

**Szanowni Państwo,**

zależy nam na tym, aby byli Państwo na bieżąco z tym, co aktualnie dzieje się w obszarze HR. Dlatego przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia. Dzięki nam będą Państwo wiedzieć o tym co najważniejsze.

**OCHRONA ZWIĄZKOWA USTAJE WRAZ Z UTRATĄ UPRAWNIEŃ ORGANIZACJI**

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowej oznacza że uprawnienia tracą indywidualni działacze – ochrona trwałości stosunku pracy nie jest ich uprawnieniem osobistym, ale pozostaje w ramach uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Ponadto ochrona związkowców ustaje automatycznie, a pracodawca nie musi informować o tym fakcie działaczy.

**WERYFIKACJA TESTÓW - SEJM ROZPOCZNIE PRACĘ NAD NOWYM PROJEKTEM**

Do Sejmu trafił nowy projekt ustawy mający uregulować kwestię weryfikacji testów w kierunku SARS-CoV 2 przez pracodawcę. Przewiduje on, że pracownik raz w tygodniu będzie mógł wykonać bezpłatny test, a pracodawca, z wyprzedzeniem, będzie mógł okazać testu zażądać. Kontrowersyjnym rozwiązaniem jest możliwość żądania przez pracownika, który podejrzewa, że zakażił się w miejscu pracy, odszkodowania od innego pracownika, który nie poddał się testowi, a z którym miał kontakt. W razie jednak nieweryfikowania testów przez pracodawcę, to on będzie ponosił odpowiedzialność.

**ZATRUDNIANIE NA CZARNO NIESIE ZE SOBĄ JESZCZE WIĘKSZE RYZYKO**

Dotychczas w przypadku wykrycia przez właściwy organ zatrudnienia na czarno, pracodawca był odpowiedzialny za opłacenie zaległych składek. Przysługiwało mu jednak roszczenie regresowe w stosunku do pracownika. Polski Ład spowodował, że to wyłącznie pracodawca będzie ponosił ryzyko zatrudnienia bez umowy. Pracodawca nie będzie mógł żądać od pracownika zwrotu równowartości opłaconych składek, a wypłacone w ten sposób wynagrodzenie nie będzie mogło stanowić jego kosztów uzyskania przychodu.

**PRACODAWCA MOŻE PODPISYWAĆ DOKUMENTY ELEKTRONICZNIE**

Pandemia zmusiła wszystkich do poszukiwania sposobów, pozwalających ograniczyć bezpośredni kontakt. Jednym z nich jest korzystanie przez pracodawcę z kwalifikowanego podpisu elektronicznego (QES). Podpis taki wywołuje identyczne skutki prawne, jak ten złożony własnoręcznie na kartce papieru, a jednocześnie potwierdza tożsamość osoby podpisującej oraz datę i godzinę złożenia podpisu, a także ujawnia wszelkie modyfikacje dokumentu. Nie ma przeszkód, aby korzystać z tej formy w przypadku dokumentów w stosunkach pracowniczych, np. zawierając lub rozwiązując umowę o pracę.

Zapraszamy do kontaktu:

**Karolina Kanclerz**, radca prawny, partner

**Sławomir Paruch**, radca prawny, partner

**Oskar Kwiatkowski**, aplikant radcowski, prawnik