



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

Marzec 2020

PRO HR

Praca zdalna a koronawirus

Koronawirus a zapewnienie ciągłości działania przedsiębiorstwa

Działania na czas pandemii

Brexit: nic się nie zmienia w okresie przejściowym, czyli do końca 2020 r.

Warunkowa umowa o zakazie konkurencji

Przejęcie zakładu pracy

• • • [Specjalna strona o kluczowych dla pracodawców zagadnieniach w sytuacji pandemii COVID-19](#)

• • • [PRO HR Koronawirus](#)

• • • [Wsparcie dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców w świetle zamknięcia granic](#)

• • • [Koronawirus Immigration Helpdesk](#)

TEMAT 1

PRACA ZDALNA A KORONAWIRUS



r.pr. Edyta Jagiełło-Jaroszewska

**Za zgodą
czy pod przymusem?**

Jak zorganizować pracę zdalną zleconą w związku z koronawirusem?

Pracodawca powinien zdefiniować krąg osób, którym można polecić pracę zdalną, ustalić przewidywany okres jej trwania oraz miejsce, z którego ma być ona wykonywana, a także określić podstawowe kwestie związane z pracą zdalną.

W obecnym stanie prawnym pracodawca może polecić pracownikowi (tam gdzie to możliwe) wykonywanie przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Nie jest zatem wymagana zgoda pracownika. Polecenie może być wydane w dowolnej formie. Ze względów dowodowych najlepiej gdyby miało postać chociażby mailową.

Dla kogo praca zdalna?

Pracy zdalnej nie mogą wykonywać osoby, u których występują objawy chorobowe koronawirusa. Regulacja odnosi się do osób, które są zdolne do pracy i ma na celu zmniejszenie ryzyka zarażenia się wirusem (w komunikacji miejskiej w drodze do pracy, w biurze) lub zarażenia innych jeżeli pracownik jest już nosicielem.

Miejsce pracy zdalnej

Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisów praca zdalna ma być wykonywana poza miejscem jej stałego wykonywania, a zatem niekoniecznie w domu pracownika. Projekt nowelizacji ustawy o koronawirusie przewiduje, że pracodawca, polecając pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, ma uzgodnić z pracownikiem miejsce jej wykonywania. Biorąc pod uwagę cel przepisu – zapobieganie rozprzestrzeniania się wirusa – praca zdalna nie powinna jednak być wykonywana w miejscach publicznie dostępnych np. w kawiarni.

Okres pracy zdalnej

Przepis nie precyzuje na jaki czas można polecić pracę zdalną. Pracodawca ma wyznaczyć ten okres uwzględniając stopień zagrożenia rozprzestrzenianiem się COVID-19 na danym obszarze. Rozsądnym wydaje się polecenie takiej pracy na co najmniej 14 dni, tj. na okres inkubacji koronawirusa. Nie jest także zakazane skrócenie okresu pracy zdalnej czy wydłużenie go na dalszy czas oznaczony lub powierzenie pracy zdalnej ponownie po przerwie, jeżeli będzie to uzasadnione dynamicznie zmieniającą się sytuacją.

Co trzeba uregulować przed poleceniem pracy zdalnej?

Projekt nowelizacji ustawy o koronawirusie przewiduje, że pracodawca ma ustalić organizację i porządek w procesie pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Może to zrobić, albo w regulaminie pracy albo w poleceniu o powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca ma także prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej oraz żądać od pracownika informacji o jej wynikach. Należałoby zatem uregulować zasady sprawowania tej kontroli i przekazywania informacji.

KORONAWIRUS A ZAPEWNIENIE CIĄGŁOŚCI DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTWA



r. pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

Nie każdy pracodawca może wprowadzić pracę zdalną czy wstrzymać prowadzoną działalność.

Nie każdy pracodawca może pozwolić sobie na rozwiązanie jakim jest praca zdalna, ani na ponoszenie ryzyka wstrzymania prowadzonej działalności zarówno ze względu na cele biznesowe, jak i ogólnospołeczne.

Należy podjąć niezwłoczne działania zmierzające do przygotowania się na sytuację:

- zwiększonych absencji związanych z obowiązkową kwarantanną,
- wystąpienia podejrzenia lub potwierdzenia zakażenia się koronawirusem członka załogi,
- wdrożenia przez służby epidemiczno-sanitarne działań ograniczających funkcjonowanie zakładu w związku z koniecznością przeprowadzenia dezynfekcji,
- ograniczenia swobody poruszania się i funkcjonowania komunikacji,
- konieczności zabezpieczenia minimalnego stanu osobowego pracowników poprzez pozostawanie w izolacji na terenie zakładu pracy.

Dla tych pracodawców, którzy jeszcze nie podjęli działań zapobiegawczych, umożliwiamy bieżące wsparcie prawne w przygotowaniu planów ciągłości działania zakładów i realizacji strategicznych zadań biznesowych w związku z pandemią.



