

#HRwCHMURZE

PCS PARUCH CHRUŚCIEL SCHIFFTER | LITTLER GLOBAL





01

ZDALNE ZAWIERANIE UMÓW O PRACĘ

AUTORZY: Robert Stępień, Michał Bodziony

02

DIGITALIZACJA DOKUMENTÓW PRACOWNICZYCH OD KONKRETNEJ DATY

AUTORZY: Robert Stępień, Michał Bodziony, Oskar Kwiatkowski

03

PRACA ZDALNA W KODEKSIE? JEST PROJEKT!

AUTORZY: Marcin Szlasa-Rokicki, Patryk Kozieł

04

RELACJE ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

AUTORZY: Robert Stępień, Michał Bodziony

05

OBOWIĄZEK WŁĄCZENIA KAMERKI PODCZAS SPOTKANIA ONLINE

AUTORZY: Paweł Sych, Patryk Kozieł

06

ZDALNE ROZWIĄZYWANIE UMÓW

AUTORZY: Karolina Kanclerz, Julita Kołodziejska

07

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z OSOBĄ PRACUJĄCĄ ZDALNIE PODCZAS KWARANTANNY

AUTORZY: Robert Stępień, Michał Bodziony

08

SZKOLENIE BHP ONLINE A ZAŚWIADCZENIE OFFLINE?

AUTORZY: Michał Bodziony, Maria Boczek

09

ZDALNE UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI

AUTORZY: Robert Stępień, Michał Bodziony, Oskar Kwiatkowski

10

SPOTKANIA REKRUTACYJNE ONLINE

AUTORZY: Paweł Sych, Julita Kołodziejska



ZDALNE ZAWIERANIE UMÓW O PRACĘ

11.09.2020

Umowa o pracę przez Internet? Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę online, jeżeli obie strony dysponują kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Co zrobić, gdy pracownik nie dysponuje kwalifikowanym podpisem elektronicznym? Zawarcie umowy online również jest możliwe. Wystarczy, że pracownik to potwierdzi. W obecnej sytuacji zdrowie i bezpieczeństwo pracowników powinny być traktowane priorytetowo, co przemawia to m.in. za ograniczeniem liczby spotkań. Wszystkie czynności, które mogą być dokonane online, powinny być ze względów bezpieczeństwa dokonywane w taki sposób. Umowa o pracę jest taką czynnością. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie.

Teoretycznie brak formy pisemnej może być kwestionowany jako wadliwość formalna. Trudno sobie jednak wyobrazić, aby inspekcja pracy nałożyła na pracodawcę grzywnę. Zwłaszcza, że umowa będzie zawarta „na piśmie”. Jeżeli chodzi o pracownika, zawarcie umowy zdalnie nie generuje żadnego ryzyka. W przypadku dopuszczenia danej osoby do pracy uznaje się, że doszło do zawarcia umowy w sposób dorozumiany.

**AUTORZY: Robert Stępień,
Michał Bodziony**

DIGITALIZACJA DOKUMENTÓW PRACOWNICZYCH OD KONKRETNEJ DATY

18.09.2020

Pracodawcy mogą dokonać digitalizacji dokumentacji pracowniczej bez konieczności cyfryzacji wszystkich istniejących w firmie dokumentów. W szczególności, mogą zdecydować się na digitalizację dokumentów pracowniczych tworzonych począwszy od konkretnej daty, bez konieczności przenoszenia do chmury całej dokumentacji.

Są też odmienne poglądy, że pracodawca musi definitywnie zdecydować się na jedną z postaci prowadzenia dokumentacji i nie może rozpocząć digitalizacji nowych dokumentów bez zrobienia tego samego z dokumentacją już istniejącą. Taki pogląd jest jednak nieuzasadniony.

Po pierwsze, nie wynika z przepisów. Kodeks pracy obliguje pracodawcę do prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej, pozostawiając mu wybór co do postaci jej prowadzenia – papierowej lub elektronicznej. Nie narzuca jednej z nich.



Po drugie, przyjęcie założenia, że – w razie podjęcia decyzji o digitalizacji dokumentacji – trzeba zmienić postać jej prowadzenia od samego początku, tj. również na przeszłość, pozbawiałoby możliwości skorzystania z tego uprawnienia znaczną część pracodawców. Tym bardziej, że wymagałoby powiadomienia byłych pracowników. W praktyce może okazać się to niemożliwe, zwłaszcza jeżeli w międzyczasie doszło do kilku przejść zakładu pracy, pracodawca nie posiada aktualnych danych do kontaktu z pracownikami itd. To wszystko czas i koszty, które powodują, że pracodawcy rezygnują z digitalizacji. A przecież chodziło o to, aby promować postać elektroniczną i digitalizację. Na przyszłość, nie „na przeszłość”.

**AUTORZY: Robert Stępień,
Michał Bodziony, Oskar Kwiatkowski**

PRACA ZDALNA W KODEKSIE? JEST PROJEKT!

25.09.2020

Praca zdalna, bez niej ciężko byłoby sobie wyobrazić funkcjonowanie wielu firm zarówno w dobie pandemii, jak i ogólnie w XXI wieku. Od lat postulowano jej odrębne uregulowanie, jednak dopiero epidemia koronawirusa skłoniła ustawodawcę do tego kroku. Po namiastce przepisów w tarczach antykryzysowych, w końcu praca zdalna doczeka się swojej regulacji w kodeksie pracy.

Projekt został niedawno przekazany partnerom społecznym do konsultacji. Poniżej przedstawiamy jego wstępne założenia.

1. Uchylenie przepisów o telepracy

Projekt ustawy zakłada uregulowanie pracy zdalnej w kodeksie pracy, przy czym jednocześnie uchyla dotychczas obowiązujące przepisy o telepracy. Rezultatem tego będzie utrata ustawowej podstawy dla dotychczas zawieranych porozumień określających warunki jej stosowania. Dodatkowo projektowane przepisy zawierają regulację przewidującą możliwość zawarcia tożsamego porozumienia określającego warunki pracy zdalnej.

2. Definicja pracy zdalnej

Za pracę zdalną uznawana będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo poza siedzibą pracodawcy lub innym stałym miejscem świadczenia pracy (wskazanim w umowie o pracę lub przez pracodawcę), z wykorzystaniem w szczególności środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

3. Uzgodnienie wykonywania pracy w formie zdalnej

Strony umowy o pracę będą mogły uzgodnić, że praca będzie świadczona w formie zdalnej zarówno w momencie zawierania umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia. Pracownik będzie miał możliwość złożenia wniosku o zmianę trybu świadczenia pracy na zdalny w formie pisemnej lub elektronicznej.

Przepisy przewidują także sytuację, w których pracodawca będzie zobowiązany taki wniosek uwzględnić, a jedynym wyjątkiem będą sytuacje w których wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracownikami, których wniosek będzie musiał zostać uwzględniony będą pracownicy wychowujący dziecko do lat 3 oraz rodzice dzieci niepełnosprawnych czy wymagających dodatkowej troski, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Również pracodawcy będą mieć możliwość wystąpienia z inicjatywą wykonywania przez pracownika pracy w trybie zdalnym, a ponadto, w określonych przypadkach – wydania polecenia jej wykonywania (w sytuacji wprowadzenia stanu nadzwyczajnego czy stanu epidemii lub jeżeli jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). To jednak pod warunkiem, że wcześniej pracownik oświadczy (w formie papierowej lub elektronicznej), że posiada odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Projektowana zmiana przewiduje ochronę pracowników, którzy nie zgodzili się na zainicjowane przez pracodawcę świadczenie pracy zdalnej oraz tych, którzy zaprzestali jej wykonywania w trybie zdalnym w sposób zgodny z przepisami. Okoliczności te nie będą mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy.

