

Szanowni Państwo,

przedstawiamy listopadowe wydanie newslettera *Perspektywy HR*.

W niniejszej publikacji omawiamy dla Państwa następujące tematy:

- **pracownik „uprzywilejowany”** - czy pracodawcy muszą automatycznie zaakceptować wniosek o pracę w trybie zdalnym?
- **zatrudnienie małoletnich** – od kogo wymagać przedstawienia zaświadczenia o niekaralności z KRK?
- czy **niepoinformowanie pracodawcy o ciąży** skutkuje bezzasadnością **roszczenia o przywrócenie do pracy**?

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

Życzymy miłej lektury!

Robert Stępień
Miłosz Awedyk



Pracodawca może odmówić pracy zdalnej pracownikowi „uprzywilejowanemu”. Organizacja pracy to coś więcej niż rodzaj pracy

Autor: **apl. radc. Kinga Krzysztofik**, prawniczka, kinga.krzysztofik@pcslegal.pl

Choć od wprowadzenia do Kodeksu pracy przepisów o pracy zdalnej minął już ponad rok, wciąż sporo wątpliwości praktycznych budzi między innymi podejście do wniosków tzw. pracowników uprzywilejowanych.

Na rynku często spotykamy się z błędnym poglądem, że pracodawcy muszą automatycznie zaakceptować wniosek o pracę w trybie zdalnym pracownika należącego do tzw. grupy uprzywilejowanej (pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, sprawującego opiekę nad najbliższym z orzeczeniem o niepełnosprawności itd.). Nie jest to prawda – przepisy wyraźnie przewidują przypadki, kiedy pracodawca może odmówić pracy zdalnej: gdy nie pozwala na to rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, a także jeżeli jest to niemożliwe z uwagi na organizację pracy.

Podejmując decyzję pracodawca powinien przyrzeć się pracy konkretnej osoby, a decyzję odmowną musi uzasadnić. Okres pandemii pokazał, że praca z domu jest możliwa w wielu branżach. Szczególne wątpliwości budzić będzie sytuacja pracowników, którzy „wyściowo” pracują w modelu hybrydowym i wnioskuje o wyższy wymiar pracy zdalnej – w ich przypadku „rodzaj pracy” z pewnością nie będzie stać na przeszkodzie, aby uwzględnić wniosek. Sam fakt, że pracownik pracował zdalnie w okresie pandemii lub że aktualnie pracuje hybrydowo nie oznacza jeszcze, że pracodawca nie może mu odmówić pracy zdalnej lub wykonywania tej pracy w szerszym wymiarze.

Jako PCS | Littler dostrzegamy wyraźną tendencję powrotów pracowników do biura. Coraz więcej pracodawców – dbając o efektywność pracowników oraz optymalizację procesów – rezygnuje z modelu pracy 100% zdalnej. Po „boomie” na pracę zdalną, zarządzający coraz częściej zauważają potrzebę budowania relacji w zespole, osobistych spotkań. Z kolei często docierają do nas sygnały o oporze ze strony pracowników co do powrotów.

Dlatego właściwa kwalifikacja takich wniosków może być kluczowa – z pewnością może być elementem dążenia pracodawców do zapewnienia właściwej „organizacji pracy”, o której mówią przepisy Kodeksu pracy. Za organizację pracy odpowiada wyłącznie pracodawca i to pracodawca – wedle swego uznania – może rozstrzygnąć, jaki model najlepiej sprawdzi się w firmie, będzie najbardziej efektywny. A organizacja pracy to nie to samo, co rodzaj pracy – odmowa wykonywania pracy zdalnej jest uzasadniona nie tylko w sytuacji, gdy charakter (rodzaj) pracy wymusza jej wykonywanie stacjonarnie (w zakładzie pracy, w biurze), ale także gdy przemawia za tym szerzej rozumiana „organizacja pracy”, w tym kultura organizacyjna pracodawcy etc.

Zatrudnianie małoletnich – kto musi mieć zaświadczenie z KRK i co dalej z ustawą?

Autorzy: **r. pr. Miłosz Awedyk**, partner, milosz.awedyk@pcslegal.pl
apl. radc. Michał Fijak, prawnik, michal.fijak@pcslegal.pl

Na początku roku w życie weszła nowelizacja Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego oraz niektórych innych ustaw, potocznie zwana „Ustawą Kamilka”. Ogromne problemy

z interpretacją nowych przepisów mają w szczególności pracodawcy przyjmujący na praktyki czy staże osoby małoletnie.

Pierwsze wątpliwości pojawiają się już na etapie decyzji, od kogo z załogi można lub należy wymagać przedstawienia zaświadczenia o niekaralności z KRK.

Ustawa nakazuje, aby zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego złożyły osoby, które mają nawiązać stosunek z pracodawcą lub te, które mają zostać dopuszczone do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich.

Problemy pracodawców nie kończą się jednak na określeniu osób, które muszą dostarczyć zaświadczenie. Napływają do nas także pytania o możliwość składania odrębnych oświadczeń o niekaralności przez pracowników, a także o organizację zaplecza socjalnego (czy pracodawca musi zapewnić małoletnim dostęp do osobnych szatni i łazienek?).

Dla wielu naszych Klientów przygotowujemy zarówno rekomendacje dot. poszczególnych zagadnień wynikających z nowych przepisów (m.in. w zakresie tego, od kogo powinno się wymagać zaświadczenia z KRK), jak i całościowo przygotowane standardy ochrony małoletnich. W każdym przypadku dokonujemy osobnej analizy m.in. tego, którzy pracownicy firmy powinni dostarczyć odpowiednie zaświadczenie. Jesteśmy dalecy od doradzania, jakoby każda osoba, mająca jakkolwiek styczność z małoletnimi, musiała legitymować się zaświadczeniem z rejestru karnego. Chętnie wesprzemy Państwa w spełnieniu nowych wymogów.