TEMAT 3

DZIAŁANIA NA CZAS PANDEMII

r.pr. Łukasz Kuczkowski

Wielu przedsiębiorców zmaga się z mniejszym zapotrzebowaniem na ich usługi czy produkty. Szereg pracowników nie świadczy pracy, inni pracują zdalnie. Warto wykorzystać ten czas na podjęcie działań, na które zwykle brakuje czasu. Oto nasze propozycje:

- szkolenia online pracowników z przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu – jest to obowiązek pracodawcy wynikający z przeciwdziałania mobbingowi;
- szkolenia online dla managerów z istotnych w ich pracy zagadnień prawa pracy – jest to kluczowa kompetencja w zarządzaniu pracownikami, również z punktu widzenia odpowiedzialności samych managerów;
- szkolenia online dla działów HR/prawnych z wybranych zagadnień prawa HR;
- przegląd procedur takich jak: procedura przeciwdziałania mobbingowi, procedura zarządzania konfliktem interesów, procedura korzystania z portali internetowych;
- przegląd dokumentów i procedur z zakresu ochrony danych osobowych w szczególności dot. rekrutacji, obiegu informacji, przechowywania dokumentacji pracowniczej, obowiązkowych przeglądów itp.;
- przygotowanie procedury prowadzenia dokumentacji w postaci elektronicznej – takie procedury należało wdrożyć już 1 stycznia 2019 r., a większość pracodawców prowadzi choćby część dokumentacji w takiej postaci (np. ewidencję czasu pracy, dokumenty urlopowe);
- przegląd dokumentacji imigracyjnej pod kątem poprawności zatrudnienia cudzoziemców.



TEMAT 4

BREXIT: NIC SIĘ NIE ZMIENIA W OKRESIE PRZEJŚCIOWYM, CZYLI DO KOŃCA 2020 R.

r.pr. dr Michał Kacprzyk

Obecnie status pobytu obywateli Wielkiej Brytanii na terytorium RP reguluje specjalna Ustawa o okresie przejściowym, która obowiązuje do dn. 31 grudnia 2020 r.

Ustawa utrzymuje swobodę przepływu osób pomiędzy Wielką Brytanią a Unią Europejską w okresie przejściowym. Do zakończenia okresu przejściowego obowiązują obecne procedury rejestracji obywateli UE:

- **pobyt do 3 miesięcy** – nie ma konieczności spełniania jakichkolwiek warunków pobytu, innych niż posiadanie ważnego dokumentu podróży;
- **pobyt powyżej 3 miesięcy** – należy go zarejestrować.

Szczegóły rozwiązań, które będą miały zastosowanie do obywateli Wielkiej Brytanii po upływie okresu przejściowego, powinny zostać określone przez polskiego ustawodawcę.

Możemy przewidywać, że nowe zasady dotyczące legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców po zakończeniu okresu przejściowego będą zależeć od przyszłych ustaleń, które będą negocjowane między Królestwem a Unią Europejską. Obecnie nie ma oficjalnych stanowisk, jakie kroki i w jakim czasie zostaną podjęte.

TEMAT 5

WARUNKOWA UMOWA O ZAKAZIE KONKURENCJI



Pracodawca może zastrzec w umowie, że to on zdecyduje, czy po zakończeniu zatrudnienia będzie obowiązywał zakaz.

r.pr. Katarzyna Wilczyk

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lutego 2020 roku (I PK 241/18).

W rozpatrywanej sprawie strony zawarły umowę o zakazie konkurencji zarówno w trakcie jak i po ustaniu stosunku pracy. W umowie znalazł się warunek zawieszający, zgodnie z którym zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy był uzależniony od złożenia przez pracodawcę oświadczenia.

Umowa określała również termin na jego złożenie – do ostatniego dnia zatrudnienia. Jeżeli zatem pracodawca nie złożył oświadczenia o obowiązywaniu zakazu konkurencji, umowa o zakazie konkurencji traciła moc. Sąd Najwyższy potwierdził, iż taka regulacja jest dopuszczalna i nie ogranicza praw pracownika.

Wyrok ten ma istotne znaczenie zarówno dla pracodawcy, który uzyskał pewność, iż zawarcie takiego warunku (ze wskazaniem terminu na złożenie oświadczenia – najpóźniej do ostatniego dnia zatrudnienia) jest prawidłowe, jak i dla pracownika, w szczególności wypowiadającego umowę o pracę.



r.pr. Katarzyna Dobkowska

TEMAT 6

PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY

Przejęcie środków trwałych niezbędnych do działalności jest istotne dla przejścia, ale jego brak nie zawsze przejście wykluczy. Faktyczna zmiana podmiotu władającego pracownikami musi być zawsze.

**Wyrok TSUE
z 27.02.2020 r. (C-298/18)**

TSUE stwierdził w nim, że nieprzejęcie floty autobusowej od firmy poprzednio świadczącej usługi transportu miejskiego nie wyklucza przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (odmiennie niż w wyroku z 25.01.2001, C-172/99), jeżeli wymogi prawne, techniczne lub środowiskowe uniemożliwiały dalszą eksploatację starych autobusów.

**Wyrok SN z 18.06.2019 r.
(I UK 159/18)**

Brak przejęcia składników majątkowych niezbędnych do prowadzenia myjni samochodowej stanowił w ocenie Sądu Najwyższego argument przemawiający za brakiem przejścia zakładu pracy, łącznie jednak z nieprzejęciem nadzoru nad pracownikami oraz korzyści ekonomicznych z ich pracy.

Wnioski

Wyroki te potwierdzają, że każdą sytuację należy analizować odrębnie pod kątem wystąpienia przejścia zakładu pracy lub jego części. Istotne jest z jednej strony zachowanie przezeń tożsamości, czyli kontynuacja lub wznowienie takiej samej działalności, z drugiej – musi wystąpić realna zmiana podmiotu nadzorującego pracę pracowników (nie wystarczy zawarcie umowy). Jeśli do prowadzenia działalności potrzebne są określone środki trwałe, ich przejęcie jest istotną determinantą przejścia, chyba że brak tego przejęcia jest obiektywnie uzasadniony.

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 © 2020: Raczkowski sp.k.

Obserwuj nas



Skontaktuj się



prohr@raczkowski.eu