4. Ustalenie zasad wykonywania pracy zdalnej

Podobnie jak w przypadku istniejącej obecnie telepracy, zasady wykonywania pracy zdalnej ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi (wszystkimi lub w przypadku braku takiej możliwości, z reprezentatywnymi).



Projektowane przepisy przewidują również możliwość samodzielnego ustalenia przez pracodawcę warunków wykonywania pracy zdalnej w regulaminie. Uprawnienie to będzie przysługiwać, jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia w terminie 30 dni od przedstawienia przez pracodawcę jego projektu. Pracodawca będzie jednak zobowiązany uwzględnić dokonane ze związkami zawodowymi ustalenia.

U pracodawców, u których nie działają organizacje związkowe, pracodawca będzie musiał skonsultować treść regulaminu z przedstawicielami pracowników wybranymi w tym celu. Brak porozumienia lub regulaminu nie będzie jednak kategorycznie stanowić przeszkody w wykonywaniu pracy zdalnej. W takiej sytuacji, zasady pracy zdalnej mogą być ustalane odpowiednio w poleceniu albo w indywidualnym porozumieniu z pracownikiem.

5. Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej

Projekt przewiduje możliwość wystąpienia, zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę, z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej, złożonym w terminie 3 miesięcy od dnia jej podjęcia. W następstwie złożenia wniosku, strony mogą ustalić termin powrotu do wykonywania pracy w formie stacjonarnej, który nie może przypadać w okresie dłuższym niż 30 dni od jego otrzymania. Po upływie tego terminu, przywrócenie poprzednich warunków będzie możliwe, jednak zależne od drugiej strony – dla pracownika w formie złożenia niewiążącego wniosku, zaś dla pracodawcy jedynie w trybie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. To istotne „usztynienie” zasad stosowania pracy zdalnej. Zwłaszcza tej polecanej pracodawcy.



6. Szczególne obowiązki pracodawcy – sprzęt, koszty, pomoc techniczna oraz ekwiwalent za własny sprzęt pracownika

Wykonywanie pracy w trybie zdalnym będzie wiązać się ze szczególnymi obowiązkami pracodawcy, w zakresie zaopatrzenia pracowników. Ma być on bowiem zobowiązany do:

- dostarczenia pracownikowi materiałów i narzędzi niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi;
- zapewnienia pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi.

Niemniej jednak po porozumieniu z pracownikiem możliwe będzie także wykorzystywanie przez niego materiałów i narzędzi stanowiących jego własność, które spełniają wymagania BHP. W tym przypadku pracownikowi ma przysługiwać ekwiwalent, którego wysokość ma uwzględniać normy zużycia materiałów i narzędzi, ich ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału. Pracodawca ma być również zobowiązany do określenia zasad ochrony danych przekazywanych pracownikowi oraz przeprowadzenia instruktażu i szkolenia w tym zakresie.

7. Współpraca z pracownikiem pracującym zdalnie. Kontrola w miejscu wykonywania pracy

Podstawowym sposobem porozumiewania się pracownika z pracodawcą mają być środki porozumiewania się na odległość, niemniej jednak możliwe jest uzgodnienie z pracodawcą innego sposobu.

Pracodawcy będzie również przysługiwać prawo kontrolowania pracownika w miejscu jej wykonywania, za uprzednio wyrażoną zgodą.

Kontrola ta może odbywać się w godzinach pracy i dotyczyć wykonywania pracy, prac konserwacyjno - inwentaryzacyjnych oraz BHP. Kontrola nie może jednak naruszać prywatności pracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych. Samo wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika natomiast nie może pozbawiać go prawa przebywania na terenie zakładu pracy oraz kontaktowania się z innymi pracownikami.

8. Szczególne regulacje w zakresie BHP. Odpowiedzialność częściowo po stronie pracownika

Projektowane zmiany zawierają również szereg szczególnych regulacji z zakresu BHP. Wyłączają one poszczególne obowiązki pracodawcy, których realizacja nie jest możliwa z uwagi na fakt, że praca nie jest wykonywana w zakładzie pracy i nie ma możliwości bezpośredniego sprawowania nadzoru. W tym zakresie za np. właściwą organizację stanowiska pracy odpowiadać będzie pracownik.

Jak proponowane przepisy mogą zmienić się w toku procesu legislacyjnego? Jakie mają zalety, a jakie wady? Co nie zostało odpowiednio uregulowane? Jak już teraz przygotować się do ich wdrożenia?

**AUTORZY: Marcin Szlasa-Rokicki
Patryk Kozieł**

Relacje ze związkami zawodowymi

02.10.2020

Pandemia koronawirusa, a co za tym idzie upowszechnienie się pracy zdalnej oraz wzmożony rygor sanitarny sprawiła, że kontakty z organizacjami związkowymi coraz częściej odbywają się za pośrednictwem poczty elektronicznej. Niejednokrotnie organizacje związkowe wykorzystują służbowe skrzynki pocztowe do celów związanych z prowadzoną przez nie działalnością związkową – także w kontaktach z pracownikami. Zwykle jest to nieprawidłowe.



Pracodawca ma prawo oczekiwać od członków związków zawodowych wykorzystywania poczty służbowej wyłącznie w celach związanych z pracą zawodową. Ma on bowiem swobodne prawo do określania sposobu korzystania z poczty przypisanej do stanowiska pracy. Jest to bowiem narzędzie należące do pracodawcy, a licencje udzielone na odpowiednie oprogramowanie są zwykle udzielane na cele związane z działalnością pracodawcy. Działalność związkowa nie

jest elementem działalności pracodawcy. Nie są prawdziwe twierdzenia związków zawodowych, że udostępnienie poczty służbowej do prowadzenia działalności związkowej stanowi obowiązek pracodawcy w postaci udostępniania związkom pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. Służbowa poczta nie stanowi urządzenia technicznego, a co więcej z pewnością nie jest niezbędna do prowadzenia działalności związkowej.

Związek zawodowy jest samorządną, odrębną i niezależną od pracodawcy organizacją i jako taki powinien sam zorganizować sobie kanały komunikacji z pracodawcą i pracownikami. Pracodawca może, ale nie musi zapewniać im możliwości korzystania z poczty służbowej.

Organizacje związkowe oczekują również od pracodawców przeprowadzania spotkań (np. w ramach rokowań zbiorowych) online. Wyrażenie zgody na taką formę spotkania z dużym prawdopodobieństwem może obrócić się przeciwko interesom pracodawcy. Zdarza się bowiem, że związki zawodowe nagrywają takie spotkania i następnie wykorzystują nagrania do celów sprzecznych z działalnością związkową. Zagraża to również bezpieczeństwu informacji i danych osobowych. Tym samym wyrażenie zgody przez pracodawcę na przeprowadzenie spotkania w formie zdalnej powinno stanowić wyjątek od zasady przeprowadzania spotkań stacjonarnie. Pracodawca ma prawo domagać się od związku zawodowego podpisania stosownego zobowiązania do nienagrywania spotkań online i zachowania w poufności wszystkich informacji ujawnionych w jego trakcie.

