

Szanowni Państwo,

czy to nie za wcześnie, by w listopadzie pisać o świętach, imprezach bożonarodzeniowych i zakończeniu roku, skoro nawet w radio wciąż nie grają jeszcze *Last Christmas* zespołu Wham!? Naszym zdaniem nie – początek listopada to czas, aby zacząć myśleć, planować i rozmawiać o działaniach wieńczących 2021, więc takim właśnie noworocznym, świątecznym zagadnieniem poświęcamy listopadową edycję naszych Perspektyw HR.

Piszemy m.in. o

- dniach wolnych w święta dla pracowników różnych wyznań,
- zakrapianych alkoholem imprezach świątecznych,
- udzielaniu okołoswiątecznych dni wolnych,
- wciąż gorącym temacie szczepień na COVID-19, tym razem w kontekście wigilijnych spotkań firmowych.
- pracowniczych ocenach rocznych.

Mamy nadzieję, że nasz listopadowy newsletter ułatwi Państwu niektóre decyzje i zadania, lub przypomni w porę o sprawach, którymi trzeba będzie się niedługo zająć.

Życzymy przyjemnej lektury, ale życzeń świątecznych jeszcze nie składamy.

Karolina Schiffter
Marcin Sanetra

Święta – wolne dni dla pracowników różnych wyznań

Autor: Agnieszka Król, adwokat, prawnik, agnieszka.krol@pcslegal.pl

25 grudnia oraz 26 grudnia są dniami wolnymi dla wszystkich pracowników – nie tylko tych będących wyznania rzymskokatolickiego. Pracodawca zobowiązując pracownika do świadczenia pracy w te dni (oczywiście, o ile taka praca jest dopuszczalna) powinien liczyć się z koniecznością udzielenia mu rekompensaty w postaci czasu wolnego do końca okresu rozliczeniowego – niezależnie od tego, czy zgodnie ze swoim wyznaniem i światopoglądem pracownik Boże Narodzenie świętuje, czy nie. Jedynie w przypadku, gdy taka rekompensata nie będzie możliwa, pracownikowi należy wypłacić dodatek – w wysokości 100% wynagrodzenia.

Co jednak w takim razie z pracownikami innych wyznań, których z roku na rok coraz więcej na polskim rynku pracy, np. wśród zatrudnianych coraz powszechniej obcokrajowców? Jak pracodawca powinien zachować się wobec pracowników, którzy najważniejsze dla siebie święta również chcieliby uczcić dniem wolnym?

Osoby należące do kościołów i związków wyznaniowych, których święta nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy na czas obchodzenia tych świąt. Jak z takiej możliwości skorzystać w praktyce? Pracownik chcący obchodzić swoje święta religijne niepokrywające się z dniami ustawowo wolnymi od pracy powinien zgłosić się do pracodawcy z odpowiednim wnioskiem co najmniej na 7 dni przed planowaną datą zwolnienia. Pamiętajmy, że wniosek pracownika w tej sprawie ma wiążący charakter – pracodawca jest zobowiązany udzielić zwolnienia. Takie zwolnienie od pracy jest jednak udzielane pod warunkiem odpracowania go przez pracownika, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia. O warunkach odpracowania zwolnienia pracodawca powinien poinformować pracownika nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia.

Alkohol na firmowej Wigilii

Autor: Magdalena Profic, asystent prawny, magdalena.profic@pcslegal.pl

Wielu pracodawców zastanawia się, czy mogą organizować spotkania wigilijne i świąteczne, na których podawany jest alkohol. W tym kontekście często cytuje się formalistyczne przepisy ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, które wskazują, że taka praktyka jest niedopuszczalna. Nie oznacza to jedna, że wspólne, zespołowe świętowanie i toasty za sukces firmy (np. lampką szampana, a być może nawet dwiema) nie są dopuszczalne.

Zakaz spożywania alkoholu w pracy nie ma charakteru absolutnie bezwzględnego, a udział pracowników w spotkaniu okolicznościowym zorganizowanym za zgodą pracodawcy po godzinach pracy jest dopuszczalny i nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych – nawet, jeżeli takie spotkanie ma miejsce na terenie firmy. Wigilia pracownicza, organizowana poza godzinami pracy, stanowi imprezę okolicznościową. Pracodawca ma zatem prawo zdecydować również o możliwości podania alkoholu na tego typu imprezie – oczywiście z umiarem i z uwzględnieniem obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa.

