredni kontakt z klientami lub kontrahentami należy zapewnić maseczki zasłaniające usta oraz nos.

Biurka lub inne sprzęty należy ustawić w taki sposób, by najkrótsza odległość w linii prostej pomiędzy pracownikami była nie mniejsza niż 1,5 metra, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii. Po dokonaniu zmian w lokalizacji stanowisk pracy należy na nowo ocenić, czy stanowiska spełniają ogólne wymagania BHP.

Powyższe zmiany dotyczące stanowisk pracy mogą zaowocować obowiązkiem ponownego przeprowadzania instruktaży stanowiskowych.

2. Zmiana przepisów dotyczących obowiązkowych badań lekarskich.

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu epidemii. Zawieszony jest także obowiązek przeprowadzania okresowych badań lekarskich, przy czym należy wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania stanu epidemii.

Nadal istnieje natomiast obowiązek przeprowadzania badań wstępnych i kontrolnych. W przypadku, w którym wykonanie badań wstępnych oraz kontrolnych nie będzie możliwe z uwagi na brak dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia takich badań, mogą one zostać wykonane przez każdego innego lekarza, niezależnie od jego specjalizacji. Badania te mogą zostać wykonane za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności (a więc np. przez telefon). Takie orzeczenie jest ważne jeszcze przez 30 dni po odwołaniu stanu epidemii. To będzie czas na ponowne przeprowadzenie badań w „normalnym” trybie.

3. Przeanalizowanie kwestii dojazdów do pracy oraz podróży służbowych.

W wielu miastach zmniejszono częstotliwość kursowania komunikacji miejskiej bądź liczbę połączeń kolejowych. Ograniczono też liczbę osób, które mogą przebywać jednocześnie w środkach komunikacji zbiorowej. Oznacza to, że pracownicy mogą napotykać realne trudności w dotarciu do miejsca pracy. W miarę możliwości należy zachęcać do korzystania z indywidualnych form komunikacji – takich jak samochód bądź rower.

Analogicznie utrudnione jest odbywanie podróży służbowych. W przypadku niezmotoryzowanych pracowników poddajemy pod rozagę zapewnienie dodatkowych przejazdów taksówkami. Od 4 maja br. mogą być otwarte hotele i miejsca noclegowe (z ograniczonym zakresem usług, np. bez restauracji – dopuszczalne jest przygotowywanie i podawanie żywności lub napojów na wynos lub ich przygotowywanie i dostarczanie do pokoju).

W przypadku zagranicznych podróży służbowych należy wziąć pod uwagę, że kontrole na granicach potrważą co najmniej do 12 czerwca 2020 r. Jednakże od 4 maja br. osoby wykonujące pracę w innym państwie mogą przekraczać granicę bez obowiązkowej kwarantanny. Nie dotyczy to jednak osób, które wykonują zawody medyczne ani osób, które rozpoczęły odbywanie kwarantanny przed 4 maja 2020 r. Wykonywanie czynności zawodowych trzeba udowodnić.

4. Aktualizacja oferowanych pracownikom benefitów oraz pozostałych udogodnień.

W wielu zakładach pracy równocześnie z zamknięciem siłowni zawieszono karty sportowe pracowników. Rekomendujemy monitorować sytuację i w momencie ponownego otwarcia siłowni, aktywować karty. Od 4 maja br. otwarte natomiast zostały stadiony sportowe, orliki, boiska, korty tenisowe, pola golfowe, gdzie pracownicy mogą uprawiać sport.

Z racji epidemii zawiesiły swoją działalność niektóre stołówki oraz kantyny. W okresie przejściowym należy zastanowić się, czy nie zapewnić pracownikom posiłków w formie cateringu.

5. Wsparcie psychologiczne dla pracowników i komunikacja.

Aktualna sytuacja – izolacja oraz następujący po niej powrót do nowej normalności – nie jest łatwa ani dla pracodawców, ani dla pracowników. Pracodawca może wspomóc pracowników, zapewniając im np. możliwość konsultacji z psychologiem. Konsultacje takie mogą ułatwić pracownikom odnalezienie się na nowo w miejscu pracy. Co więcej, z pewnością docenią oni w dłuższej perspektywie taki gest ze strony pracodawcy.

Istotne jest również właściwe zarządzanie komunikacją dotyczącą powrotu do pracy. To, co jeszcze niedawno było naturalne (prawa w biurze/zakładzie pracy), aktualnie rodzi obawy i stres. Prawidłowo przeprowadzona komunikacji i bieżący

kontakt/wsparcie dla pracowników pozwoli stonować emocje i ograniczyć negatywne skutki powrotów dla relacji między pracownikami i atmosfery pracy.

SPOTKAJ SIĘ Z NAMI ON-LINE

Współczesne wyzwania i problemy
pracodawców w relacjach ze
związkami zawodowymi
17 czerwca 2020 / Online

Prowadzący: r. pr. Robert Stępień

Organizator:



PCS

Paruch
Chruściel
Schiffter



ZAREJESTRUJ SIĘ

WWW.PCSLEGAL.PL