Związek zawodowy z dużym prawdopodobieństwem będzie kwestionował podpisywanie takich dokumentów. Niezasadnie – oczekiwanie przez pracodawcę zachowania poufności informacji jest w pełni uzasadnione i nie utrudnia związkowi w żaden sposób prowadzenia działalności zgodnej z prawem.

Zagadnienie przeprowadzania ze związkami zawodowymi spotkań online jest szczególnie istotne w kontekście kontaktów pracodawcy z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi, które zrzeszają pracowników zatrudnionych u różnych, często konkurencyjnych wobec siebie podmiotów. Wówczas w przypadku niezgodnego z prawem utrwalania przebiegu spotkania, na którym doszło do ujawnienia informacji poufnych dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa, pracodawca może ponieść szczególnie poważne straty biznesowe.

**AUTORZY: Robert Stępień,
Michał Bodziony**

OBOWIĄZEK WŁĄCZENIA KAMERKI PODZAS SPOTKANIA ONLINE

09.10.2020

Czasy pandemii wymogły i przyspieszyły proces przechodzenia z tradycyjnej formy pracy stacjonarnej do pracy zdalnej. Mając na uwadze aktualnie toczące się prace legislacyjne, zapewne w niedalekiej przyszłości praca zdalna zostanie na stałe wprowadzona do stosunków pracy. W związku z tym konieczne będzie rozważenie szczególnych sytuacji mogących mieć miejsce w czasie jej świadczenia, które mogą być źródłem nieporozumień oraz konfliktów na linii pracodawca – pracownik, również w sytuacji, gdy pracownik będzie zwolennikiem formy zdalnej.

Jedną z takich sytuacji może być wymóg odbywania spotkań z pracodawcą czy osobami trzecimi przy użyciu kamery, w szczególności, jeśli wypadło ono dość spontanicznie. Można się przy tym zastanawiać nad kwestią ochrony prawa do prywatności pracownika i jego domowników.

Niemniej jednak w tym kontekście należy przede wszystkim pamiętać, że niezależnie od miejsca pracownik w dalszym ciągu ma obowiązek świadczenia pracy i tym samym pozostaje pod nadzorem pracodawcy. Oznacza to m.in., że jest on zobowiązany przestrzegać ustalonych zasad i wykonywać polecenia pracodawcy.

Odpowiadając na pytanie czy pracodawca może żądać włączenia kamery w trakcie spotkania online, w naszej ocenie należy odpowiedzieć pozytywnie i to w sposób stanowczy. Co istotne, uważamy, że co do zasady pracownik nie będzie mógł odmówić włączenia kamery, a odmawiając będzie musiał się liczyć z poniesieniem negatywnych konsekwencji. Nieodłącznym elementem relacji z pracodawcą są m.in. rozmowy z przełożonym, które odbywają się bezpośrednio. I choć istotą pracy zdalnej jest świadczenie jej na odległość, nie oznacza to, że pracodawca czy przełożony nie może żądać rozmowy „twarzą w twarz” – w tych warunkach przy użyciu kamery internetowej. Działanie takie nie tylko poprawia jakość wzajemnych relacji jak i samej rozmowy, ale również może być elementem nadzoru pracodawcy będącego jednym z elementów kierownictwa. Takie działanie pozwala chociażby ocenić, czy pracownik rzeczywiście świadczy pracę w umówionym miejscu bądź też czy jest zdolny do pracy.

Istotnym problemem w dzisiejszych czasach jest stawianie się do pracy pracowników niezdolnych do pracy z powodu choroby bądź też innych przyczyn. Problem ten może nasilić się, kiedy pracodawca nie ma możliwości oceny zdolności do pracy pracownika z powodu braku codziennego osobistego kontaktu.

Ponadto należy pamiętać, że pracownik ma obowiązek świadczyć pracę we wskazanym miejscu i – jeżeli nie jest to wyraźnie określone – nie może to być miejsce dowolne. Tym samym pracodawca ma prawo zweryfikować czy pracownik w czasie pracy przebywa w domu czy też w chociażby w restauracji czy na plaży. Praca zdalna nie oznacza bowiem pracy skądkolwiek.

Ochrona prywatności nie może być przeszkodą w stosowaniu pracy zdalnej opartej w znacznej mierze na kontaktach zdalnych. Należy pamiętać, że zarówno obecne przepisy jak i te projektowane przewidują, że pracownik posiada warunki lokalowe i techniczne do świadczenia takiej pracy. Skoro więc pracownik oświadcza, że posiada warunki do wykonywania pracy zdalnej to powinny one zagwarantować również, że przy jej wykonywaniu nie zostaną naruszone dobra ani pracownika, ani osób trzecich (np. jego domowników). A skoro bezpośrednie rozmowy (rozumiane w tym kontekście jako wideokonferencje) są elementem

stosunku pracy, to pracodawca ma prawo do wydania polecenia udziału w wideokonferencji, a pracownik musi takie polecenie wykonać. Jeżeli jednak okazałoby się, że ze względu na możliwość naruszenia prawa do prywatności, szczególnie osób trzecich, nie jest to możliwe to oznaczałoby, że pracownik nie posiada odpowiednich warunków lokalowych do świadczenia pracy w formie zdalnej – choć mając na uwadze aktualnie dostępne narzędzia porozumiewania się na odległość, które jednym kliknięciem pozwalają „zanonimizować” tło, problem ten nie wydaje się być rzeczywisty. Rekomendujemy jednak, w celu uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości czy nieporozumień w tym zakresie, przed wyrażeniem zgody pracownikowi na pracę zdalną, kwestię tę wyraźnie uregulować w regulaminie bądź porozumieniu dotyczącym pracy zdalnej.

Należy pamiętać, że korzystanie z rozwoju technologicznego nie jest możliwe, jeżeli nie zmienimy naszego nastawienia do kwestii, w które za cenę istotnych udogodnień minimalnie ingerują w naszą prywatność. W przeciwnym razie idea pracy zdalnej nie zostanie zrealizowana, bowiem oznaczałoby pozbawienie pracodawców podstawowej formy nadzoru jak również w sposób znaczący ograniczyłoby same możliwości jakie daje praca zdalna.

**AUTORZY: Paweł Sych,
Patryk Koziel**

ZDALNE ROZWIĄZYWANIE UMÓW

16.10.2020

Czy można rozwiązać umowę o pracę przez Internet? Ponad pół roku pandemii koronawirusa, a co za tym idzie przejścia w dużej mierze na świadczenie pracy w formie zdalnej, pokazało, że wiele aspektów związanych z wykonywaniem pracy, a także kwestiami HR, niekoniecznie musi odbywać się stacjonarnie, przy fizycznym udziale obu stron stosunku pracy.

Kilka tygodni temu, w ramach cyklu #HRwChmurze, pisaliśmy o możliwości zawierania umów o pracę w formie zdalnej. W poniższym tekście pragniemy natomiast przybliżyć Państwu zagadnienie zdalnego rozwiązywania umów o pracę.

Na piśmie, czyli jak?