A co pracodawca powinien zrobić w sytuacji, w której któryś z pracowników okaże się nieodpowiedzialny, a wspólne świętowanie nie pójdzie zgodnie z planem, np. pracownik nadużyje alkoholu i stanie się agresywny? Pracownik jest zobowiązany do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Nawet jeśli spotkanie wigilijne odbywało się poza godzinami pracy, to nadal jest zobowiązany do powstrzymywania się od zachowań agresywnych i takich, które wywołują konflikty w środowisku pracy lub zagrażają bezpieczeństwu innych. Wobec takiego pracownika można zatem wyciągnąć konsekwencje, poczynając od wezwania go do opuszczenia spotkania, a skończywszy na rozwiązaniu umowy o pracę.

Czy wigilię pracowniczą można zorganizować tylko dla zaszczepionych pracowników?

Autor: Karolina Rogatko, prawnik, karolina.rogatko@pcslegal.pl

Zbliżający się okres świąteczny to czas, w którym większość firm decyduje się na organizację spotkania integracyjnego dla swoich pracowników, przybierającego np. formę wigilii pracowniczej. Pracodawcy mają jednak wciąż mnóstwo obaw związanych z trwającą pandemią koronawirusa. Czy wobec tego możliwe jest zorganizowanie świątecznego spotkania jedynie dla tych pracowników, którzy są zaszczepieni?

Należy spojrzeć na to z punktu widzenia jednego z najważniejszych obowiązków, jaki ciąży na pracodawcach, a więc obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników. Organizacja świątecznego spotkania dla większego grona pracowników, mimo że przez większość zostanie zapewne odebrana jako miły gest ze strony pracodawcy, wiąże się ze zwiększonym ryzykiem zakażenia koronawirusem. Dlatego też uzasadnione jest, aby pracodawca wprowadził zasady, które ograniczą ryzyko zachorowania, a jednocześnie nie narażą go na zarzut dyskryminacji czy nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Pracodawca może wymagać, aby pracownicy, którzy wyrażą chęć wzięcia udziału w spotkaniu, okazali certyfikat potwierdzający szczepienie przeciwko COVID-19 lub negatywny wynik testu na koronawirusa.

Istotnym zagadnieniem jest również gromadzenie i przechowywanie danych osobowych. Jeżeli pracodawca zdecyduje się na weryfikację faktu zaszczepienia się jedynie poprzez okazanie certyfikatu szczepienia (tj. pracodawca nie będzie przechowywał tych danych), jest to dopuszczalne bez konieczności odwoływania się do przepisów RODO.

Ocena roczna w czasie pandemii

Autor: Oskar Kwiatkowski, prawnik, oskar.kwiatkowski@pcslegal.pl

Ocenę roczną można przeprowadzić zdalnie. Warto jednak pamiętać o kilku kwestiach, które niezmiennie są istotne i rzutują na potencjalne dalsze decyzje dotyczące pracownika.

Pamiętajmy w szczególności o równym traktowaniu pracowników i upewnijmy się, że sprawiedliwie i niedyskryminująco podchodzimy zarówno do samych ocen, jak i procesu ich przeprowadzania. Nierzadko zdarza się, że pracownicy otrzymując negatywną ocenę twierdzą, że jest ona nieobiektywna i dyskryminująca. Stąd warto przy projektowaniu całego

procesu zapewnić obiektywizm, w szczególności poprzez wprowadzenie konkretnych, mierzalnych kryteriów czy np. umożliwienie oceny pracy pracownika przez managerów z współpracującymi/współpracowników.

Zwróćmy również uwagę na rzetelność oceny, także jeżeli miałyby to oznaczać konieczność przedstawienia niektórym z pracowników negatywnego feedbacku. W praktyce często spotykamy się z sytuacjami, w których zwalniany za słabe wyniki pracownik broni się w sądzie imponującą historią i wynikami swoich ocen rocznych. Jest to później spory kłopot. Jeżeli pracownik ma słabe wyniki w określonych obszarach, powiedzmy o tym i odnotujmy w procesie oceny rocznej.

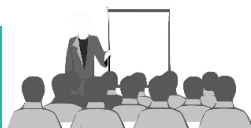
Oprócz oceny pracy pracownika warto w formularzu oceny rocznej poruszyć również kwestie dotyczące np. organizacji pracy (np. przydzielenia zadań w zadaniowym systemie czasu pracy; nadgodzin) czy poprosić zespół o opinię (np. co do funkcjonowania pracy zdalnej i hybrydowej). Pozwoli to uniknąć w przyszłości wątpliwości i potencjalnych roszczeń, np. co do nadgodzin. Informacje od pracowników mogą również stanowić cenną wskazówkę dla pracodawcy, np. co do rodzaju stosowanych benefitów pracowniczych (niektóre straciły na atrakcyjności w związku z pandemią, jak karty sportowe czy „owocowe dni”).

Finansowanie paczek świątecznych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Autor: Patryk Kozieł, asystent prawny, patryk.koziel@pcslegal.pl

Pracodawcy często przygotowują dla swoich pracowników upominki z okazji świąt. Na prezenty mogą również liczyć dzieci pracowników, dla których przygotowywane są paczki ze słodyczami lub innymi drobnymi upominkami. Prezenty te mogą być finansowane z środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dzięki czemu korzystają ze zwolnień podatkowo-składkowych. Klasycznym przykładem świadczenia, które może być finansowane z Funduszu, są właśnie paczki świąteczne przyznawane dzieciom pracowników.

Jednak co z kryteriami socjalnymi? Czy przyznawanie paczek oraz ich wartość powinna być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Czy to oznacza, że pracodawca nie może dla wszystkich dzieci przygotować identycznych paczek? Naszym zdaniem może – zastosowanie kryterium sytuacji rodzinnej (liczby dzieci) jest w naszej ocenie wystarczające. Dodatkowo, paczki są często przyznawane dzieciom na imprezach mikołajkowych. Ta okoliczność ma szczególne znaczenie z perspektywy wartości (a raczej zawartości) paczki. Patrząc przez pryzmat dobra dzieci trudno byłoby dać im paczki o różnej zawartości. Nie możemy zapobiec sytuacji, w której dzieci porównają zawartość paczek podczas imprezy.



Webinar: Jak zepsuć zakaz konkurencji – największe błędy, które popełniają pracodawcy

Termin: 10 listopada br., godz. 12:00-12:45, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, adw. Bartosz Wszeborowski.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: *tutaj*.

Webinar: E-teczka - czy to koniec ery papieru?

Termin: 16 listopada br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: *tutaj*.

#jesieńzHR2021: Zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami zaprasza do udziału w webinarach z cyklu #jesieńzHR2021.

Termin: 16 listopada br., godz. 14:00-15:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień oraz Michał Bodziony.

Więcej: *tutaj*.

Spotkanie: Prawo pracy w praktyce

Zapraszamy do udziału w spotkaniu organizowanym przez kancelarie PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Pracodawcy Pomorza.

Termin: 17 listopada br., godz. 11:00-13:00.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Więcej: *tutaj*.

PCS | MeetUp: Jak administrować zfsś gdy są związki zawodowe?

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global.

Termin: 17 listopada br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegent: r. pr. Łukasz Chruściel

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: *tutaj*.

O związkach ze związkami: Uzgadnianie regulaminów i wewnętrznych aktów prawa pracy

Zapraszamy do udziału w cyklu *O związkach ze związkami*, poświęconym zarządzaniu relacjami ze związkami zawodowymi.

Termin: 18 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch oraz r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: *tutaj*.

Webinar: Członkowie zarządu – na jakiej podstawie najlepiej zatrudniać?

Termin: 22 listopada br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Miłosz Awedyk.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: *tutaj*.

Zatrudnianie cudzoziemców: Zezwolenia dla cudzoziemców a praca zdalna

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Zatrudnianie Cudzoziemców*.

Termin: 23 listopada 2021, godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Marcin Sanetra.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: *tutaj*.

Pracodawca i pracownik w sądzie: Zdalny sąd pracy

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Pracodawca i pracownik w sądzie*.

Termin: 24 listopada br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: *tutaj*.

Kobiety u progu kariery zawodowej

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wraz z Fundacją Business Boutique zaprasza do udziału w panelu dyskusyjnym „*Hybrydowe środowisko pracy – jak je zrozumieć i odnosić w nim sukces*”

Termin: 26 listopada br.

Prelegent: adw. Karolina Schiffter.

Więcej: *tutaj*.

Polski Kongres Compliance - Compliance w obszarze HR

Zapraszamy na spotkanie, organizowane przez Must Read Media.

Termin: 30 listopada br., godz. 9:00 – 9:45.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Więcej: *tutaj*.
