

Szanowni Państwo,

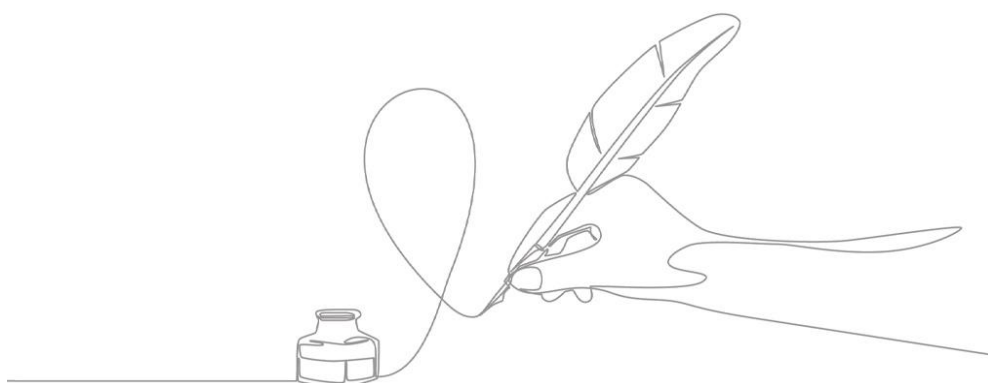
w obliczu konfliktu na Ukrainie pracodawcy podejmują szereg działań mających na celu udzielenie pomocy swoim ukraińskim pracownikom oraz wsparcie działań charytatywnych podejmowanych przez załogę.

W ramach niniejszego wydania *Perspektyw HR* dzielimy się z Państwem naszą wiedzą i doświadczeniem w tym zakresie. Poświęciliśmy je w całości sytuacji na Ukrainie oraz narzędziom, z których mogą skorzystać Państwo w obliczu pojawiających się wyzwań.

W odpowiedzi na Państwa prośby i pytania zdecydowaliśmy, aby w jednym miejscu zebrać i podsumować wybrane teksty z cyklu *Jak pomóc Ukrainie?*, które na co dzień publikujemy na naszym [profilu LinkedIn](#). Te, które spotkały się z największym zainteresowaniem z Państwa strony.

Poniżej przedstawiamy również kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS | Littler. Zapraszamy Państwa do uczestnictwa.

Życzymy udanej lektury!



Benefity dla pracowników ukraińskich

Autorzy:

adw. Karolina Schiffter, partner, karolina.schiffter@pcslegal.pl

Kinga Rozbicka, prawnik, kinga.rozbicka@pcslegal.pl

Od początku wojny polską granicę przekroczyło już niemal 3 mln uchodźców z Ukrainy. Wiele z tych osób stawia swoje pierwsze kroki na polskim rynku pracy. Ich szczególna, niezwykle trudna sytuacja osobista wymaga od pracodawców przyjęcia nieszablonowego podejścia, które przejawiać się może chociażby przez przyznanie pracownikom ukraińskim pakietu indywidualnie dostosowanych benefitów.

Oprócz pewnych standardów, jakimi w obecnych realiach jest już prywatna opieka medyczna, czy karta Multisport, w praktyce spotykamy szereg dodatkowych, specyficznych benefitów, które mogą okazać się szczególnie istotne dla pracowników z Ukrainy. Poniżej omówienie najważniejszych z nich.

Udostępnienie pracownikowi i członkom jego rodziny mieszkania

Z perspektywy podatkowej bezpłatne udostępnienie pracownikowi zakwaterowania będzie stanowiło przychód pracownika ze stosunku pracy jako świadczenie nieodpłatne. Wartość pieniężna takiego świadczenia powinna zostać określona jako równowartość czynszu, który byłby należny w przypadku zawarcia umowy najmu udostępnionego pracownikowi lokalu. Kwestia ta budzi jednak pewne rozbieżności w orzecznictwie i stanowiskach organów podatkowych, a zważywszy na szczególne okoliczności, możliwe jest wystąpienie do właściwego organu podatkowego o wydanie interpretacji indywidualnej przy wprowadzaniu takiego benefitu. Niewykluczone, że stanowisko organu podatkowego okaże się odmienne, korzystne dla pracodawcy i ukraińskiego pracownika.

Niewątpliwa jest natomiast kwalifikacja wydatków ponoszonych przez pracodawcę na czynsz za mieszkanie dla pracownika jako kosztu uzyskania przychodów.

Zorganizowanie pomocy w załatwianiu formalności

Choć specustawa miała na celu ułatwienie wszelkich formalności, zawiera szereg nieścisłości, w których łatwo się pogubić. Dlatego też pracodawca może zorganizować pracownikom z Ukrainy pomoc w załatwianiu wszelkich urzędowych spraw związanych z legalizacją pobytu, ale także z wnioskami o świadczenia socjalne, itp. Może się to przejawiać np. poprzez zorganizowanie bezpłatnych dyżurów pomocy prawnej w zakładzie pracy, a także umożliwienie pracownikom ukraińskim elastycznych godzin pracy z możliwością opuszczania jej w celu załatwiania wszelkich formalności.