Pracodawca nie musi spotykać się z pracownikiem, aby wręczyć wypowiedzenie. Ale są pewne wymogi formalne które takie wypowiedzenie musi spełniać. Przede wszystkim musi ono być złożone na piśmie czyli opatrzone własnoręcznym podpisem. Ani SMS, zwykły mail, komunikator czy nawet rozmowa on-line z pracownikiem z wykorzystaniem popularnych platform nie spełni formy przewidzianej w kodeksie pracy. Wymogu formy nie spełni również skan prawidłowo podpisanego wypowiedzenia załączony do maila. Dlatego zdalne zwolnienie pracownika będzie wymagało wysłanie pracownikowi maila z załączonym wypowiedzeniem, które będzie podpisane bezpiecznym kwalifikowanym podpisem elektronicznym przez osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy.

Co istotne, takiego wymogu nie spełnia podpis złożony za pomocą profilu zaufanego na platformie ePUAP. Profil zaufany nie spełnia bowiem wymogów podpisu elektronicznego. Wypowiedzenie może również zostać wysłane do pracownika pocztą, kurierem czy przez pośłańca.

To co ważne – w polskim prawie obowiązuje niepisana zasada skuteczności oświadczeń pracodawcy. Oznacza to, że wypowiedzenie wysłane SMS-em, złożone ustnie czy wysłane mailem bez zachowania właściwej formy, albo bez właściwie podanej przyczyny doprowadzi do rozwiązania umowy o pracę. Natomiast pracownik w takiej sytuacji powinien skorzystać z przysługującego mu prawa wniesienia odwołania do sądu od takiego wypowiedzenia. Może wówczas domagać się odszkodowania bądź przywrócenia do pracy, jeśli wypowiedzenie nie spełnia wymogów formalnych, a jeśli umowa o pracę była na czas nieokreślony, jeśli wypowiedzenie nie było uzasadnione.

W jaki sposób powinno przebiegać spotkanie online z pracownikiem w celu wypowiedzenia jego umowy o pracę?

W pierwszej kolejności pracodawca powinien umówić się z pracownikiem, który świadczy pracę zdalnie, na spotkanie online. Powinno odbyć się najlepiej co najmniej godzinę po rozpoczęciu przez pracownika pracy w danym dniu, w celu potwierdzenia, że pracownik rzeczywiście przystąpił do jej wykonywania. Dobrze jeśli pracodawca ma ślad czy to w korespondencji mailowej czy w platformie komunikacyjnej, które potwierdzają, że pracownik świadczył pracę w danym dniu. Po nawiązaniu połączenia warto upewnić się, czy pracownik ma dostęp do poczty elektronicznej. Po uzyskaniu potwierdzenia pracodawca powinien niezwłocznie wysłać maila zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę. Zalecane jest, aby mail, który zawiera dokument wypowiadający umowę o pracę, przewidywał potwierdzenia zwrotne dla pracodawcy otrzymania przez pracownika maila. Niezależnie od tego należy zapytać pracownika, czy dokument wpłynął i czy się otwiera.

Co jednak w sytuacji, gdy pracownik zaprzeczy? Pracodawca nie ma faktycznych narzędzi, by natychmiast sprawdzić czy pracownik skłamał, jednak w razie ewentualnego sporu



biegły informatyk zweryfikuje, czy mail rzeczywiście dotarł do skrzynki pracownika i czy został przez niego otwarty. Przesłania pracownikowi wypowiedzenia i umożliwienia pracownikowi zapoznania się z jego treścią jest równoznaczne ze złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Oznacza to więc, że pracodawca złożył skutecznie wypowiedzenie w momencie, w którym pracownik mógł się z nim zapoznać. Fakt, że pracownik nie otwiera przy pracodawcy maila wraz z pismem zawierającym wypowiedzenie, nie oznacza, że wypowiedzenie nie jest skuteczne złożone, jeśli mail dotarł do pracownika i mógł zostać przez niego przeczytany. Pracodawca powinien jednak pamiętać, że również w sytuacji wypowiadania umów online powinien sporządzić notatkę z przebiegu rozmowy z pracownikiem oraz zrobić zrzut ekranu potwierdzający, że dokument został wysłany oraz zrzut ekranu raportu doręczenia wysłanego na skrzynkę.

Co z zawarciem porozumienia?

Warto wspomnieć, że online można nie tylko wypowiedzieć umowę o pracę, ale również zawrzeć z pracownikiem porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Ta forma rozstania tym się jednak różni od wypowiedzenia, że do skuteczności porozumienia stron wymagane jest złożenie dwóch zgodnych oświadczeń woli zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Zasadniczo w takich przypadkach nie jest wymagana szczególna forma i zwykle porozumienie się z pracownikiem, nawet ustne w czasie rozmowy telefonicznej czy wideokonferencji, albo poprzez wymianę korespondencji

mailowej, wystarczy do zgodnego rozwiązania stosunku pracy.

Sprawa się jednak komplikuje, jeżeli umowa o pracę zastrzega obowiązek zachowania formy pisemnej do jej rozwiązania zastrzeżoną pod rygorem nieważności. W takiej sytuacji przeprowadzanie procesu rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron stanowi bardziej skomplikowany proces wymagający odsyłania podpisanych egzemplarzy przez pracownika. W takiej sytuacji najlepiej sprawdzi się skorzystać z usług profesjonalnych firm kurierskich po ustaleniu z pracownikiem treści porozumienia i akceptacji warunków rozstania.

**AUTORZY: Karolina Kanclerz,
Julita Kołodziejska**





ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z OSOBĄ PRACUJĄCĄ ZDALNIE PODCZAS KWARANTANNY

