



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

Listopad 2020

PRO HR

TEMATY

6 kroków pracodawcy w razie zakażenia pracownika COVID-19

Pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie psychiczne pracowników

Digitalizacja dokumentacji PPK

Brexit – do godziny „0” pozostały dwa miesiące

Aktualności / Webinary

TEMAT 1

6 kroków pracodawcy w razie zakażenia pracownika COVID-19

W razie potwierdzenia zakażenia pracownika koronawirusem, pracodawca jest zobowiązany do podjęcia szeregu działań. Do najważniejszych należą:

#1

Nakazanie zakażonemu pracownikowi (jeżeli przebywa w pracy) natychmiastowe opuszczenie zakładu pracy i udanie się do domu (ewentualnie do szpitala).

#2

Zobowiązanie zakażonego pracownika do przygotowania listy osób, z którymi miał bezpośredni kontakt i pomieszczeń, w których przebywał w ciągu 48 godzin przed uzyskaniem wyniku testu.

#3

Przekazanie pracownikom informacji o fakcie stwierdzenia zakażenia u jednego z pracowników – bez wskazywania danych tej osoby.

#4

Skierowanie pracowników, którzy mieli bezpośredni kontakt z osobą zakażoną do wykonywania pracy zdalnej jeżeli jest ona możliwa. Powyższe działanie należy podjąć również jeżeli Sanepid nie nałoży na te osoby kwarantanny.

Jeżeli nie jest możliwe wykonywanie pracy podczas kwarantanny, wówczas należy rozważyć zwolnienie tych osób z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia biorąc pod uwagę intensywność kontaktu tych osób z osobą zarażoną i poziom ryzyka zarażenia.



Katarzyna Wilczyk
Radca prawny



6 kroków pracodawcy w razie zakażenia pracownika COVID-19

UWAGA!

Pracownik może wykonywać pracę podczas kwarantanny (chyba, że nie ma do tego warunków lub nie jest to możliwe z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy). Nie może natomiast wykonywać pracy pracownik poddany izolacji, czyli ze stwierdzoną chorobą.

#5

Zlecenie dokonania dezynfekcji wszystkich powierzchni, w których przebywał zakażony pracownik w ciągu ostatnich 48 godzin przed uzyskaniem wyniku testu.

#6

Wykonanie obowiązków nałożonych przez Sanepid na pracodawcę (np. przekazanie listy osób zakażonych lub podejrzanych o zakażenie, chorych lub podejrzanych o chorobę zakaźną, osób z kontaktu z osobą zakażoną, nakaz dezynfekcji pomieszczeń, zakaz wstępu do pomieszczeń, a w skrajnych przypadkach zamknięcie zakładu pracy).

UWAGA!

Osoby, które zostały skierowane na kwarantannę lub są objęte izolacją domową i ubiegają się o wypłatę wynagrodzenia chorobowego (zasiłku), nie muszą już dostarczać decyzji Sanepidu do ZUS lub pracodawcy. ZUS będzie pozyskiwał takie dane automatycznie. Informacje te ZUS udostępni bezpłatnie pracodawcy na profilu informacyjnym płatnika składek.

Jeżeli informacja nie zostanie przekazana pracodawcy przez ZUS w terminie do 3 dni od dnia zakończenia kwarantanny i izolacji, wówczas osoba nią objęta zobowiązana będzie do złożenia pracodawcy oświadczenia potwierdzającego odbycie kwarantanny/izolacji.

TEMAT 2

Pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie psychiczne pracowników

W Kodeksie pracy brak jest regulacji odnoszących się bezpośrednio do ochrony zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Nie oznacza to jednak, że na pracodawcach nie spoczywają w tym zakresie żadne obowiązki.

W miejscu pracy występuje wiele psychospołecznych zagrożeń dla zdrowia jak chociażby praca w systemie zmianowym i zmiany nocne oraz długie lub nietypowe godziny pracy czy złe relacje z przełożonymi, stres.

Zły stan zdrowia psychicznego może prowadzić do obniżenia jakości i wydajności pracy. Z kolei depresja i wypalenie zawodowe mogą stać się nawet przyczyną niezdolności do pracy lub wypadku.

Jak pracodawca powinien wspierać zdrowie psychiczne pracowników?

Do najważniejszych obowiązków pracodawcy w tym zakresie można zaliczyć:

- Przeciwdziałanie uciążliwości pracy,
- Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi,
- Dbłość o dobrą atmosferę w pracy.



Edyta Jagiełło
Radca prawny





Łukasz Kuczkowski
Radca prawny / Partner



TEMAT 3

Digitalizacja dokumentacji PPK

Epidemia niewątpliwie przyspieszyła proces digitalizacji procesów HR po stronie pracodawców. Może to też dotyczyć dokumentacji powstającej w ramach pracowniczych planów kapitałowych, których wdrażanie kończą właśnie przedsiębiorstwa z II i III grupy.

Digitalizacja dokumentów PPK jest szczególnie zasadna biorąc pod uwagę liczbę różnego rodzaju oświadczeń i informacji składanych w ramach PPK. Jest ich ok. 20, co mnożąc przez liczbę pracowników i powtarzalność części z tych dokumentów oznacza duże wyzwanie w zarządzaniu papierową wersją tych dokumentów.