Poinformowanie pracodawcy o ciąży z opóźnieniem nie skutkuje bezzasadnością roszczenia o przywrócenie do pracy

Autor: **apl. radc. Kinga Rozbicka**, prawniczka, kinga.rozbicka@pcslegal.pl

W październiku 2024 r. Sąd Najwyższy podjął uchwałę w kontekście ochrony trwałości stosunku pracy osób szczególnie chronionych.

Uchwała została podjęta w stanie faktycznym, w którym pracownica:

- otrzymała standardowe wypowiedzenie;
- odwołała się od otrzymanego wypowiedzenia do sądu nie powołując się na fakt, że była w okresie wypowiedzenia w ciąży;
- ujawniła informację o ciąży dopiero w toku postępowania sądowego domagając się przywrócenia do pracy.

Co ustalił Sąd Najwyższy?

Opóźnienie pracownicy z przekazaniem informacji o ciąży nie przesądza o bezzasadności jej roszczenia, ponieważ ochrona stosunku pracy pracownicy w ciąży jest bezwzględna.

Jakie ma to znaczenia dla pracodawców?

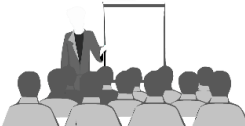
Uchwała niesie za sobą daleko idące konsekwencje dla pracodawców, ponieważ przesądza, że brak wiedzy pracodawcy o ciąży pracownicy nie ma znaczenia z perspektywy rozstrzygnięcia ewentualnego sporu sądowego. Sąd i tak może przywrócić pracownicę do pracy, nawet jeżeli pracodawca nie dysponował (i nie mógł dysponować) pełną wiedzą

o okolicznościach faktycznych przy podejmowaniu decyzji o zakończeniu współpracy z pracownicą. Przy rozstrzygnięciu sporu sądowego nie będą istotne prawdziwość i zasadność przyczyn rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jedynie okoliczność, że pracownica była w okresie wypowiedzenia w ciąży – i to nawet wtedy, gdy ta okoliczność zostanie ujawniona później. W skrajnych przypadkach może dojść do sytuacji, gdy – wobec obowiązujących od roku przepisów o zabezpieczeniu roszczenia o przywrócenie do pracy osoby podlegającej szczególnej ochronie – pracodawcy dowiadywać się będą o ciąży z treści wniosku o zabezpieczenie.

Mimo brzmienia uchwały warto w takich skrajnych przypadkach zastanowić się, czy aby powoływanie się na taką okoliczność dopiero w postępowaniu zmierzającym do zabezpieczenia nie jest nadużyciem prawa. Tym bardziej, że w ostatnich miesiącach obserwujemy odwrót sądów od machinalnego, bezrefleksyjnego udzielania zabezpieczeń na podstawie nowych przepisów.

Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 października 2024 r., III PZP 1/24.

Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które organizujemy w najbliższych tygodniach.



Warsztaty online: Relacje i negocjacje na linii Pracodawca – Związek Zawodowy

Termin: 21-22 listopada br., godz. 9:00-16:15, online.
Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, apl. radc. Julita Kołodziejska.
Organizator: MMC Polska.
Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Ufaj i kontroluj: Konflikt interesów - jak pogodzić prawa pracowników i pracodawcy?

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Ufaj i kontroluj*.

Termin: 22 listopada br., godz. 11:00-11:45, online.
Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Paweł Sych.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Konferencja: Pracodawca i ZUS

Termin: 26 listopada 2024 r., godz. 10:00-14:00, online.
Moderator: r. pr. Łukasz Chruściel.
Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Kinga Polewka-Włoch, adw. Bartosz Wszeborowski, adw. Anna Kencel, r. pr. Michalina Lewandowska-Alama, apl. radc. Patryk Kozieł, apl. radc. Agata Ankersztajn.
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Pracodawca i pracownik w sądzie: Kontrowersyjne dowody - cz. II

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Pracodawca i pracownik w sądzie*.

Termin: 27 listopada br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Konferencja: Podatkowo-Kadrowy Rollercoaster

Termin: 27 listopada br., godz. 10:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Karolina Kanclerz.

Organizator: Wolters Kluwer Polska.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Webinar: Bez kompleksów - międzynarodowe kariery Polek i Polaków

Termin: 27 listopada br., godz. 13:00-14:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, Agnieszka Kulikowska, Starsza Partnerka, Page Executive.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Nowoczesny Pracodawca: Nie tylko grupowe! Zwolnienia monitorowane – obowiązek, którego nie można pominąć

Zapraszamy do udziału w cyklu webinarów *Nowoczesny Pracodawca*.

Termin: 28 listopada br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Michał Włodarczyk, apl. adw. Klaudia Majkutewicz-Jędrzejak.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

PCS MeetUp: Dyrektywa o jawności wynagrodzeń: co musi wiedzieć pracodawca i dział HR?

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

Termin: 29 listopada br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: adw. Michał Włodarczyk, apl. adw. Klaudia Majkutewicz-Jędrzejak.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

HR Lab Kraków: Wyzwania w HR na 2025 rok

Zapraszamy do udziału w cyklicznych stacjonarnych spotkaniach *HR Lab*.

Termin: 10 grudnia br., godz. 11:00-14:00, stacjonarne, Kraków.

Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony, apl. radc. Kinga Ciosk.

Partner wydarzenia: ASPIRE. Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).