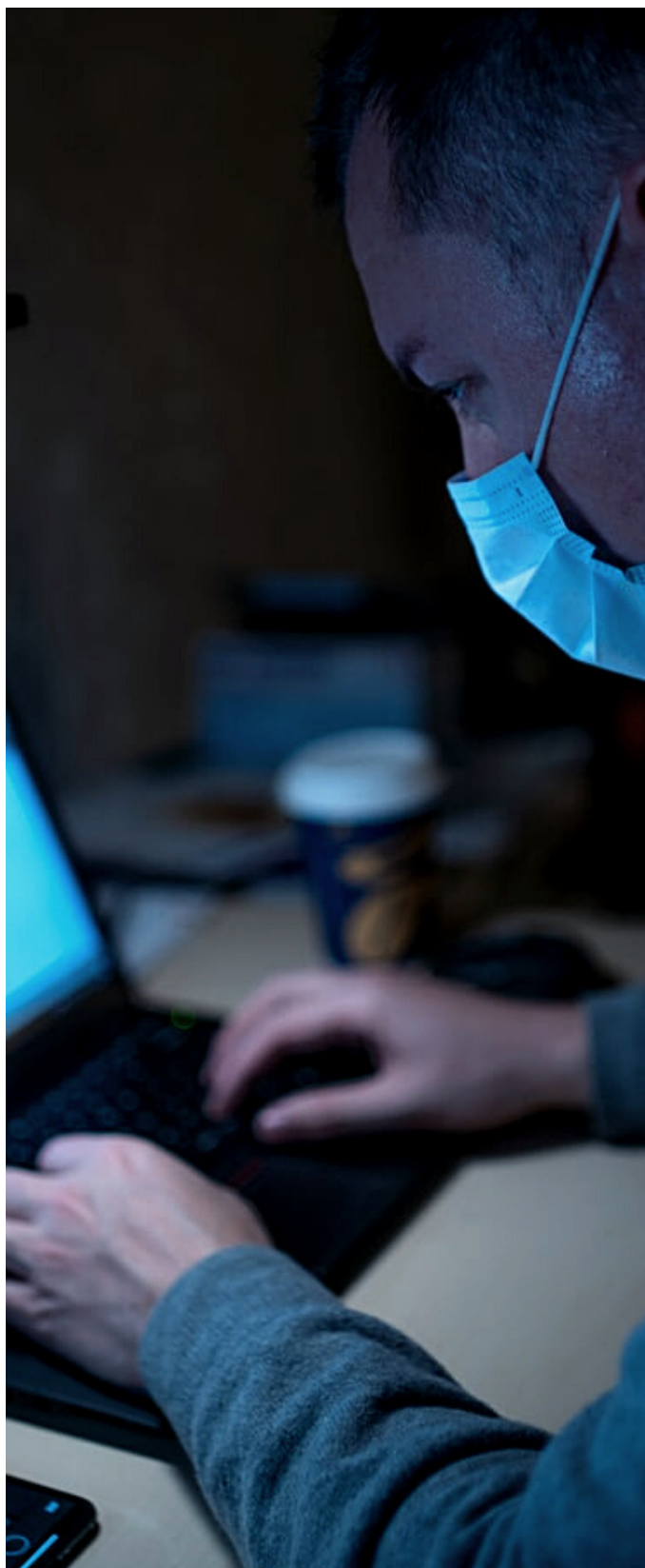
23.10.2020

Czy wypowiedzenie umowy o pracę osobie świadczącej pracę w formie zdalnej na kwarantannie jest dopuszczalne? Czy pracownicy przebywający na kwarantannie oraz wykonujący swoje obowiązki w trybie zdalnym są objęci ochroną przed wypowiedzeniem, tak jak pracownicy w okresie usprawiedliwionej nieobecności?

Przepisy nie dają w tym zakresie jednoznacznej odpowiedzi. Jednak w naszej ocenie wypowiedzenie umów o pracę pracownikom świadczącym pracę w trakcie przebywania na kwarantannie jest dopuszczalne.

Zgodnie z art. 41 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Natomiast w przypadku pracowników wykonujących pracę w okresie kwarantanny nie możemy mówić o ich nieobecności. Tym samym uważamy, że nie ma podstaw, aby uznać, że taki pracownik jest skutecznie objęty ochroną przewidzianą na gruncie przepisów kodeksowych.

Ponadto, zgodnie z przepisami ubezpieczeń społecznych na równi z niezdolnością do pracy traktuje się niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny.



Z niemożnością wykonywania pracy mamy jednak do czynienia tylko wtedy, gdy pracownik przebywa na kwarantannie, jest w dobrej kondycji zdrowotnej, ale nie może świadczyć swojej pracy (np. z uwagi na charakter swoich obowiązków lub brak zgody pracodawcy w tym zakresie). Jeżeli może świadczyć pracę i ją świadczy, nie ma mowy o niemożności.

Wypowiedzenie umowy jest dopuszczalne w szczególności w przypadku przeprowadzania w zakładzie pracy planowanych od dawna procesów restrukturyzacyjnych (choć nie tylko). Zwolnienie pracownika w ramach procesu, do którego pracodawca przygotowywał się już wcześniej (m.in. poprzez dobieranie pracowników do zwolnień) stanowi dowód na to, że przebywanie przez pracownika na kwarantannie nie ma w rzeczywistości żadnego związku z podjętą decyzją. W takim przypadku pracownik nie może zasadnie twierdzić, że wypowiedzenie mu umowy o pracę jest przykładem nierównego traktowania w zatrudnieniu.

**AUTORZY: Robert Stępień,
Michał Bodziony**

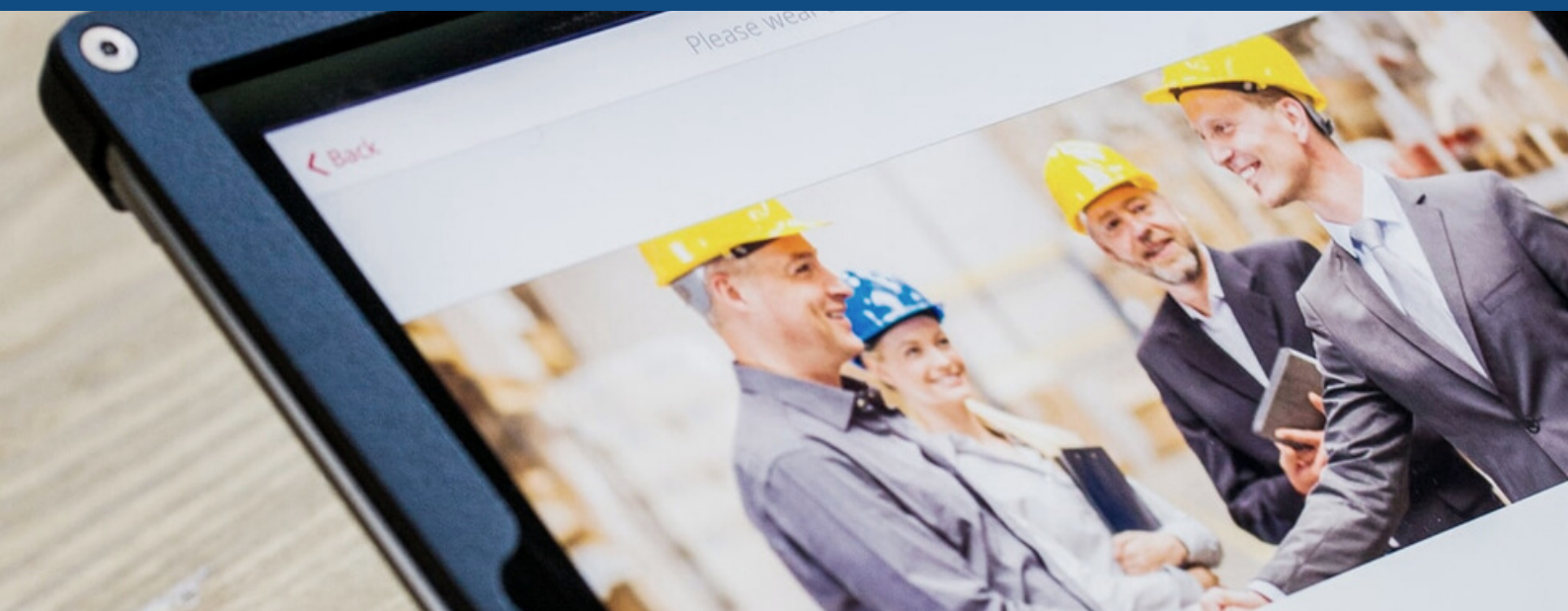
SZKOLENIE BHP ONLINE A ZAŚWIADCZENIE OFFLINE?

30.10.2020

Pracodawca jest zobowiązany zapoznać wszystkich pracowników z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy adekwatnymi do zajmowanych przez nich stanowisk pracy. Obowiązek ten, w pewnym zakresie, pozostaje aktualny także w dobie epidemii koronawirusa. Szkolenia z zakresu bhp są jedynymi obowiązkowymi szkoleniami, na które pracodawca powinien skierować każdego pracownika.

Równie ważne, jak samo przeprowadzenie szkolenia, jest prawidłowe udokumentowanie tego faktu w aktach osobowych pracownika. Czy w dobie digitalizacji działów HR pracodawca może zdecydować się na przeprowadzenie takich szkoleń online? Jak powinien poradzić sobie wówczas z odpowiednim udokumentowaniem tego faktu?

