

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce wrześniowe wydanie *Perspektyw HR*.

Przede wszystkim, pragniemy poinformować, że doceniając wkład r. pr. Karoliny Kanclerz w rozwój kancelarii – **zdecydowaliśmy o rozszerzeniu oficjalnej nazwy na PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.**

Karolina Kanclerz dołączyła do PCS | Littler w 2020 roku, stworzyła wyjątkowy zespół we Wrocławiu i z wielkim sukcesem rozwinęła praktykę na Dolnym Śląsku oraz praktykę Compliance. Na początku 2022 r. Karolina Kanclerz dołączyła do grona Wspólników PCS | Littler.

Wcześniej przez kilkanaście lat związana była z kancelarią Sołtysiński Kawecki & Szlęzak, w ramach której współpracowała ze wszystkimi Wspólnikami PCS | Littler.

Karolina posiada bogate doświadczenie w stałej obsłudze prawnej podmiotów gospodarczych łącząc interdyscyplinarne doświadczenie z biznesowym podejściem do prowadzonych spraw. Bogatą praktykę w prowadzeniu procesów sądowych, spraw korporacyjnych, projektów forensic wykorzystuje w prowadzeniu najbardziej skomplikowanych i wielowątkowych projektów, wymagających szerszego spojrzenia i znajomości wielu dziedzin prawa. Swoją wiedzę dzieli się wykładając na studiach MBA oraz w trakcie prelekcji na konferencjach i szkoleniach.

Bardzo się cieszymy z dołączenia Karoliny do nazwy i gratulujemy.

W zakresie prawa HR, w najnowszym numerze piszemy o:

- **zmianach do kodeksu pracy** w związku z wdrożeniem **dyrektywy work-life balance** oraz **dyrektywy ws. przejrzystych warunków pracy**;
- zarządzaniu **kwestią podwyżek** inflacyjnych;
- dokonywaniu **potrąceń z wynagrodzeń** pracowników w dobie **pracy zdalnej**;
- zjawisku **cyfrowych nomadów i pracy zdalnej z zagranicy**.

Zapraszamy Państwa do lektury.

Sławomir Paruch
Agnieszka Nicińska
Robert Stępień

Work life balance i przejrzyste warunki pracy – zmiany do kodeksu pracy

Autor: adw. Bartosz Wszeborowski, starszy prawnik, bartosz.wszeborowski@pcslegal.pl

Z dniem 1 i 2 sierpnia 2022 r. minęły terminy implementacji unijnych dyrektyw: dyrektywy work-life balance oraz ws. przejrzystych warunków pracy. Polski ustawodawca nie wdrożył tych przepisów w terminie. Zgodnie z doniesieniami prasowymi ich wejście w życie ma nastąpić dopiero 1 stycznia 2023 r.

Dyrektywy wprowadzają wiele zmian do Kodeksu pracy, a najważniejsze z nich to:

- obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony i przeprowadzenie konsultacji związkowej;
- uzależnienie dopuszczalnej długości trwania umowy na okres próbny od okresu planowanej dalszej współpracy;
- poszerzenie zakresu informacji przekazywanej nowo zatrudnionym pracownikom;
- możliwość wystąpienia z wnioskiem o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy lub elastyczną organizacją czasu pracy;
- zwiększenie ochrony pracowników-rodziców przed zwolnieniem oraz
- nowe uprawnienia urlopowe.

Szersze podsumowanie wszystkich najważniejszych zmian Kodeksu pracy związanych z Dyrektywami UE oraz wskazówki, jak się na te zmiany przygotować znajduje się [tutaj](#). Będziemy informować Państwa na bieżąco o kolejnych doniesieniach w tym temacie.

Dokonywanie potrąceń w dobie pracy zdalnej

Autor: Michał Bodziony, prawnik, michal.bodziony@pcslegal.pl

Korzystanie przez pracowników z kart sportowych, prywatnej opieki medycznej czy ubezpieczeń na życie często odbywa się na zasadzie częściowej odpłatności. Oznacza to, że pracownik, aby skorzystać z dodatkowych benefitów oferowanych przez pracodawcę, musi częściowo partycypować w ich koszcie. Najprostszym oraz najefektywniejszym sposobem rozliczania się w tym zakresie z pracownikiem jest dokonywanie comiesięcznych potrąceń z jego wynagrodzenia za pracę.

Potrącenie należności z wynagrodzenia pracownika, zgodnie z przepisami, musi odbywać się za jego zgodą wyrażoną „na piśmie”. Pomimo, że przepis ten znajduje się w kodeksie pracy od lat, wciąż budzi wątpliwości. Czy sformułowanie „na piśmie” jest równoznaczne z formą pisemną, czy wystarczy forma dokumentowa (np. e-mail lub akceptacja potrącenia w dedykowanej do tego aplikacji)?

