Szanowni Państwo,

z dniem 16 maja tego roku stan epidemii zmienił się w stan zagrożenia epidemicznego. Poniżej wyjaśniamy, czy i w jaki sposób rzutuje to na sytuację pracodawców.

Piszemy również o propozycji poszerzenia uprawnień związków zawodowych do pozyskiwania od pracodawców informacji dot. działania algorytmów używanych w zakładach pracy.

Ponadto w sierpniu tego roku mija termin na wdrożenie dwóch unijnych dyrektyw – work-life balance oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE. Przede wszystkim temu zagadnieniu poświęciliśmy nasze majowe Perspektywy HR. Cele i postanowienia dyrektyw wiążą się z koniecznością wprowadzenia dużych zmian do przepisów Kodeksu pracy. Poniżej omawiamy najważniejsze z nich.

Poniżej znajdą Państwo także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS | Littler. Zapraszamy Państwa do uczestnictwa.

Życzymy udanej lektury!

Sławomir Paruch
Robert Stępień

I. Zmiana stanu epidemii w stan zagrożenia epidemicznego

Ogłoszona zmiana stanu epidemii w stan zagrożenia epidemicznego, zaplanowana na 16 maja br., spowodowała, że wielu pracodawców zaczęło obawiać się, że będzie się wiązać to z rewolucyjnymi zmianami. Tak jednak się nie stanie. Większość przepisów antykryzysowych będzie miała zastosowanie również w przypadku obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego. Utrzymane zostaną w szczególności przepisy dotyczące pracy zdalnej czy zaległych urlopów, przepisy dot. badań pracowników czy też sposobu wypowiadania przez pracodawców umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Istotne zmiany dla pracodawców nastąpią dopiero, gdy oba te stany przestaną obowiązywać, tj., gdy zostanie zniesiony również stan zagrożenia epidemicznego – jak jednak wskazuje rząd, ma on zostać utrzymany co najmniej do września tego roku.

II. Związki zawodowe uzyskają informacje o algorytmach używanych w zakładzie pracy?

Prawo związków zawodowych do pozyskiwania informacji od pracodawców może zostać znacząco rozszerzone. Zgodnie z najnowszą propozycją posłów Lewicy, organizacje związkowe miałyby uzyskać dostęp do informacji o „parametrach, zasadach oraz instrukcjach", na których opierają się używane w zakładach pracy systemy SI lub algorytmy.

Planowana zmiana jest bardzo lakoniczna, przez co na ten moment należy podchodzić do niej z dużym dystansem. W żaden sposób nie zdefiniowano chociażby zakresu informacji, do otrzymania których uprawnione miałyby być organizacje związkowe. Działanie takie może skutkować dla pracodawców realnymi zagrożeniami z zakresu cyberbezpieczeństwa oraz ochrony danych osobowych. Przepisy z pewnością powinny precyzyjnie określać zakres tych informacji. Dodatkowym zabezpieczeniem interesu pracodawcy mogą być m.in. zawierane ze związkami umowy o poufności, które zobowiążą związek zawodowy oraz jego przedstawicieli do nieujawniania informacji uzyskanych od pracodawcy nieuprawnionym do tego podmiotom.

III. Work-life balance oraz przejrzyste i przewidywalne warunki pracy – propozycje zmian do Kodeksu pracy

Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą – chyba, że zawrą umowę o zakazie konkurencji

Zgodnie z nowelizacją, pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Nie będzie to dotyczyło wyłącznie takich sytuacji, gdy pracodawca zawrze z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji.

Umowy o pracę na okres próbny – pracodawca będzie musiał z góry określić okres planowanej współpracy z pracownikiem

Obecnie umowa o pracę na okres próbny może zostać zawarta na okres maksymalnie 3 miesięcy. Zgodnie z projektem, dopuszczalna długość trwania umowy zostanie uzależniona od okresu, na jaki strony będą planowały dalszą współpracę. Jeżeli pracodawca, po upływie umowy zawartej na okres próbny, będzie planował zawarcie z pracownikiem umowy na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, umowa o pracę na okres próbny będzie mogła zostać zawarta na maksymalnie miesiąc. Jeżeli kolejna umowa (na czas określony) będzie miała obejmować okres co najmniej 6 miesięcy, lecz krótszy niż 12 miesięcy, umowa na okres próbny będzie mogła zostać zawarta na maksymalnie 2 miesiące. Okresy te będą mogły zostać wydłużone maksymalnie o miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy. Propozycja ta jest kontrowersyjna, bo wypacza sens zawierania umów o pracę na okres próbny. Celem umowy na okres próbny jest zweryfikowanie przez pracodawcę kwalifikacji oraz przydatności pracownika. Wątpliwości budzi więc, dlaczego i na podstawie jakich kryteriów pracodawca jeszcze przed zawarciem umowy na okres próbny miałby decydować o zasadności oraz długości dalszej współpracy z pracownikiem. Co więcej, pozostaje pytanie, co w sytuacji, jeżeli pracodawca w międzyczasie zmieni plany co do okresu następczego zatrudnienia pracownika, w szczególności z uwagi na zmianę potrzeb biznesowych i zapotrzebowania na pracę tego pracownika po stronie pracodawcy.