Od kwietnia 2020 r. możliwe jest, aby zarówno samo szkolenie, jak i wydanie i przechowywanie zaświadczeń o jego ukończeniu odbyły się w 100% online. Jednak nie każdy pracodawca może skorzystać z tej w pełni zdigitalizowanej procedury.



Szkolenie na start

Szkolenie wstępne musi odbyć się przed dopuszczeniem pracownika do pracy oraz składa się z instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego. Zgodnie z przepisami antykryzysowymi w okresie zagrożenia epidemicznego albo epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych bhp w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Istnieją jednak wyjątki od tej zasady. Nie jest możliwe przeprowadzenie online instruktażu stanowiskowego dla:

- pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- pracownika przenoszonego na stanowisko robotnicze albo takie, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

Odświeżenie wiedzy

Szkolenia okresowe mogły odbywać się online również przed pandemią.

Przepisy dopuszczają możliwość przeprowadzenia przez Internet szkoleń okresowych dla wybranych grup pracowników, m.in. kierowników, mistrzów i brygadzystów; pracowników inżynieryjno - technicznych, pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy i innych osób wykonujących zadania tej służby oraz pracowników administracyjno-biurowych.

Natomiast ww. specustawa wydłużyła termin na ich przeprowadzenie do 60 dnia od dnia odwołania stanu epidemii.

Szkolenie klik po kliku

Oferta szkoleń bhp online jest aktualnie bardzo szeroka. Na stronach internetowych oferujących je firm niejednokrotnie czytamy, że dostęp do szkolenia zostaje przyznany natychmiast po dokonaniu przez pracodawcę wpłaty, natomiast pracownik może odbyć swoje szkolenie nawet za pośrednictwem swojego telefonu lub komputera logując się do platformy ze szkoleniem. Należy jednak pamiętać, że to na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia pracownikom szkoleń spełniających wymogi przewidziane przepisami prawa – także w kontekście uzyskania odpowiedniego potwierdzenia, że pracownik ukończył szkolenie.

Drukuj albo zapisz

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego BHP jest drukiem urzędowym, a jego wzór zawarty jest w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 29 maja 2019 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 2019 r. poz. 1099).

Zaświadczenia muszą zawierać następujące dane:

- imię, nazwisko, datę urodzenia osoby przeszkolonej,
- nazwę i cele przeprowadzenia szkolenia,
- datę rozpoczęcia i zakończenia szkolenia,
- numer zaświadczenia według rejestru,
- datę wydania zaświadczenia,
- program szkolenia,
- oznaczenie organizatora szkolenia wraz z podpisami osób upoważnionych.

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia BHP wystawia jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w szczególnych przypadkach pracodawca. Okres ważności szkolenia okresowego BHP zależy od stanowiska pracownika. Należy pamiętać, że podane wyżej okresy ważności są datami granicznymi. Szkolenia okresowe należy przeprowadzić przed upływem tej daty. Upływ terminu ważności szkolenia okresowego BHP jest tożsamy z brakiem szkolenia i może wiązać się z konsekwencjami prawnymi dla pracodawcy.

Zazwyczaj, w przypadku stacjonarnych szkoleń, oryginał zaświadczenia trafia bezpośrednio do uczestnika szkolenia.

Pracodawca w aktach osobowych przechowuje tylko kopię zaświadczenia poświadczoną za zgodność z oryginałem. Kopia zaświadczenia powinna być przechowywana w części B akt. Przepisy nie precyzują, kto dokładnie ma złożyć podpis na zaświadczeniu. Może to być wykładowca, jak również dowolna osoba upoważniona przez jednostkę organizacyjną do składania podpisów.

Zaświadczenie można wystawić elektronicznie, jeżeli spełnione zostaną wszystkie powyższe wymagania co do jego treści oraz zostanie ono opatrzone podpisem kwalifikowanym – czyli elektronicznym podpisem równoważnym własnoręcznemu. Skany papierowych dokumentów oraz pliki PDF nie są akceptowalne.

Jednak samo otrzymanie przez pracodawcę zaświadczenia w formie elektronicznej nie rozwiązuje kwestii przechowywania zaświadczenia. Kwalifikowanego podpisu elektronicznego nie można wydrukować, po wydrukowaniu przestaje on być równoważny podpisowi odręcznemu.

Od 2019 roku pracodawcy mają możliwość prowadzenia dokumentacji pracowniczej wyłącznie w formie elektronicznej. Zniesiony został bezwzględny obowiązek prowadzenia akt pracowniczych w wersji papierowej. Pracodawca ma prawo wyboru formy przechowywania dokumentów pracowniczych (papierową albo elektroniczną).

Pracodawca nie może jednak prowadzić akt osobowych dla tego samego pracownika częściowo w postaci papierowej, a częściowo w postaci elektronicznej.

Dlatego też niektóre z firm oferujących szkolenia decydują się na wyjście pośrednie: wystawiają papierowe zaświadczenia o ukończeniu szkolenia BHP i wysyłają je pocztą do pracodawców. Rozwiązanie to jest odpowiednie dla pracodawców, którzy prowadzą papierowe akta osobowe. Natomiast pracodawcy, którzy prowadzą akta w formie elektronicznej, mogą w pełni skorzystać z możliwości organizacji i udokumentowania szkoleń bhp online.

**AUTORZY: Michał Bodziony,
Maria Boczek**





ZDALNE UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI

13.11.2020

Jedną z konsekwencji upowszechnienia się pracy zdalnej są trudności z utrzymaniem po stronie pracowników poczucia tożsamości z miejscem pracy i pracodawcą. Powoduje to, że pracownicy otrzymujący nowe oferty pracy kierują się przy podejmowaniu decyzji przede wszystkim wysokością wynagrodzenia, a nie tym z kim, gdzie i w jakich warunkach będą pracować. Łatwiej o utratę pracownika. Jednym z narzędzi pozwalających na zabezpieczenie interesu pracodawcy jest zawarcie z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

I w drugą stronę – takie umowy zawarte wcześniej mogą być nadmiernym obciążeniem dla budżetu pracodawcy w dobie kryzysu związanego z koronawirusem. Jest to na to sposób – przepisy tarczy antykryzysowej przewidują szczególny mechanizm pozwalający na rozwiązanie takich umów przez pracodawcę.

Umowa o zakazie konkurencji zawarta zdalnie?

Umowa o zakazie konkurencji musi być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności.

Jak sygnalizowaliśmy w naszych poprzednich publikacjach z cyklu #HRwChmurze, na zachowanie tej formy pozwala wykorzystanie kwalifikowanego podpisu elektronicznego.

Jednak zawarcie umowy, w przeciwieństwie do np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jest czynnością dwustronną. Oznacza to, że do skutecznego zawarcia umowy niezbędne jest złożenie oświadczenia woli nie tylko przez pracodawcę, ale także przez pracownika. Najczęściej pracownik nie posiada kwalifikowanego podpisu elektronicznego potrzebnego do dochowania formy pisemnej przy zdalnym zawieraniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby po ustaleniu ostatecznego kształtu umowy, pracodawca jako pierwszy podpisał umowę kwalifikowanym podpisem elektronicznym i przesłał ją pracownikowi zdalnie. Pracownik może ją wydrukować i podpisać ręcznie, w „klasyczny” sposób, a następnie – odesłać na adres pracodawcy (skan mailem oraz oryginał pocztą). Będzie to wystarczające dla skutecznego zawarcia umowy.

