

TARCZA ANTYKRYZYSOWA I ZWIĄZANE Z TYM ZMIANY W PRAWIE PRACY



Tarcza antykryzysowa i związane z tym zmiany w prawie pracy

31 marca 2020 r. pakiet ustaw zawartych w tzw. tarczy antykryzysowej został podpisany przez prezydenta i zaczął obowiązywać już następnego dnia, czyli 1 kwietnia. Od tego momentu przedsiębiorcy mogą składać wnioski.

Działalności jednoosobowe, mikrofirmy, a także małe, średnie i duże przedsiębiorstwa, jeżeli odczuwają ekonomiczne skutki pandemii (w tym spadek obrotów), mogą skorzystać z różnych form pomocy i instrumentów prawnych, zaproponowanych w tarczy antykryzysowej.

Tarcza przewiduje dla przedsiębiorców m.in.:

- pomoc dla mikrofirm (zatrudniających do 9 osób) oraz samozatrudnionych w postaci zwolnienia ze składek do ZUS na 3 miesiące (marzec–maj);
- świadczenie postojowe w kwocie do ok. 2 tys. zł – dla samozatrudnionych o przychodzie poniżej 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia;
- pomoc w postaci dofinansowania do wysokości 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników, przy obniżeniu wymiaru czasu pracy do 80% albo dofinansowanie do wynagrodzenia w trakcie postoju ekonomicznego;
- dla firm w kłopotach – uelastycznienie czasu pracy.

Ubiegając się o pomoc, przedsiębiorcy powinni jednak spełniać szereg określonych w ustawie warunków zarówno ekonomicznych, jak też prawnych. A jak twierdzą prawnicy – przepisy są bardzo obszerne i skomplikowane, czasami niejasne, dlatego ich interpretacje generują spory nawet wśród doświadczonych praktyków.

Jeżeli więc potrzebujesz pomocy państwa, a masz wątpliwości co do przepisów, skorzystaj z wiedzy prawników. Zapisz się na szkolenie oferowane przez SEKA S.A.



Jak przeprowadzić analizę ryzyka w zakresie ODO w pracy zdalnej?

Działania podejmowane przez władze w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa spowodowały, że wiele przedsiębiorstw zdecydowało się na zorganizowanie pracy zdalnej. W praktyce okazało się jednak, że nie wszyscy są przygotowani do prowadzenia działalności w tej formie.

Jak podaje portal odo24.pl w większości przypadków organizacje pomijały aspekty technologiczne w zakresie ochrony danych osobowych. Zostało przyjęte przekonanie, że dom pracownika to miejsce równie bezpieczne co firmowe serwery na przechowywanie, przetwarzanie i gromadzenie danych. Organizacja pracy zdalnej powinna więc być poprzedzona analizą ryzyka powierzonych danych osobowych.

Analiza ryzyka – krok po kroku

1. Zdefiniuj operacje przetwarzania danych osobowych, które odbywają się zdalnie. Przejrzyj wszystkie rejestry przetwarzania prowadzone przez organizację.
2. Zrób przegląd zasobów, z których korzystają pracownicy (sprzęt, oprogramowanie, sieć, lokalizacja, itp.). Określ, które są własnością organizacji, a które pracownika. Wskaż, że korzystanie z prywatnego sprzętu może generować dodatkowe ryzyka.
3. Określ zabezpieczenia stosowane dla danych zasobów.
4. Ustal możliwe zagrożenia dla danych osobowych przetwarzanych zdalnie. RODO wskazuje m.in. na poniższe zagrożenia: przypadkowe lub niezgodne z prawem zniszczenie danych osobowych, ich utrata i modyfikacja, a także nieuprawnione ujawnienie lub dostęp.
5. Ustal podatność danych na możliwe zagrożenia. Przykładowo, pozostawienie umów lub notatek na temat obsługiwanego klienta w ogólnodostępnym miejscu.
6. Sporządź listę ryzyk z przypisanymi do nich poziomami wartości zagrożenia.
7. Na podstawie powyższej listy stwórz plan postępowania z ryzykiem. Zacznij od priorytetów. Wdrażaj postępowanie zgodnie z ustalonym harmonogramem.