Zorganizowanie opieki nad dziećmi

Przyjęcie ukraińskich dzieci do szkół, przedszkoli i żłobków również wymaga dopełnienia formalności. Nie wszystkie dzieci będą też miały zapewnioną opiekę w czasie, w którym ich

rodzice pracują. Pracodawca może w tym celu przystosować niektóre pomieszczenia w zakładzie pracy i zatrudnić odpowiednią kadrę, aby zorganizować tymczasowe miejsce opieki dla dzieci pracowników. W jego ramach, dzieci mogłyby się chociażby uczyć języka polskiego, co byłoby dodatkowym benefitem dla ukraińskich rodzin. Niekoniecznie musi to oznaczać zorganizowanie przedszkola. Są prostsze rozwiązania – przetestowaliśmy je z naszymi klientami w okresie strajku nauczycieli.

Innym rozwiązaniem może być pokrycie przez pracodawcę kosztów korzystania z usług niani lub pozwolenie pracownikom ukraińskim na pracę zdalną wówczas, kiedy jest to możliwe z perspektywy charakteru pracy i warunków lokalowych takiego pracownika.

Wsparcie psychologiczne

Zorganizowanie pracownikom ukraińskim i członkom ich rodzin bezpłatnej pomocy psychologicznej może okazać się niezbędne, aby umożliwić im ułożenie sobie życia na nowo, a w szczególności odnaleźć się na rynku pracy. Pomoc może być sfinansowana ze środków obrotowych, jak i z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (<https://lnkd.in/dYmVhQc9>). Chętnie wesprzemy Państwa w organizowaniu i wdrażaniu pakietu benefitów, które mogą stanowić realną pomoc Ukraińcom w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości.

Jak pracodawcy mogą wspierać działania charytatywne swoich pracowników?

Autorzy:

adw. Karolina Schiffter, partner, karolina.schiffter@pcslegal.pl

apl. radc. Martyna Krawczyk, prawnik, martyna.krawczyk@pcslegal.pl

Sytuacja spowodowana konfliktem zbrojnym na Ukrainie sprawia, że wielu pracowników angażuje się w pomoc dla obywateli Ukrainy indywidualnie. Pracodawcy wspierają pracowników w niesieniu pomocy, nierzadko ustalając wspólnie z nimi formy skutecznego wsparcia. Oprócz bezpośredniego zaangażowania się w akcje charytatywne, pracodawca może również zapewnić udogodnienia ułatwiające pracownikom szerzenie pomocy potrzebującym osobom z Ukrainy.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe dni wolne od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które będą wykorzystane np. na pracę w ramach organizacji humanitarnej niosącej pomoc Ukraińcom. Informacja o takiej możliwości powinna być podana do wiadomości wszystkich pracowników, aby nie narazić się na zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Zaangażowanie pracownika w konkretne formy pomocy jest obiektywnym kryterium, które uzasadnia przyznanie tym pracownikom dodatkowych dni wolnych.

Urlop bezpłatny

Pracodawca może też na pisemny wniosek pracownika może mu udzielić urlopu bezpłatnego. Należy jednak pamiętać, że okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W celu uniknięcia nieporozumień, pracodawca udzielając urlopu bezpłatnego powinien on tym poinformować swojego pracownika.

Zwolnienie od pracy dla krwiodawcy

Pracodawca ma również obowiązek zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi i na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy. Za czas tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Oddelegowanie pracownika

Pracodawca może oddelegować pracownika do wykonywania innej pracy, w tym pracy charytatywnej w którą zaangażowany jest pracodawca, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem, że praca ta nie spowoduje obniżenia wynagrodzenia, będzie odpowiadała kwalifikacjom pracownika oraz będzie uzasadniona potrzebami pracodawcy. Takie oddelegowanie, nie spowoduje uzyskania przez pracownika statusu wolontariusza, gdyż warunkiem koniecznym do uzyskania takiego statusu jest dobrowolność i chęć nieodpłatnego działania.

Chętnie wesprzemy Państwa we wdrożeniu tych działań w Państwa firmie.

Język umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem

Autorzy:

adw. Karolina Schiffter, partner, karolina.schiffter@pcslegal.pl

r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, starszy prawnik, katarzyna.witkowska-pertkiewicz@pcslegal.pl

Obywatele Ukrainy, którzy podejmują pracę w Polsce, często nie znają języka polskiego. Pojawia się w związku z tym pytanie, w jakim języku powinny być sporządzone dokumenty pracownicze?

Dla obu stron ważne jest, aby dokumenty związane z zatrudnieniem były zrozumiałe – w szczególności pracownik musi rozumieć jakie są jego prawa i obowiązki, jakie oczekiwania ma w stosunku do niego pracodawca.

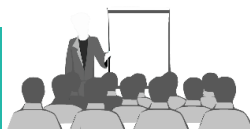
Generalnie pracodawca powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi powinien przedstawić mu przed podpisaniem umowy jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca (takie tłumaczenia nie muszą być sporządzone przez tłumacza przysięgłego).

Nie oznacza to obowiązku sporządzenia dokumentów w języku rodzimym cudzoziemca. Chodzi o to, żeby był to język, który pracownik rozumie (może to być zatem np. także język angielski, jeśli cudzoziemiec czuje się komfortowo w komunikacji w tym języku) – tak żeby miał świadomość swoich praw i obowiązków wynikających z zawartej umowy.

Co więcej, cudzoziemiec powinien mieć możliwość zapoznania się w zrozumiałym dla siebie języku ze wszystkimi dokumentami z zakresu prawa pracy obowiązującymi u pracodawcy. Powyższe powinno dotyczyć w szczególności instrukcji a nawet szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Warto dopilnować, aby zatrudniani pracownicy z Ukrainy odbyli szkolenia w zakresie BHP w zrozumiałym dla nich języku – tak aby i im i ich współpracownikom rzeczywiście zapewnić właściwe i bezpieczne warunki pracy.

Czy zatem jeśli pracownik jest cudzoziemcem i biegle włada np. językiem angielskim, to czy umowa może być zawarta wyłącznie w tym języku?

Bez względu na stopień znajomości języków obcych przez pracodawcę i pracownika (cudzoziemca), umowa o pracę powinna mieć wersję polską (niezależnie od jej tłumaczenia/drugiej wersji językowej, bardziej zrozumiałej dla zagranicznego pracownika). W szczególności mając na uwadze, że na różnych etapach zatrudnienia może bowiem zachodzić konieczność przedstawienia zawartej umowy w urzędzie, inspekcji pracy czy nawet sądzie, w takim wypadku posiadanie spójnej dokumentacji w języku polskim będzie niezwykle pomocne. Niezależnie od tego możemy sporządzić wersję w języku ukraińskim czy angielskim, zrozumiałym dla cudzoziemca.



Zdrowe Miejsce Pracy: BHP w pracy zdalnej?

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *Zdrowe Miejsce Pracy*.

Termin: 6 kwietnia br., godz. 11:00-11:45.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Kasia Witkowska-Pertkiewicz.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Zezwolenia dla cudzoziemców a praca zdalna

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami zaprasza do udziału w spotkaniu on-line.

Termin: 7 kwietnia br., godz. 14:00-15:00, online.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Marcin Sanetra. | Więcej: [tutaj](#).

O związkach ze związkami: Aktywność związków zawodowych w sieci – granice wolności słowa i wyrażania poglądów

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *O związkach ze związkami*.

Termin: 12 kwietnia br., godz. 11:00-11:45.

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

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Onboarding idealny – jak z sukcesem przeprowadzić proces adaptacji

Termin: 13 kwietnia br., godz. 11:00-11:45.

Prelegenci: r. pr. Kasia Witkowska-Pertkiewicz, Ilona Zacharska.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

HR w Chmurze: Relacje ze związkami zawodowymi podczas pracy zdalnej i hybrydowej

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *HR w Chmurze*.

Termin: 21 kwietnia br., godz. 11:00-11:45.

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

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Zezwolenia na pobyt – rola pracodawcy, obowiązki, największe wyzwania dla cudzoziemców

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami zaprasza do udziału w webinarze.

Termin: 21 kwietnia br., godz. 14:00-15:00.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, Aleksander Dżuryło. | Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Parytety w zatrudnieniu – między inkluzją a dyskryminacją

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami zaprasza do udziału w webinarach z cyklu **#wiosnazHR2022**.

Termin: 26 kwietnia br., godz. 14:00-15:00, online.

Prelegent: apl. adw. Piotr Kozłowski. | Więcej: [tutaj](#).

II Polski Kongres Compliance

Zapraszamy do udziału w konferencji, organizowanej przez Must Read Media.

Termin: 26 maja 2022 r., godz. 15:30-16:15, online.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek. | Więcej: [tutaj](#).



Zapraszamy do zapoznania się z poradnikiem **Co muszą wiedzieć pracownicy i urzędy**

Obowiązująca od kilku dni specustawa wprowadza wiele korzystnych rozwiązań dla osób uciekających do naszego kraju przed wojną. Ułatwia im legalizację pobytu, podejmowanie pracy, daje prawo do świadczeń czy zapewnia pomoc w dostępie do edukacji. Niesie to jednak za sobą wyzwania: zarówno dla samorządów, jak i dla potencjalnych pracodawców. Zanim zatrudnią kogoś w przyspieszonym, uproszczonym trybie, będą musieli rozstrzygnąć status legalizacyjny takiej osoby na terenie RP, a tym samym rozwikłać wiele prawnych problemów z tym związanych

Autorzy: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala, r. pr. Kinga Polewka-Włoch, r. pr. Maciej Zabawa, Marcin Snarski | Więcej: [tutaj](#).



r. pr. Sławomir Paruch rekomendowany w rankingu Chambers&Partners Europe 2022 w kategorii Employment.

Więcej: [tutaj](#).



PCS | Littler otrzymała najwięcej rekomendacji w dziedzinie Prawo Pracy w zestawieniu Najlepsza Kancelaria 2022 przygotowanym przez Forbes.

Rekomendacje oddało łącznie 1662 prawników pracujących w kancelariach (peer-to-peer) oraz prawników wewnętrznych przedsiębiorstw. Więcej: [tutaj](#).