



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

15
LAT

PRO HR

WRZESIEŃ 2022

TEMATY

Koniec z pracą zdalną na polecenie – będzie potrzebny regulamin i uzgodnienie z pracownikiem

Zatrudnianie cudzoziemców – oświadczenia o niekaralności na nowych zasadach

Można przechowywać dane kandydatów po zakończonej rekrutacji - tak orzekł WSA w Warszawie uwzględniając wniesioną przez Kancelarię Raczkowski skargę na decyzję Prezesa UODO

Dieta za podróż służbową – 38zł, a od Nowego Roku – 45zł

Wypadek przy pracy zdalnej ustala się tak samo jak w zakładzie pracy

Długość okresu próbnego będzie zależna od długości docelowej umowy o pracę; okres próbny przedłużany o nieobecność

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

TEMAT 1

Koniec z pracą zdalną na polecenie – będzie potrzebny regulamin i uzgodnienie z pracownikiem

Najprawdopodobniej w listopadzie praca zdalna zostanie uregulowana w Kodeksie pracy. Pracodawcy będą mieli tylko 14 dni na jej wdrożenie. Trzeba będzie zawrzeć porozumienie ze związkami zawodowymi. Jeśli nie ma w firmie związków, musi być ogłoszony regulamin pracy zdalnej. Przedtem należy go skonsultować z przedstawicielami pracowników. Warto więc już dziś ustalić, czy mamy przedstawicieli pracowników uprawnionych do takiego działania.

Dziś z menadżerami warto ustalić które grupy pracowników będą pracować zdalnie i jak - okazjonalnie, w pełnym wymiarze, czy hybrydowo. Trzeba będzie to zapisać w porozumieniu lub regulaminie.

Warto przymierzyć się już dziś do kosztów pracy zdalnej - wyposażenia stanowisk pracy zdalnej i zwrotu kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych. Jeśli nie chcemy rozliczać kosztów energii i Internetu, trzeba ustalić ryczałt, który będziemy wypłacać. Teraz jest czas na jego policzenie. Warto to zrobić i zabudżetować środki co najmniej na przyszły rok.



dr Iwona Jaroszewska-Ignatowska
Radca prawny / Partner



TEMAT 2

Zatrudnianie cudzoziemców – oświadczenia o niekaralności na nowych zasadach

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba, która działa w jego imieniu jest zobowiązany jest do załączenia do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę oraz o przedłużenie tego zezwolenia, oświadczenia o niekaralności.

Wojewoda nie wyda zezwolenia na pracę, jeżeli pracodawca (lub osoba działająca w imieniu podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi) był prawomocnie ukarany za czyny związane zatrudnianiem cudzoziemców a także za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę, a także handel ludźmi.

Oświadczenie musi być aktualne na dzień składania wniosku. Doprecyzowano, że dokument powinien być podpisany nie wcześniej niż na 30 dni przed złożeniem wniosku.

Przepisy nie przewidują możliwości złożenia kopii dokumentu. Pracodawca musi załączyć oświadczenie w oryginale. Natomiast, jeżeli pracodawca posiada profil zaufany lub kwalifikowany podpis elektroniczny, możliwe jest podpisanie oświadczenia elektronicznie.

Wykluczono możliwość złożenia oświadczenia dot. niekaralności przez pełnomocnika. Oświadczenie powinno być podpisane przez pracodawcę zgodnie z reprezentacją spółki.

Zmiany wynikają z nowego Rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.



Anna Bloch-Kurzyńska
Młodszy prawnik



TEMAT 3

Można przechowywać dane kandydatów po zakończonej rekrutacji - tak orzekł WSA w Warszawie uwzględniając wniesioną przez Kancelarię Raczkowski skargę na decyzję Prezesa UODO

WSA w Warszawie uchylił decyzję Prezesa UODO uznając, że słuszne podniesione przez nas argumenty, iż pracodawca ma nie tylko prawo, ale też obowiązek przechowywania tych danych w celu przeciwdziałania dyskryminacji. W ustnych motywach wyroku zostało wskazane, iż Prezes UODO zbyt wąsko interpretuje cel wynikający z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią. Nie bierze w ogóle pod uwagę praw i interesów kandydatów biorących udział w rekrutacji, którzy mogą zostać pozbawieni możliwości uprawdopodobnienia dyskryminacji wówczas, gdy po zakończeniu procesu rekrutacyjnego wszystkie dane – poza danymi wybranej osoby – zostaną usunięte.