**BEZPŁATNE
SPOTKANIE ON-LINE
I 5 NIEDROGICH
WEBINARIÓW**

**OCHRONA
ŚRODOWISKA
z dr hab. inż.
Anną Kiepas – Kokot**



Bezpłatne spotkania i webinaria z zakresu ochrony środowiska

Samodzielne nabycie umiejętności w zakresie obowiązków wynikających z przepisów o ochronie środowiska jest możliwe. Wymaga jednak ogromnego nakładu pracy i niesie niepewność, co do poczynionych ustaleń. Tematyczne webinaria środowiskowe umożliwiają szybkie nabycie potrzebnych umiejętności i wdrożenie ich do praktyki firmy.

W dobie nieustających zmian i zagrożeń zarządzanie ochroną środowiska w firmie wymaga specyficznego podejścia:

- trafnego ustalenia obowiązków przedsiębiorcy w związku z korzystaniem ze środowiska;
- swobodnego poruszania się w gąszczu zmieniających się przepisów;
- umiejętnego przygotowania niezbędnych dokumentów do uzyskania wymaganych decyzji;
- bezbłędnego i terminowego sporządzania dokumentów, ewidencji i sprawozdań;
- profesjonalnego przygotowania firmy do kontroli przez uprawnione organy;
- podejmowania decyzji ze świadomością możliwych kar i innych sankcji.

Oferowane przez SEKA S.A. webinaria dają możliwość analizy studium przypadku opartego na potrzebach uczestnika. Po szkoleniu uczestnik może nieodpłatnie uzyskać odpowiedź na pytania, których nie zdążył zadać podczas spotkania on-line.

W dniu 08 maja 2020 r. w godz. 17.00 – 18.00 zapraszamy na bezpłatne spotkanie on-line z **Panią dr hab. inż. Anną Kiepas – Kokot** – wieloletnim wykładowcą akademickim, autorką i współautorką licznych publikacji naukowych z zakresu ochrony środowiska, a zwłaszcza problematyki poruszającej gospodarkę odpadami.

Podczas webinarium Pani Anna odpowie na nurtujące Państwa pytania a w przypadku trudniejszych zagadnień przygotowuje odpowiedź indywidualną.

PRAWO PRACY A COVID-19 KONSEKWENCJE DLA PRACODAWCÓW



Prawo pracy a COVID-19 – konsekwencje dla pracodawców

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawcy są odpowiedzialni za zdrowie i życie zatrudnionych osób i powinni minimalizować ryzyko zachorowania na koronawirusa wśród pracowników.

Pracodawco pamiętaj, stan epidemii nie zwalnia Cię z przestrzegania przepisów prawa pracy!

Jednym z narzędzi, jakie może wykorzystać pracodawca, jest nakaz wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, czyli **zdalnie**. W wielu firmach wprowadzono to jako obowiązkową zasadę. Kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest **zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej**: płynów dezynfekujących i rękawiczek jednorazowych, a nawet całej odzieży ochronnej, o ile uzasadnia to charakter i miejsce pracy, np. szpital.

Przygotowana przez Rząd tzw. tarcza antykryzysowa ma na celu wsparcie przedsiębiorców. Przepisy jednak są bardzo rozległe i nie zawsze jednoznaczne.

Jakie wsparcie może otrzymać przedsiębiorca? Czy nowe przepisy przewidują pomoc w zakresie ochrony miejsc pracy?

Powyższe pytania często przewijają się na wielu forach branżowych. Przedsiębiorcy są zdezorientowani, poszukują rzeczowych i konkretnych odpowiedzi. Niestety, w Sieci te odpowiedzi nie zawsze są wiarygodne. Dlatego opracowaliśmy merytoryczne i zgodne z przepisami szkolenie w formie on-line, które porusza najistotniejsze zagadnienia dotyczące prawa pracy i konsekwencji, jakie wynikają dla pracodawcy.