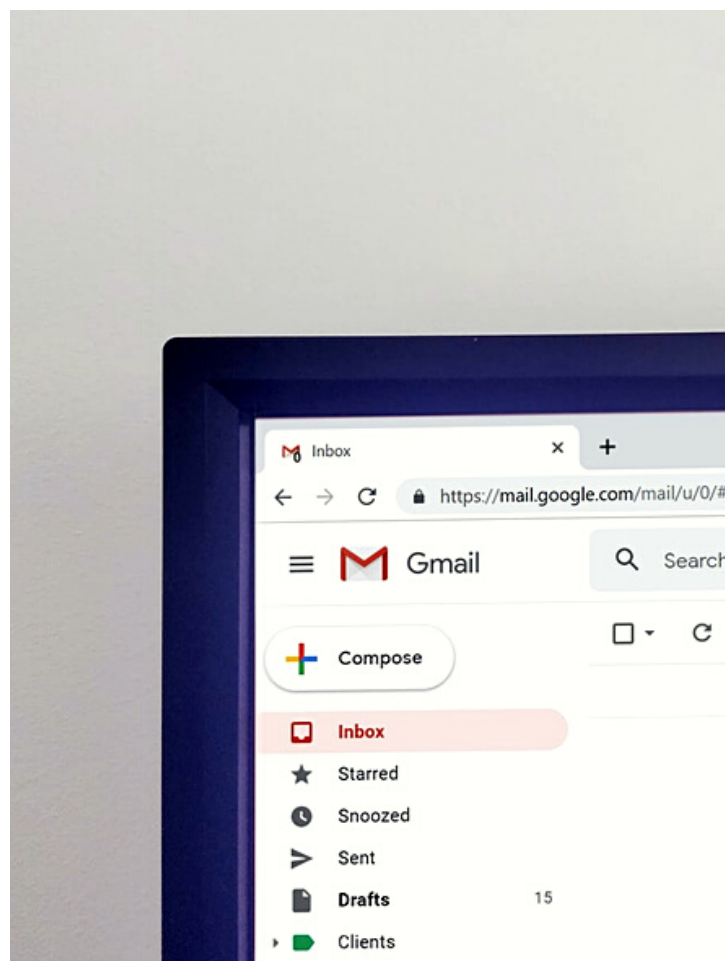
Wypowiadanie umów o zakazie konkurencji w dobie COVID-19

Przepisy antykryzysowe dają pracodawcy możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia. Skutkiem rozwiązania takiej umowy jest ustanie obciążenia finansowego po stronie pracodawcy. Dla pracownika oznacza to zwolnienie z zakazu podejmowania zatrudnienia lub działalności zarobkowej o konkurencyjnym charakterze.

Przepisy „tarczowe” nie określają formy, w której pracodawca powinien wypowiedzieć taką umowę. Jeżeli umowa o zakazie konkurencji nie przewiduje formy wypowiedzenia, to może zostać wypowiedziana w dowolny sposób (np. poprzez wykorzystanie maila).

Natomiast w przypadku, w którym do jej wypowiedzenia konieczne będzie zastosowanie formy pisemnej, pracodawca może dokonać tego przy użyciu kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przez pracodawcę wymaga jedynie złożenia przez niego oświadczenia woli. Tym samym aktywny udział pracownika i posiadanie przez niego podpisu elektronicznego nie jest konieczne.

**AUTORZY: Robert Stępień,
Michał Bodziony, Oskar Kwiatkowski**



SPOTKANIA REKRUTACYJNE ONLINE

20.11.2020

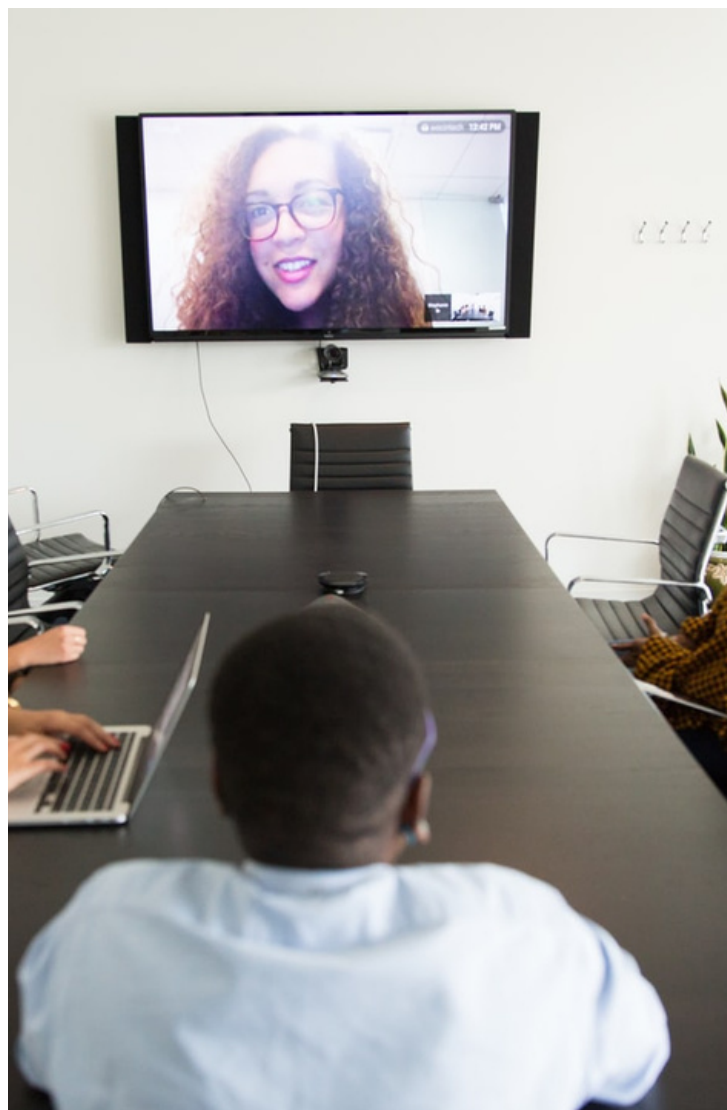
Wskazywany przez nas w ramach cyklu #HRwChmurze szeroki wachlarz zarówno problemów, jak i nowych możliwości, które wynikły z pandemii koronawirusa, dotyczy również etapu rekrutacji przyszłych pracowników. Wiele firm, które przeszły na tryb pracy świadczonej wyłącznie zdalnie i jednocześnie rozwijają swoje usługi, potrzebuje wsparcia i aktywnie poszukuje kandydatów na nowych pracowników. I chociaż może się wydawać, że świat już przywykł do zawierania umów o pracę czy dokonywania innych czynności online, to sporym wyzwaniem może okazać się przeprowadzanie zdalnego spotkania rekrutacyjnego. O czym osoby zajmujące się rekrutacją w firmie powinny zatem pamiętać?