Osoba chcąc uzyskać informację dlaczego została odrzucona, nie ma takiej możliwości, a w konsekwencji niemożliwe jest ustalenie kryteriów, na podstawie których niektóre osoby przechodziły do następnych etapów rekrutacji a inne nie.



dr Dominika Dörre-Kolasa
Radca prawny / Partner



Jan Rabczuk
Aplikant radcowski



Można przechowywać dane kandydatów po zakończonej rekrutacji - tak orzekł WSA w Warszawie uwzględniając wniesioną przez Kancelarię Raczkowski skargę na decyzję Prezesa UODO

Zgodnie z Kodeksem pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (a więc także niezatrudniony kandydat) ma prawo do odszkodowania. Jeśli osoba ta uprawdopodobni swoje roszczenie, to pracodawca w postępowaniu sądowym musi udowodnić, że nie doszło do dyskryminacji i przy zatrudnianiu kierował się jedynie obiektywnymi kryteriami. Aby to zrobić, pracodawca musi mieć możliwość porównania kwalifikacji i cech kandydatów, które zadecydowały o przejściu do kolejnego etapu rekrutacji lub o zatrudnieniu danej osoby. Musi zatem dysponować danymi osobowymi wszystkich kandydatów którzy brali udział w procesie.

Przeciwdziałanie dyskryminacji należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Realizacja tego obowiązku powinna przejawiać się w całym szeregu działań, także o charakterze prewencyjnym (podobnie jak w przypadku mobbingu). Takim działaniem może być m.in. wrywkowe sprawdzanie prawidłowości przebiegu procesów rekrutacyjnych, w tym obiektywności w selekcji kandydatów na poszczególnych jego etapach. Jeżeli pracodawca usuwa dane wszystkich niezatrudnionych kandydatów zaraz po zakończeniu naboru, nie ma realnych możliwości nadzoru nad transparentnością i obiektywnością prowadzonych rekrutacji.

Zachowując dane kandydatów po zakończonej rekrutacji zgodnie z zasadą minimalizacji i ograniczenia celu przechowania należy zweryfikować, które dane są niezbędne do wykazania przyczyn odrzucenia kandydata.

Wyrok nie jest prawomocny.



Katarzyna Wilczyk
Radca prawny



TEMAT 4

Dieta za podróż służbową – 38zł, a od Nowego Roku – 45zł

Od 28 lipca wzrosła stawka diety z tytułu krajowej podróży służbowej do 38 zł. Kolejna zmiana już od 2023 roku. Stawka diety ma wynosić 45 zł za dobę podróży.

Podwyżka diety oznacza także wzrost:

- ryczałtu na pokrycie kosztów dojazdu środkami komunikacji miejscowej, stanowiącego 20% diety – do 9 zł;
- ryczałtu za nocleg, stanowiącego 150% diety – do 67,50 zł;
- maksymalnej kwoty do zwrotu za nocleg za 1 dobę, stanowiącej dwudziestokrotność diety – do 900 zł.

Zgodnie z projektem rozporządzenia mają również wzrosnąć diety i limity za nocleg w zagranicznej podróży służbowej.

TEMAT 5

Wypadek przy pracy zdalnej ustala się tak samo jak w zakładzie pracy

Poparzenie się wrzątkiem przy zalewaniu herbaty, potknięcie się o przewody sprzętu elektronicznego czy poślizgnięcie się na mokrej podłodze w toalecie. Wystąpienie takich zdarzeń w zakładzie pracy co do zasady nie budzi wątpliwości wystąpienia wypadku przy pracy. Jednakże, gdy te sytuacje wystąpią w domu pracownika wykonującego pracę zdalną, problematyczne stanie się ich zakwalifikowanie jako wypadek przy pracy.

Zakwalifikowanie zdarzenia jako wypadku przy pracy wymaga łącznego spełnienia czterech przesłanek, musi być to zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć oraz musi mieć związek z pracą. Wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej nie wyłącza zatem możliwości wystąpienia zdarzenia, które może być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy. Przykładowe potknięcie się o przewody sprzętu elektronicznego może nastąpić w momencie, gdy pracownik przemieszcza się między laptopem, a drukarką wykonując swoje obowiązki służbowe. Powyższe potknięcie może mieć jednak również miejsce w momencie, gdy pracownik robiąc sobie przerwę w pracy, zacznie wykonywać porządki domowe lub zabawę z dziećmi. Zerwanie związku z pracą, brak pozostawania w dyspozycji pracodawcy, wykluczy możliwość uznania, iż doszło do wypadku przy pracy.