W naszej ocenie odbieranie od pracowników zgód na potrącenia w formie innej niż pisemna jest możliwe. Chodzi bowiem o to, aby zgoda była wyrażana w taki sposób, aby w razie konieczności można było jednoznacznie ustalić, że pracownik faktycznie zgodził się na dokonywanie potrąceń w konkretnej kwocie. Ma to uzasadnienie w szczególności w przypadku regularnych potrąceń w podobnych lub takich samych kwotach. Udzielenie przez pracownika zgody w formie dokumentowanej może odbywać się z wykorzystaniem wielopoziomowej weryfikacji. Mowa tu na przykład o tzw. weryfikacji dwuetapowej,

tj. wyrażeniu zgody najpierw za pośrednictwem systemu elektronicznego, a następnie potwierdzeniu jej poprzez weryfikację za pomocą wiadomości SMS. Można też dodatkowo odebrać oświadczenie w formie pisemnej, które będzie potwierdzało zgodę do określonej kwoty, potwierdzanej następnie dokumentowo przy konkretnych potrąceniach. Jakkolwiek takie rozwiązanie może budzić wątpliwości, przy odpowiednim zorganizowaniu całego procesu i powtarzalności potrąceń jest możliwe do obrony.

Podwyżki inflacyjne – jak nimi zarządzić i co na to związki zawodowe?

Autorzy:

adw. Bartosz Wszeborowski, starszy prawnik, bartosz.wszeborowski@pcslegal.pl

Kinga Ciosk, prawnik, kinga.ciosk@pcslegal.pl

Pracodawcy coraz częściej dostają prośby od pracowników o podwyżki wynagrodzeń, motywowane wszechobecnym wzrostem cen i spadkiem siły nabywczej pieniądza. Z podobnymi żądaniami występują związki zawodowe. Jak reagować?

Przed podjęciem decyzji o przyjęciu konkretnego podejścia pracodawcy powinni zweryfikować, czy w obowiązujących w zakładzie pracy regulacjach (np. regulaminie wynagradzania) nie znalazły się postanowienia dotyczące corocznych „podwyżek inflacyjnych”.

Jeżeli tego rodzaju regulacje zostały wprowadzone, niezbędne będzie działanie w zgodzie z nimi, aż do momentu ich wypowiedzenia. Nie zawsze będą one oznaczały obowiązek przyznania podwyżek. Niekiedy będzie to obowiązek podjęcia rozmów podwyżkowych ze związkami zawodowymi, a niekiedy tylko obowiązek dokonania przeglądu wynagrodzeń przez pracodawcę.

Pracodawcy mogą zdecydować o rezygnacji z utrzymywania w mocy tego rodzaju postanowień, mając na uwadze prognozy dot. dalszego wzrostu poziomu inflacji. W tym celu powinni wprowadzić zmiany do treści regulaminu wynagradzania. Niezbędne może okazać się również zawarcie porozumień lub wypowiedzeń zmieniających z pracownikami. W miejsce dokonywania zmian w regulaminie, pracodawcy mogą również rozważyć czasowe zawieszenie jego postanowień, gwarantujących inflacyjne podwyżki wynagrodzeń.

W sytuacji, gdy prośby pracowników nie są motywowane obowiązującymi w zakładzie pracy postanowieniami, pracodawca nie ma obowiązku dokonywania podwyżek. Decyzja należy wówczas do pracodawcy. Pamiętajmy, że – nawet w przypadku oporu ze strony związków zawodowych – pracodawca zawsze może przyznać pracownikom wyższe wynagrodzenia niż wynika z wewnętrznych przepisów. Brak porozumienia ze związkami zawodowymi w kwestii podwyżek nie musi być zatem równoznaczny z brakiem możliwości ich przyznania przez pracodawcę.

Cyfrowy nomadyzm – nowy wymiar work-life balance

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

Idea work-life balance, czyli zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym, z każdym rokiem wyraźnie zyskuje na popularności. Pandemia wzmocniła świadomość, że stacjonarna praca w stałych godzinach nie wszędzie jest potrzebna. Rozwój nowych technologii oraz cyfryzacja gospodarki sprawiły, że na rynku pojawia się coraz więcej ofert, szczególnie w branży IT, które proponują pracę całkowicie zdalną. Niektórzy uczynili z niej nawet styl życia, stając się cyfrowymi nomadami (*digital nomads*).

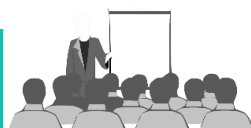
Cyfrowy nomada to osoba, która łączy pracę z podróżowaniem. Pracuje tam, gdzie chce, wybierając kierunek z dostępem do Internetu, co jakiś czas przenosząc się w zupełnie inne miejsce.

Gdy cyfrowy nomada pozostaje freelancerem, ryzyko pracy z dowolnego miejsca na Ziemi nie jest dla zleceniodawcy zbyt dużym zagrożeniem. Problem może pojawić się jednak, gdy cyfrowy nomada jest pracownikiem. Należy rozważyć wówczas m.in.:

- wprowadzenie regulaminu wykonywania pracy zdalnej z zagranicy;
- konieczność uzyskania wizy i/lub zezwolenia na pracę;
- kwestie podatkowe i ubezpieczeniowe;
- warunki BHP i odpowiedzialność za wypadki przy pracy;
- wpływ strefy czasowej na czas pracy i możliwe zaburzenie roli pracownika w organizacji.