Nie ma przeszkód, zarówno prawnych jak i technologicznych, aby większość, a nawet wszystkie te dokumenty były składane w wersji elektronicznej.

Co prawda przepisy wymagają formy pisemnej dla deklaracji o nieoszczędzaniu, sprzeciwu od wypłaty transferowej i wniosku o zapis do PPK, ale ta forma nie została zastrzeżona pod rygorem nieważności. Można zatem składać i przyjmować te dokumenty również w formie elektronicznej (dokumentowej). Te oświadczenia nadal będą ważne.

Przy tworzeniu wersji elektronicznych dokumentów warto pamiętać, że sposób ich składania musi zapewniać identyfikację osoby składającej. Może to nastąpić poprzez użycie np. meila służbowego, indywidualnych danych do logowania w Intranecie pracodawcy czy wreszcie aplikacji na smartfonie. Warto te kwestie uregulować w procedurze wewnętrznej określającej zasady prowadzenia PPK w organizacji.

TEMAT 4

Brexit: do godziny „0” pozostały dwa miesiące

Wraz z zakończeniem okresu przejściowego, czyli z końcem 2020 r., obywatele UE, którzy chcą podjąć pracę w Wielkiej Brytanii, nie będą mogli korzystać z dotychczasowych swobód unijnych. Ich status będzie zrównany ze statusem obywateli państw trzecich. Aby uprościć zatrudnienie cudzoziemców, władze Wielkiej Brytanii modyfikują jednak przepisy regulujące tę kwestię.

Zmiany dotyczące zatrudnienia cudzoziemców zostały ujęte w dokumencie pt. „Statement of changes to the Immigration Rules” z 22.10.2020 r., w którym m.in. zrezygnowano z obowiązku przeprowadzania testu rynku pracy w celu zatrudnienia obcokrajowca oraz stosowania limitów w wydawaniu wiz dla wysoko wykwalifikowanych pracowników czy zmniejszono minimalne wynagrodzenie do 25.600 funtów rocznie (z pewnymi wyjątkami).

Większość nowych przepisów będzie miała zastosowanie w przypadku wniosków wizowych składanych po godzinie 9:00 w dniu 01.12.2020 r.

Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych do Wielkiej Brytanii

Skutkiem Brexitu będzie dodatkowo niestosowanie przez Wielką Brytanię dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. UE. L. z 1997 r. Nr 18, str. 1 z późn. zm.).

Sytuacja pracownika delegowanego nie ulegnie jednak zmianie pod względem warunków zatrudnienia. Obowiązek stosowania prawa lokalnego w stosunku do pracownika delegowanego wynika bowiem z przepisów wewnętrznych Wielkiej Brytanii. Prawo to uwzględnia warunki zatrudnienia, jakie gwarantowane są pracownikom delegowanym na mocy unijnej dyrektywy.

Zachowanie uprawnienia do pobytu i pracy przez obywateli UE

Obywatele UE, którzy przed 01.01.2020 r. mieszkali na terytorium Wielkiej Brytanii, zachowają uprawnienia do pobytu i podejmowania pracy na dotychczasowych warunkach, o ile aplikują o specjalny status pobytowy, tzw. settled status (dla osób, które przebywają w kraju co najmniej 5 lat) lub pre-settled status (w przypadku pobytu poniżej 5 lat). Wnioski o nadanie statusu będą przyjmowane do 30.06.2021 r.



dr Michał Kacprzyk
Radca prawny



Marta Dudczak
Konsultantka
imigracyjna



AKTUALNOŚCI

WEBINARY / SPOTKANIA ONLINE

"Narzędzia paperless. Case study – Autenti"

17.11.2020 / godz. 10:00-11:00

Zapraszamy na kolejne spotkanie w ramach programu HR bez Papieru. Rozwiązań służących elektronicznemu obiegowi dokumentów jest wiele. Na najbliższym webinarze przybliżymy jedno z nich – platformę Autenti.

Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu

11.12.2020 / godz. 9:00-15:00

dr Dominika Dörre-Kolasa, radca prawny, partner wystąpi z tematem „Udostępnianie danych osobowych związkom zawodowym” na konferencji 11 grudnia 2020 r.

Wydarzenie, organizowane przez Centrum Promocji Informatyki, porusza kwestię ochrony danych osobowych w zatrudnieniu, która dotyczy każdego pracodawcy bez względu na ilość pracowników czy działalność.

Szczegóły i rejestracja: [LINK](#)

Bartłomiej Raczkowski został członkiem American Employment Law Council – czołowego amerykańskiego stowarzyszenia prawników prawa pracy

Celem AELC jest rozwój i promowanie najwyższych standardów i odpowiedzialności w praktyce prawa pracy, przejrzystości, zasady równości w zakładzie pracy, a także konkurencyjności obsługiwanych przez członków pracodawców na rynku amerykańskim i międzynarodowym.

Więcej: [LINK](#)

PRO HR Pharma | Nowy newsletter

Wydaliśmy nowy kwartalnik dla firm farmaceutycznych i medycznych. Publikacja zawiera najważniejsze dla branży kwestie w zakresie prawa HR.

Do pobrania i subskrypcji: [LINK](#)

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 © 2020: Raczkowski sp.k.