Monika Czekanowicz
Radca prawny



Wypadek przy pracy zdalnej ustala się tak samo jak w zakładzie pracy

Mniejszy nadzór nad wykonywaniem pracy, specyfika środowiska pracy oraz trudności z brakiem lub nadmiarem świadków zdarzenia, którymi w praktyce będą najczęściej członkowie rodziny poszkodowanego pracownika, będą skutkować zdecydowanie bardziej problematycznym prowadzeniem postępowania powypadkowego związanego z pracą zdalną aniżeli postępowania związanego ze zdarzeniem, które miało miejsce w siedzibie pracodawcy.

Mimo przerwania na pracownika części obowiązków z zakresu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracodawcę obowiązywać będą takie same procedury prowadzenia postępowania powypadkowego, jak w przypadku pracowników wykonujących pracę stacjonarną. Zgromadzenie dokumentacji, przesłuchanie świadków i wysłuchanie poszkodowanego, jak również kontrola miejsca zdarzenia i ewentualne jego zabezpieczenie to czynności, których pracodawca nie może zaniechać pod rygorem kary grzywny lub kary ograniczenia wolności.

TEMAT 6

Długość okresu próbnego będzie zależna od długości docelowej umowy o pracę; okres próbny przedłużany o nieobecność



Katarzyna Wilczyk
Radca prawny



Obecnie trwają prace nad wdrożeniem do polskiego kodeksu pracy postanowień dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady obejmujących zagadnienia Work Life Balance.

Projekt nowych przepisów wprowadza istotne zmiany dotyczące umów o pracę na okres próbny. Maksymalna długość okresu próbnego (3 miesiące) zasadniczo nie ulegnie zmianie. Natomiast nie w każdym przypadku będzie możliwość zawarcia umowy na okres 3 miesięcy. Zgodnie z założeniami projektu, czas trwania okresu próbnego ma być uzależniony od czasu trwania następczej umowy o pracę. I tak, umowę o pracę na okres próbny będzie można zawrzeć na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy na okres co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy;
- 3 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy na okres co najmniej 12 miesięcy.
- Będzie możliwość wydłużenia umowy zawartej na ww. okresy maksymalnie o jeden miesiąc – jeżeli uzasadnia to rodzaj pracy.

Nowością będzie także prawo stron umowy do uzgodnienia, iż umowa na okres próbny może zostać przedłużona o okres nieobecności pracownika, np. urlopu.

Prawo do wydłużenia umowy o miesiąc oraz o czas nieobecności pracownika warto wskazać już w treści zawieranej umowy.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SAVE THE DATE | Compliance Day 2022

29 września | 10:00-16:00

Zapraszamy na naszą doroczną, już VI edycję konferencji, która odbędzie się w przededniu wejścia w życie reformy Kodeksu spółek handlowych dotyczącej grup kapitałowych i wyzwań związanych z (nie)wdrożeniem dyrektywy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Wydarzenie poświęcone będzie m.in.:

- realiom wykonywania funkcji compliance w polskich organizacjach;
- specyfice zarządzania zgodnością w grupach kapitałowych;
- postępowaniom wewnętrznym po wejściu w życie prawa holdingowego (zmian w KSH).

[👉 Nie czekaj - zarejestruj się](#)

Wydarzenie bezpłatne

PRO HR Cafe | Czy i jak można śledzić pracownika?

15 września | godz. 10:00-11:00

Wielu pracodawców wie czym jest monitoring pracowników, niewielu ma świadomość granic tego co dozwolone, kiedy chce się bliżej przyjrzeć aktywności pracownika w trakcie wykonywanej pracy. W świecie cyfrowym istnieje coraz więcej narzędzi, które pozwalają tę aktywność badać.

To tylko niektóre z zagadnień które w najbliższym odcinku serii omówi Janusz Tomczak szef praktyki Prawa Karnego w Biznesie oraz Compliance ze swoim gościem Jarosławem Grzegorzem partnerem w dziale Zarządzania Ryzykiem Nadużyć EY.

[👉 Szczegóły i rejestracja](#)

Wydarzenie bezpłatne

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2022: Raczkowski sp.k.