Realizujemy w PCS | Littler dziesiątki projektów obejmujących wykonywanie pracy zdalnej z łącznie ponad 60 jurysdykcji na całym świecie. Jesteśmy w stanie zarządzać tymi procesami w sposób efektywnych czasowo i kosztowo.

Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które PCS | Littler organizuje w najbliższych tygodniach oraz ciekawych publikacjach naszych prawników.



Cykl Nie, bo RODO! Background screening – zakazany owoc czy uzasadnione działanie?

Zapraszamy na spotkanie z cyklu *Nie, bo RODO!*

Termin: 7 września br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Robert Stępień.

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

PCS | MeetUp: Zadaniowy czas pracy w tym praca zdalna – czy i jak kontrolować

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

Termin: 8 września br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

O związkach ze związkami: Współpraca z organizacją związkową w granicach prawa i zewnętrznych zasad obowiązujących w firmie

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

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

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

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

Cykl: 10 najważniejszych zasad motywowania pracowników

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *10 najważniejszych zasad*.

Termin: 14 września br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz

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

Konferencja HR Wellbeing Forum 2022

Tematy prelekcji: **Praca zdalna – jakie obowiązki ciążą na pracodawcy** oraz **Co zmienia Dyrektywa work-life balance w prawie pracy?**

Termin: 15-16 września br., formuła hybrydowa.

Prelegent: r. pr. Karolina Kanclerz.

Więcej: [tutaj](#).

Szkolenie: Zmiany w Kodeksie pracy w 2022 r.

Zapraszamy do udziału w szkoleniu organizowanym przez MMC Polska.

Termin: 19 września br., godz. 9:30-12:40, online.

Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, adw. Bartosz Wszeborowski, r. pr. Kinga Polewka-Włoch.

Więcej: [tutaj](#).

HR w Chmurze: Postępowania sądowe w erze zdalnej

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

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

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Marcin Szlaska-Rokicki.

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

VI Polski Kongres Prawa Pracy

Zapraszamy do udziału w VI Polskim Kongresie Prawa Pracy organizowanym przez wydawnictwo Must Read Media.

Tematy: **Zatrudnienie obywateli Ukrainy – aspekty prawnopracownicze** oraz **Jak prawidłowo umożliwić pracownikom przejście z umowy o pracę na B2B – perspektywa prawna i compliance.**

Termin: 22-23 września 2022 roku.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, adw. Bartosz Tomanek.

Więcej: [tutaj](#).



Littler - "Best of the Best"

in the first BTI Consulting Associate Satisfaction A-Listers 2022: BTI Survey of Law Firms Where Associates are Happiest.



Pracownicy Littler są najszcześniejsi

Littler otrzymał tytuł "Best of the Best" według BTI Associate Satisfaction A-Listers 2022 - ankiety BTI firm prawniczych, w których współpracownicy są najszcześniejsi!

Gratulujemy i jesteśmy dumni z bycia częścią Littler Global. Więcej: [tutaj](#).

Littler ranked #1 in Gender Equity and Representation

in the 2022 Law360 Glass Ceiling Report!



Littler na 1. miejscu pod względem równości płci i reprezentacji według raportu Law360 Glass Ceiling 2022!

Gratulujemy sukcesu - wkład kobiet na każdym poziomie ma w tym kluczowe znaczenie.

W PCS | Littler jesteśmy zaangażowani w zapewnianie kultury wsparcia dla kobiet, w której każdy może w pełni wykorzystać swój potencjał. Więcej: [tutaj](#).



r. pr. Sławomir Paruch oraz **r. pr. Łukasz Chruściel** rekomendowani w Global Leaders w Who's Who Legal: Labour & Employment 2022.

Więcej: [tutaj](#).



e-book: Biuro pod palmą praca i wakacje – czy można to pogodzić? opracowany wspólnie z Akademią Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego i Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

- Czy praca z wakacyjnej lokalizacji jest możliwa?
- Czy „workation” albo cyfrowi nomadzi wpisują się w realia polskiego prawa pracy?
- Jakie implikacje na prawa i obowiązki pracownicze wywołuje wykonywanie pracy w czasie urlopu?

Autor: r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz.
Więcej: [tutaj](#).



FAQs - Uprawnienia rodzicielskie

W związku z wdrożeniem dyrektywy *work-life balance*, pracujący rodzice zyskują szereg nowych uprawnień, w tym w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem, elastycznej organizacji czasu pracy, czy szczególnej ochrony stosunku pracy.

Autorki: r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, Kinga Rozbicka.

Aktualne wydania: [tutaj](#).



Zapraszamy do udziału w badaniu „European Employer Survey 2022”.

Ankieta, której wypełnienie powinno zająć nie więcej niż 5-7 minut, jest dostępna: [tutaj](#).
Więcej o ankiecie: [tutaj](#).