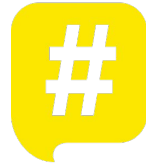




Webinar #3

Prawo pracy w czasie kryzysu

 możesz
na nas liczyć

O mnie

- **Profesor prawa**
- **Executive MBA na ESCP Europe (najstarsza biznesowa uczelnia na świecie), adwokat, doradca podatkowy**
- **Wspólnik dużej poznańskiej kancelarii DSK (50 ekspertów na pokładzie)**
- **general i legal counsel w wielu tradycyjnych jak i innowacyjnych firmach**

 Oferty pracy Profile pracodawców Centrum kariery



Michał Jackowski
Partner Zarządzający DSK Depa Szmit Kuźniak Jackowski Sp. K. (DSK Ka...
Poznań, wielkopolskie

[Zaproś do znajomych](#) [Wyślij wiadomość](#) [więcej](#)

Profesor prawa, adwokat, doradca podatkowy, absolwent studiów MBA na ESCP Business School. Wspólnik dużej poznańskiej kancelarii DSK. Arbiter sądu polubownego ds. domen internetowych przy Polskiej Izbie Informatyki i Telekomunikacji (PIIT), członek grup roboczych przy Ministerstwie Cyfryzacji. General i legal counsel w kilku innowacyjnych firmach z sektora IT i IoT. Ekspert w dziedzinie legal project management, prawa nowych technologii, prawa własności intelektualnej, ochrony danych osobowych, e-privacy.

 Umiejętności

ochrona danych osobowych

prawo spółek

prawo własności intelektualnej

Prawo nowych technologii

e-privacy

legal project management

 Doświadczenie zawodowe

Wspólnik
DSK Kancelaria
od kwietnia 2018 (od 2 lat)

Legal and IP Advisor
Fourpointzero
od marca 2018 (od 2 lat i 1 miesiąca)



Agenda

- 01 Tarcza antykryzysowa
- 02 Remote rekrutacja i onboarding
- 03 Praca zdalna
- 04 Zwolnienia, offboarding i poszukiwanie pracy
- 05 B2B i “umowy śmieciowe”

Tarcza antykryzysowa



Tarcza antykryzysowa

1. Przystój ekonomiczny i obniżenie wymiaru czasu pracy
2. Wsparcie Państwa dla dużych, MŚP, mikroprzedsiębiorców i samozatrudnionych
3. Zasiłki, zwolnienia, badania okresowe
4. Przesunięcie terminów na wykonanie obowiązków prawnych (sprawozdania finansowe, deklaracje podatkowe, rejestr beneficjentów)



Praktyczne wskazówki

- jako pracodawca - zweryfikuj, czy spadły ci przychody - to furtka do wielu korzyści
- miesiąc kalendarzowy to niekoniecznie pierwszy do ostatniego dnia miesiąca, ale również 30 kolejnych dni
- wybierz reprezentację pracowników, jeśli tego nie dokonałeś dotychczas (np. w celu wdrożenia PPK)
- pamiętaj, że jeśli jako pracodawcy spadły ci obroty (15% lub 25%) możesz zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków niż wynikające z umów o pracę (ograniczenie premii, zmiany rozkładów czasu pracy)
- jeśli jesteś pracownikiem - pamiętaj, że część zmian pracodawca może wprowadzić sam, bez Twojej zgody, ale na niektóre musisz się zgodzić

Rekrutacja i onboarding



Rekrutacja i onboarding

1. Rynek pracy nadal działa - mimo kryzysu są branże, które nadal rekrutują
2. Tylko część procesu się zmienia - e-spotkania, zdalne zadania, dostęp on-line do zasobów
3. Trudności w zawarciu umowy o pracę - pamiętaj, że UoP może wyjątkowo nie być pisemna
4. Onboarding - procedury albo odpowiednia kultura korporacyjna / mentoring



Praktyczne wskazówki

- przestrzegaj tych samych przepisów (RODO i klauzule informacyjne), zakaz dyskryminacji
- zachowuj kulturę - odbywaj e-spotkania, informuj o wynikach procesu
- jako kandydat - przetestuj oprogramowanie, wybierz dokładnie porę, miejsce i okoliczności rozmowy kwalifikacyjnej
- ustaw procesy w taki sposób, aby zdalnie podpisywać dokumenty
- umowa podpisana zdalnie wiąże, więc nie podpisuj umowy “na próbę”
- łatwiej zawrzeć niż rozwiązać umowę
- załóż, że proces rekrutacji i onboardingu potrwa 2x dłużej
- napisz procedury - łatwiej je przenieść do świata zdalnego niż pisać od początku
- jedna osoba w firmie powinna odpowiadać za te procesy

Praca zdalna



Praca zdalna

1. Kto może, a kto musi pracować zdalnie
2. Czas pracy - wyzwania
3. Jak mierzyć i weryfikować efekty pracy
4. Praca zdalna w nadgodzinach
5. Gdzie są granice prywatności pracownika
6. Co pracodawca musi zapewnić pracownikowi zdalnemu
7. Czy pracownik odpowiada za niedziałający Internet



Praktyczne wskazówki

- jest wiele narzędzi umożliwiających pracę zdalną (Discord, Slack, Teamspeak, Hangouts, Google Docs i wiele innych)- nie wymyślaj koła na nowo, ale korzystaj z tego, co dostępne
- są integratorzy gotowych rozwiązań - korzystaj z ich usług - kryzys nie jest dobrym momentem, aby testować niesprawdzone
- komunikacja jest kluczowa - lepiej “przekomunikować” niż czynić błędne założenia lub milczeć
- zadбай o to, aby spotykać się poza wirtualnym, a w czasie kryzysu - aby rozmawiać “o niczym”
- zarządzaj projektami, spotykaj się, mentoruj, wspieraj, dyskutuj - twórz team a nie zbiór jednostek
- jest wiele mitów o pracy zdalnej: (1) bezproduktywna, (2) zła komunikacja, (3) rozkojarzająca, (4) powoduje zaburzenie balansu między prywatnością a pracą, (5) powoduje samotności i przeszkadza socjalizacji, (6) przeciwdziała uczeniu się w firmie - jeśli masz właściwą kulturę firmową - żaden z nich nie jest prawdziwy



Zwolnienia w kryzysie



Zwolnienia

1. Kryzys nie zmienia zasad zwalniania
2. Szczególne warunki zwolnień na wypadek upadłości
3. Zakaz zwolnienia gdy pobierasz świadczenia antykryzysowe
4. Nie musisz godzić się na zmiany i ograniczenia etatów, ale miej świadomość, że nie działają sądy pracy
5. Proces offboardingu jest równie ważny co onboarding - dobrze się żegnać



B2B, umowy “śmieciowe”



B2B, zlecenia, dzieło etc.

1. Pracownikiem w rozumieniu przepisów antykryzysowych jest też zleceniobiorca, zatrudniony na podstawie umowy o dzieło
2. Postojowe antykryzysowe
3. Niejasne, czy możesz dostać świadczenia na B2B
4. Otwarcie ścieżki dla testu przedsiębiorcy - raportuj umowy o dzieło



- Jakie macie pytania?



Dziękuję!

Michał Jackowski
m.jackowski@dsk-kancelaria.pl

<https://www.goldenline.pl/michal-jackowski5/>
<https://www.linkedin.com/in/michal-jackowski-prof>