Problematyczne nagrywanie spotkań

Ogólnoświatowy lockdown właściwie nie wpłynął na zmianę sposobu poszukiwania przyszłych pracowników. Oczywiście należy wskazać, że proces ten przeniósł się jeszcze bardziej do Internetu, jednak z tym etapem poszukiwania kandydatów większość rekruterów była od dawna zaznajomiona. Same jednak rozmowy rekrutacyjne przeniosły się w dużym stopniu do świata online i możemy prognozować, że zostaną w nim na dłużej. Wobec tego pojawia się ważne dla wielu osób pytanie: **czy spotkanie rekrutacyjne przeprowadzane online może być nagrywane?**

W naszej ocenie spotkanie takie oczywiście może być nagrywane – w końcu wielokrotnie takie nagranie okazuje się ważne na późniejszym etapie rekrutacji. Zdarza się bowiem często, że przeprowadzane rozmowy oraz kandydaci na przyszłych pracowników są analizowani po upływie jakiegoś czasu od spotkania online i rekruterzy mogą w ten sposób odpowiednio, bez pominięcia żadnych elementów rozmowy, ocenić ich możliwości, potencjał oraz to, czy należy ich zatrudnić.



Często również menadżerowie działu, do których planujemy zatrudnić taką osobę, chcą wcześniej zapoznać się z przyszłym pracownikiem oraz rozmową, którą odbył z rekruterem. W tym miejscu pojawia się jednak ważny element niezbędny do tego, by nagranie przebiegu rozmowy rekrutacyjnej zostało dokonane zgodnie z prawem – kandydat musi wyrazić zgodę na jego nagrywanie.

Zgoda ta nie powinna jednak ograniczać się wyłącznie do słów rekrutera „Czy wyraża Pan/Pani zgodę na nagrywanie?” oraz odpowiedzi kandydata „tak” lub „nie”, lecz osoba przeprowadzająca rekrutację online powinna również pamiętać o następujących kwestiach:

- O zgodę na nagrywanie spotkania należy poprosić kandydata przed rozpoczęciem spotkania oraz posiadać dowód wyrażenia przez niego zgody (rekomendujemy zadanie takiego pytania dwukrotnie: przed rozpoczęciem nagrywania oraz już po jego rozpoczęciu w celach dowodowych);
- Konieczności odpowiedniego uzasadnienia nagrania przez rekrutera – w rzeczywistości offline właściwie nie dochodzi do nagrywania spotkań;
- Rekruter powinien odpowiednio zabezpieczyć nagranie spotkania przed dostępem osób nieuprawnionych oraz przechowywać je przez określony wcześniej czas, przekazany do informacji kandydatowi.
- Należy pamiętać, że kandydat może w każdej chwili cofnąć zgodę na nagrywanie oraz zażądać usunięcia nagrania.

Nawiązując do powyższego, należy podkreślić, że brak zgody na nagrywanie nie może w żaden negatywny sposób wpływać na kandydata, w tym na wybór pracownika, który zostanie zatrudniony. W szczególności pracodawca lub rekruter nie mogą uzależniać od zgody możliwości udziału w samym procesie rekrutacyjnym.

Zatem każdorazowo rekruter powinien przeanalizować, czy nagranie spotkania rekrutacyjnego jest w konkretnej sytuacji niezbędne.



Rekrutacja online polem do nadużyć

Rekrutacja przeprowadzana offline nie wymaga legitymowania osoby, która przyszła na rozmowę rekrutacyjną. Nie istnieje bowiem żadna podstawa dla tego typu sprawdzania kandydata. Osoba przeprowadzająca rekrutację może jednak zadawać w tym celu pytania dotyczące przedstawionego CV lub listu motywacyjnego. Na tej podstawie można bowiem określić, czy rozmawiamy z osobą, która przedstawiła powyższe, czy też doszło do pomyłki lub kandydat „podstawił” inną osobę na swoje miejsce po to, aby zrobić lepsze wrażenie podczas rozmowy rekrutacyjnej. Obecnie jednak wiele firm w ogłoszeniach o pracę decyduje się wskazywać konieczność przedstawienia przez kandydatów zdjęcia w CV.

Powyższe może jednak okazać się bardziej skomplikowane w sytuacji przeprowadzania rozmów online. Wówczas przyszli pracownicy mają większe pole do nadużyć. Możemy sobie wyobrazić, że po którejś ze stron nastąpi słabe połączenie internetowe, obraz będzie niewyraźny lub sytuację, gdy kandydat będzie korzystał z pomocy innych osób znajdujących się w pokoju lub gdy zamiast niego pojawi się inna osoba podająca się za kandydata.

Powyższe stwarza przyszłym pracownikom wiele możliwości do nadużyć względem pracodawcy. Tak jak wskazywaliśmy w poprzednich artykułach w ramach cyklu #HRwChmurze, umowa o pracę może zostać zawarta online. Często zdarza się tak w sytuacjach, gdy praca może być świadczona zdalnie. Wówczas, po zawarciu zdalnie umowy o pracę, konieczne jest jednak osobiste stawiennictwo w celu odbioru sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy lub przesłanie go pocztą. Może się wówczas okazać, że niezweryfikowany podczas spotkania rekrutacyjnego kandydat na pracownika nie jest osobą, za którą się podawał. Dlatego też w sytuacji zdalnego rekrutowania oraz zawierania umów o pracę w ten sposób rekruter powinien zweryfikować tożsamość tego kandydata, przykładowo poprzez okazanie dokumentu ze zdjęciem w trakcie wideokonferencji.

Biorąc pod uwagę wskazane powyżej potencjalne problemy, proponujemy uważną analizę kwestii dotyczących zdalnego przeprowadzania procesu rekrutacji w celu obrony przed potencjalnymi zarzutami ze strony kandydata oraz nadużyć, których może się dopuścić.

AUTOR: Paweł Sych

Autorzy publikacji



Karolina Kanclerz

Radca prawny, partner
Karolina.Kanclerz@pcslegal.pl

Robert Stępień

Radca prawny, partner
Robert.Stepien@pcslegal.pl



Paweł Sych

Radca prawny
Pawel.Sych@pcslegal.pl

Marcin Szlaza-Rokicki

Radca prawny
Marcin.Szlaza-Rokicki@pcslegal.pl





Maria Boczek

Aplikantka radcowska

Maria.Boczek@pcslegal.pl

Michał Bodziony

Młodszy prawnik

Michal.Bodziony@pcslegal.pl



Oskar Kwiatkowski

Asystent prawny

Oskar.Kwiatkowski@pcslegal.pl



Patryk Koziel

Asystent prawny

Patryk.Koziel@pcslegal.pl



Julita Kołodziejska

Asystent prawny

Julita.Kolodziejska@pcslegal.pl

O KANCELARII

PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global specjalizuje się we wszystkich kwestiach **prawa HR** dot. zatrudnienia, w tym zatrudnienia i zwolnień, global mobility&immigration, wynagrodzeń i premii, compliance, ZFŚS, ZUS, sporów sądowych, restrukturyzacji, zasad motywacyjnych i lojalnościowych, czasu pracy, programów emerytalnych, PPK, PPE, danych osobowych.

Zespół **PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global** tworzy obecnie grono ponad 60 doświadczonych prawników, konsultantów oraz wsparcia administracyjnego.

Jesteśmy częścią **Littler** - największej na świecie praktyki prawa pracy, reprezentującej pracodawców. Globalny zasięg Littler to ponad 1500 prawników w **24 krajach**, w **90 biurach**, na **4 kontynentach**. Jesteśmy w stanie koordynować i realizować międzynarodowe projekty w sposób komfortowy dla Państwa oraz efektywny czasowo i kosztowo.

Dostarczamy Klientom pragmatyczne rozwiązania na miarę ich potrzeb.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

PERSPEKTYWYHR@PCSLEGAL.PL

OBSERWUJ NAS:

