

**Szanowni Państwo,**

oddajemy w Państwa ręce grudniowe wydanie *Perspektyw HR*.

Na wstępie odnosimy się do dopiero co opublikowanego **projektu ustawy, która ma regulować kwestię pozyskiwania przez pracodawców danych o negatywnym wyniku testu na COVID-19**. W praktyce przepisy dają również możliwość weryfikowania i zbierania danych o szczepieniu czy posiadaniu statusu ozdowieńca. Dodatkowo wskazują, jakie działania może podjąć pracodawca w stosunku do osób, które nie „wylegitymują” się paszportem covidowym czy negatywnym wynikiem testu. Wskazujemy podstawowe założenia przepisów – będziemy jednak nadal obserwować proces legislacyjny i informować na bieżąco.

Ponadto koncentrujemy się w nim na **benefitach pozapłacowych** – dodatkowe dni wolne, 4-dniowy tydzień pracy, sabbatical, praca zdalna. Podpowiadamy, na co zwrócić uwagę, aby uzyskać oczekiwany efekt biznesowy i uniknąć ryzyk.

Dzielimy się również doświadczeniami, w jaki sposób powiązać **benefity pracownicze** z umową lojalnościową i obowiązkiem przepracowania przez pracownika określonego czasu. Takie umowy zyskują coraz większą popularność na rynku. I nie muszą dotyczyć wyłącznie szkoleń, jak się powszechnie uważa. Szczegóły poniżej.

**Życzymy udanej lektury!**

**Agnieszka Nicińska**  
**Robert Stępień**  
**Paweł Sych**

## #ALERT: Projekt ustawy dot. weryfikacji negatywnego wyniku testu oraz zaszczepienia przeciwko COVID-19

Nareszcie jest długo oczekiwany projekt dot. weryfikacji negatywnego wyniku testu oraz zaszczepienia przeciwko COVID-19. Są to rozwiązania, o których mówiliśmy od dawna i w naszej ocenie nawet bez zmiany przepisów były i są dozwolone.

Przepisy przesądzą, że pracodawca w celu zapewnienia bezpieczeństwa będzie mógł żądać informacji o negatywnym wyniku testu, z czego zwalniać będzie paszport covidowy!

Projekt przewiduje też możliwe działania w stosunku do pracowników, którzy odmówią wykonania testu lub przekazania danych. Pytanie czy jest to katalog zamknięty i czy pracodawcy będą uprawnieni do podejmowania innych działań, które uznają za skuteczne?!

Najważniejsze założenia projektu opisujemy poniżej:

1. Pracodawca będzie mógł zażądać od pracowników (osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych) podania informacji **o posiadaniu negatywnego wyniku testu** w kierunku koronawirusa (wykonanego max. 48h przed okazaniem). Pracownik będzie miał obowiązek przekazać te dane **na każde żądanie pracodawcy**. Co do zasady, pracownik będzie przekazywał te dane w postaci oświadczenia. Pracodawca będzie mógł zażądać udokumentowania danych poprzez okazanie negatywnego wyniku testu.
2. Pracownicy (i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych) będą mogli wykonywać **nieodpłatne testy** w kierunku SARS-CoV-2. Testy będą finansowane **ze środków publicznych**. Rozwiązanie to da powszechną możliwość testowania pracowników.
3. Jeżeli pracownik przekaze pracodawcy informację o przebytej infekcji SARS-CoV-2 lub o wykonaniu szczepienia przeciwko COVID-19 będzie **zwolniony z obowiązku** podania informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu. Pracodawca będzie mógł zażądać udokumentowania danych poprzez okazanie zaświadczenia o przebyciu choroby lub certyfikatu o zaszczepieniu. W praktyce weryfikacja odbywać się będzie poprzez udostępnioną aplikację skanującą tzw. paszport covidowy.
4. Pracodawca będzie mógł przechowywać stosowne dane przez okres niezbędny do realizacji celu regulacji (tj. tak długo, jak będzie to niezbędne do przeciwdziałania rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 w zakładzie pracy), nie dłużej jednak niż do upływu okresu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.
5. Jeżeli pracownik odmówi udostępnienia pracodawcy informacji pracodawca będzie traktował takiego pracownika jako osobę, która **nie posiada negatywnego wyniku testu/nie posiada statusu ozdowieńca/nie wykonała szczepienia** przeciwko COVID-19.

6. W przypadku pracownika, który przekazał informację o braku testu (braku statusu ozdrowieńca/braku zaszczepienia) lub też odmówił przekazania informacji pracodawca będzie mógł:
  - 1) dokonać zmiany w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w tym sposobu wykonywania pracy przez pracowników;
  - 2) dokonywać zmian w systemach lub rozkładach czasu pracy pracowników;
  - 3) polecić pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscem jej wykonywania w umowie, w ramach tej samej miejscowości lub powierzyć pracownikowi innego rodzaju pracę za wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi pracy, nie niższym niż dotychczasowe;
7. Działania pracodawcy nie będą stanowiły naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

### **Dodatkowe dni wolne, Nielimitowany urlop, sabbatical, urlop udzielany „w godzinach”**

Wprowadzanie benefitu polegającego na oferowaniu pracownikom większej ilości czasu wolnego zyskuje na popularności. W różnych krajach świata pojawiają się pomysły cztero- czy nawet trzydniowego tygodnia pracy. Popularne są również koncepcje dodatkowego urlopu czy wręcz nielimitowany urlop.

Nie ma przeszkód, aby zwiększyć pracownikom wymiar urlopu wypoczynkowego. Zawsze możemy przyznać pracownikom więcej uprawnień, niż wynika to z przepisów. Istotne jedynie, aby zachować zasady dotyczące równego traktowania pracowników. Nie oznacza to, że taki dodatkowy urlop musi być w sposób jednolity przyznany wszystkim. Jego przyznanie, jak również wymiar, może być uzależniony w szczególności od wyników pracy pracowników czy nawet rodzaju lub charakteru pracy.

Niektórzy pracodawcy wprowadzają w zakładach pracy tzw. nielimitowane dni urlopowe. Pracownicy uzyskują nieograniczoną pulę płatnych dni wolnych do wykorzystania. Warunkiem jest zachowanie przez pracowników produktywności oraz efektywnego wykonywania przypisanych pracownikom zadań. To niekonwencjonalne rozwiązanie z pewnością nie wszędzie się sprawdzi. W przypadku pracowników zatrudnionych w systemie zadaniowego czasu pracy może być jednak warto rozważenia.

Rozwiązaniem, które cieszy się coraz większą popularnością w Polsce jest tzw. sabbatical – długi urlop, który udzielany jest pracownikom najbardziej zasłużonym dla organizacji. Nierzadko udzielany jest nawet na rok. Podczas tego urlopu pracownicy mają szansę podnosić swoje kompetencje, realizować pasje, a także zregenerować swoje siły, co pozwala im walczyć z wypaleniem zawodowym. Zasady jego przyznawania, czas trwania czy przeznaczenie można regulować w dowolny sposób.

A co z udzielaniem urlopu w godzinach? Pracownicy często o to proszą, traktując takie rozwiązanie jako korzystne. W naszej ocenie nie ma przeciwwskazań, aby udzielać urlopu w taki sposób, zgodnie z zasadą korzystności dla pracownika. Inspekcja pracy sprzeciwia się

jednak takiej praktyce i to mimo deklaracji ze strony pracowników, że jest to dla nich korzystne. Zatem stosując takie rozwiązanie trzeba liczyć się ze sporem z inspekcją.

### **„Wolne piątki”**

---

Niektórzy pracodawcy decydują się na wprowadzenie w piątek wolnego dnia w zamian za wydłużony czas pracy w pozostałe dni tygodnia. Inni zapewniają w piątki skrócony czas pracy dla całego zespołu albo organizują w piątkowe popołudnia wspólne aktywności niezwiązane z pracą. Możliwości modyfikacji tego benefitu jest bardzo dużo. Jego istotą jest to, aby produktywności czy efektywności pracowników nie utożsamiać z liczbą godzin spędzonych w biurze. Wymaga to dojrzałej kultury organizacyjnej i kultury pracy, które sprawią, że pracownicy – choć mniej czasu spędzą w biurze – będą realnie zaangażowani i poczują się odpowiedzialni za wyniki firmy.

Wdrożenie takiego rozwiązania niejednokrotnie musi zostać poprzedzone dostosowaniem kwestii formalnych, takich jak chociażby zmiana systemu czasu pracy czy obowiązujących regulaminów i harmonogramów.

### **Praca zdalna na 100% – benefit czy zagrożenie?**

---

Pandemia koronawirusa sprawiła, że praca zdalna stała się dla pracodawców i pracowników nową rzeczywistością. Jej zalety zostały docenione przez pracowników, którzy pracę zdalną zaczęli traktować nie jako środek zmierzający do wyeliminowania ryzyka zakażenia koronawirusem, lecz jako benefit. Praca zdalna jest również korzystna dla pracodawców, choćby z uwagi na ograniczenie kosztów najmu powierzchni biurowej.

Są pracodawcy, u których praca funkcjonuje w 100% zdalnie. Powodzenie takiego rozwiązania zależy od specyfiki działalności pracodawcy – dla jednych będzie korzystne, dla innych będzie stanowiło zagrożenie. Nie ma również przeszkód, aby na części stanowisk wprowadzić pracę w 100% zdalną, a na części hybrydową (tj. łącząc pracę zdalną z pracą w biurze). Istotne jedynie, aby takie zróżnicowanie sytuacji pracowników było oparte na obiektywnych kryteriach. Jednym z nich może być rodzaj czy charakter pracy wykonywanej przez pracownika. Istotne jest również, aby zasady zdalnej współpracy pracownika i pracodawcy zostały odpowiednio uregulowane, w regulaminie pracy zdalnej. Jasne określenie tych zasad pozwoli na sprawne zarządzanie zdalnym procesem pracy i przynajmniej ograniczenie ryzyk w wielu obszarach, które na ten moment nie są wyraźnie uregulowane w przepisach.

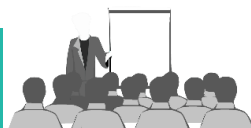
### **Benefity pracownicze w umowach lojalnościowych**

---

Określone benefity przyznawane pracownikom można powiązać z umową lojalnościową, tj. obowiązkiem przepracowania przez pracowników określonego czasu. Osiągamy wówczas nie tylko skutek w postaci nagrodzenia pracownika, ale również cel retencyjny, w postaci utrzymania pracownika w zatrudnieniu.

Takie umowy mogą być zawierane nie tylko w celach szkoleniowych. Zgodnie z zasadą swobody umów, mogą dotyczyć również innych form wsparcia dla pracowników, np. dofinansowania zakupu mieszkania. Pracodawca nie jest przy tym związany wymogami przewidzianymi dla umów szkoleniowych. Przepisy nie regulują bowiem innych niż szkoleniowe umów lojalnościowych. Pracodawca mają zatem w tym zakresie dużą swobodę.

Istotne, aby warunek przepracowania określonego czasu zdefiniować jako konieczność faktycznego wykonywania pracy. Można wyłączyć okresy nieobecności. W przypadku zwolnienia lekarskiego powstaje wówczas kwestia wliczania wartości przyznanego benefitu do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Co do zasady, jeżeli dane świadczenie nie jest wypłacane w okresie choroby, powinno być wliczane do podstawy wymiaru zasiłku. Można jednak do pewnego stopnia ograniczyć ten obowiązek, odpowiednio konstruując zasady przyznawania takiego świadczenia.



### **Webinar: Nowe ulgi dla zatrudnionych w Polskim Ładzie – jak się nie pogubić w nowych przepisach i co to oznacza dla pracodawców i zatrudnionych?**

Termin: 15 grudnia br., godz. 11:00-11:45, online.  
Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Paweł Sych.  
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **Szkolenie: Wycieki informacji poufnych – co zrobić, aby tajemnice firmy nie zostały ujawnione?**

Termin: 15 grudnia br., godz. 9:00-15:00, online.  
Prelegenci: adw. Bartosz Tomanek, adw. Bartosz Wszeborowski.  
Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **O związkach ze związkami: Negocjacje związkowe, spory zbiorowe, protesty – jak zarządzić procesem?**

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

Termin: 16 grudnia 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](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl) | Więcej: [tutaj](#).

### **Webinar: Sygnaliści: co się stało, że się nie udało? Pracodawcy po 17 grudnia 2021 r.**

Termin: 17 grudnia br., godz. 11:00, online.  
Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.  
Szczegółowa agenda oraz rejestracja: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

## Zatrudnianie Cudzoziemców: Test rynku pracy – jak prawidłowo złożyć ofertę pracy i postępowania w przypadku skierowania kandydatów przez PUP

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu webinarów *Zatrudnianie cudzoziemców*.

Termin: 13 stycznia 2022, godz. 11:00-11:45, online

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, Danuta Skoczeń.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl) | Więcej: *tutaj*.

**Publikacja: ZFŚS – pytania z komentarzem**



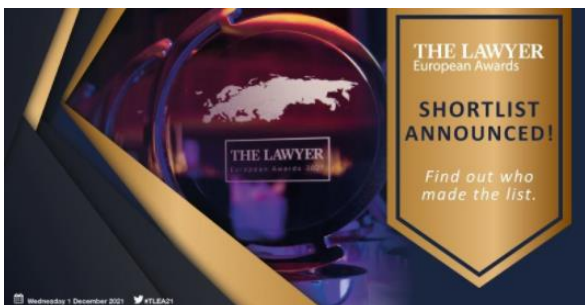
Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **ZFŚS – pytania z komentarzem**, wydanej wspólnie z *Dziennikiem Gazetą Prawną*.



W publikacji znajdują Państwo omówienie między innymi następujących zagadnień:

- cel tworzenia ZFŚS,
- rodzaje finansowych świadczeń,
- wysokość i terminy dokonywania odpisu,
- sankcje za naruszenie przepisów,
- rozwiązania wprowadzone przepisami tarczy antykryzysowej w związku z COVID-19.

Autorzy: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Paweł Sych oraz Patryk Koziół. | Więcej: *tutaj*.



## The Lawyer European Awards 2021

Kancelaria Littler została nagrodzona w konkursie The Lawyer European Awards 2021, w kategorii **Global Firm of the Year in Europe!**, organizowanym przez *The Lawyer*.

Więcej: *tutaj*.