Wypowiadanie umów na czas określony – pracodawca będzie musiał podać przyczynę

Dotychczas pracodawca musiał uzasadniać wyłącznie wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony – nowe przepisy nakładają ten obowiązek również w przypadku wypowiadania umów na czas określony. Pracodawca będzie musiał także przeprowadzić konsultację związkową – wprawdzie odmowna odpowiedź związku zawodowego nie będzie stać na przeszkodzie rozwiązania stosunku pracy, ale zaniechanie konsultacji może spowodować uznanie wypowiedzenia za niezgodne z przepisami prawa.

Zwolnienie od pracy dla pracownika w sytuacjach nadzwyczajnych

Pracownicy będą mogli skorzystać z dodatkowego zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym, w nadzwyczajnych sytuacjach (spowodowanych działaniem siły wyższej lub wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych). Za czas nieobecności z tego tytułu pracownicy zachowają prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Urlop opiekuńczy dla pracowników w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny

Urlop opiekuńczy będzie przysługiwał pracownikom w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Wniosek w sprawie

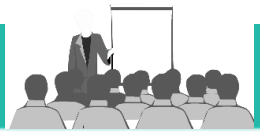
tego urlopu pracownik będzie mógł złożyć w formie papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Okres urlopu opiekuńczego wliczał będzie się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Rozszerzenie katalogu informacji przekazywanych nowozatrudnionym pracownikom

Pracodawcy będą zobowiązani do przekazania informacji o warunkach zatrudnienia w ciągu 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy (a nie – jak obecnie – w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę). Oprócz dotychczas przekazywanych pracownikom informacji na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy, pracodawcy będą zobowiązani do poinformowania pracowników m.in. o przysługujących im przerwach w pracy, zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku pracy, prawie do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę czy też zasadach przemieszczania się pomiędzy miejscami pracy (w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy). Zmianie ulegnie również forma informacji – pracodawcy w końcu będą mogli dopełnić obowiązku w formie elektronicznej (nie będzie zatem wymagany kwalifikowany podpis elektroniczny).

Nowe obowiązki pracodawców związane z wypowiadaniem umów o pracę

W przypadkach opisanych w projekcie pracodawca będzie musiał udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę z niektórymi kategoriami pracowników kierował się obiektywnymi powodami. Jeśli pracownik, z którym rozwiązano umowę stwierdzi, że pracodawca zastosował wobec niego jakiekolwiek działania represyjne, w terminie 7 dni będzie mógł złożyć do pracodawcy wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów podjętego przez pracodawcę działania. Pracodawca będzie zobowiązany do złożenia odpowiedzi w terminie 7 dni.



HR w Chmurze: Praca zdalna z zagranicy

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *HR w Chmurze.*
Termin: 19 maja 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 pracę dla cudzoziemców delegowanych do Polski w ramach grupy przedsiębiorstw

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami zaprasza do udziału w webinarze.
Termin: 19 maja br., godz. 14:00-15:00.
Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Maciej Zabawa. | Więcej: *tutaj.*

Szkolenie: Pracownik różnych Spółek Grupy Kapitałowej – zarządzanie pracą, problemy z czasem pracy

PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Proability.
Termin: 24 maja, godz. 9:00-14:00, online.
Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, apl. radc. Agnieszka Nicińska. | Więcej: *tutaj.*

PCS MeetUp: Praca zdalna – koniec stanu epidemii i co dalej?

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global.
Termin: 25 maja br., godz. 11:00-11:30, online.
Prelegent: r. pr. Robert Stępień.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.* | Więcej: *tutaj.*

Szkolenie: Polityka wynagrodzeń w sektorze finansowym - sprawozdawczość, zarządzanie ryzykiem i standardy ESG

Zapraszamy do udziału w szkoleniu, organizowanym przez MMC Polska.
Termin: 25 maja br., godz. 10:45-12:15, stacjonarnie i online.
Prelegent: adw. Bartosz Tomanek. | 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.*

Zdrowe Miejsce Pracy: Pracownik pod wpływem alkoholu lub narkotyków

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *Zdrowe Miejsce Pracy.*
Termin: 26 maja br., godz. 11:00-11:45.
Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, adw. Bartosz Wszeborowski.
Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.* | Więcej: *tutaj.*

---

10 najważniejszych zasad: Jak zwolnić pracownika?

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *10 najważniejszych zasad.*
Termin: 30 maja br., godz. 11:00-11:45.
Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz. | Zgłoszenia przez formularz: *tutaj.* | Więcej: *tutaj.*

Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **Zatrudnianie Cudzoziemców - zasady ogólne oraz przepisy specustawy ukraińskiej** wydanej wspólnie z *Dziennikiem Gazetą Prawną.*

W publikacji znajdą Państwo omówienie między innymi następujących zagadnień:

- Kto jest uprawniony do wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę;
- Jak wygląda procedura uzyskiwania zezwoleń na pracę;
- Szczególne rozwiązania covidowe dotyczące cudzoziemców;
- Szczególne zasady dotyczące zatrudnienia obywateli Ukrainy.

Autorzy: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala, r. pr. Kinga Polewka-Włoch, Marcin Snarski | Więcej: *tutaj.*