WPROWADZENIE I ROZLICZANIE PRACY ZDALNEJ



Wprowadzenie i rozliczanie pracy zdalnej

Sytuacja w kraju i na świecie zmusiła wielu pracodawców do wprowadzenia radykalnych zmian w funkcjonowaniu swoich przedsiębiorstw. Podejmowane działania wynikają wprost z przepisów tzw. specustawy, która określa zasady i tryb zapobiegania, przeciwdziałania i zwalczania COVID-19. Jednym z takich rozwiązań jest praca zdalna.

Zgodnie z art. 3 specustawy pracodawca w celu przeciwdziałania COVID-19 „może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)”.

W przepisach Kodeksu pracy próżno jest szukać definicji „pracy zdalnej”, bowiem dotychczas to pojęcie nie było obecne w prawie. Zdalnie wykonywaną pracę określa się w przepisach „telepracą”. A więc w myśl art. 675 Kp – praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną jest zwana telepracą.

Dalsze przepisy regulują m.in.: warunki stosowania telepracy przez pracodawcę oraz obowiązki pracodawcy i pracownika, w tym też kontrolowanie oraz dbanie o bezpieczeństwo i higienę pracy.

Brak konkretnych rozporządzeń powoduje, że **pracodawcy niejednokrotnie mają wątpliwości**, by nakazywać pracownikom pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Mimo to, wiele firm (o ile jest taka możliwość) w taki właśnie sposób obecnie funkcjonuje.

Jedną z propozycji SEKA S.A. na rozwianie wątpliwości co do zlecenia, wykonywania i rozliczania pracy zdalnej jest **dedykowane szkolenie prowadzone w formie on-line**. Zostało opracowane z myślą o pomocy pracodawcom oraz pracownikom działów kadr i płac. Zagadnienia, które są poruszane podczas szkolenia, stanowią zbiór odpowiedzi na najczęstsze pytania zadawane naszym prawników.



Szkolenia zdalne – możliwości na miarę naszych czasów

Bez wychodzenia z domu możemy zdobyć wiedzę nie tylko w zakresie umiejętności miękkich, ale też nauczyć się obsługiwać koparkę czy pilotować samolot. Umożliwiają to nam szkolenia zdalne, dostępne w różnych formach: wideokonferencja, webinar, e-learning, podcast, e-book, gra mobilna czy nawet w wirtualnej rzeczywistości.

Szkolenia zdalne weszły do naszych przestrzeni prywatnych i zadomowiły się na dobre. Umożliwiają tym samym podnoszenie kompetencji i zdobywanie nowych umiejętności w czasach, kiedy nauka w formie tradycyjnej jest niemożliwa. Tego typu ograniczenia nakładają przepisy ustaw dotyczące zapobiegania rozprzestrzeniania się epidemii i zwalczania wirusa w kraju.

- Stąd pierwszy argument przemawiający „ZA” szkoleniem zdalnym -> **DOSTĘPNOŚĆ.**

Gromadzenie się ludzi w miejscach publicznych oraz przemieszczanie się są obecnie ograniczone. Dlatego możliwość odbycia szkolenia bez potrzeby bezpośredniego kontaktu z innymi osobami czy nawet prowadzącym daje kolejną zaletę tego typu nauki ->

BEZPIECZEŃSTWO.

Oczywiście nie można pominąć też innych argumentów, które w „normalnych” czasach wpływają na wybór tej formy szkolenia. Są to:

- **Wygoda** – szkolenia zdalne możemy odbyć w wybranym przez nas miejscu. Może to być biurko w pokoju, stół w kuchni czy kanapa w salonie, albo też hamak w ogródku czy fotel na tarasie.
- Wygoda to również **czas**. Wybieramy odpowiednią dla nas porę dnia (lub nocy), ilość przyswajanej wiedzy dopasowujemy do swoich możliwości. Naukę możemy przerwać w każdym momencie i powrócić do niej wówczas, gdy będziemy już na nią gotowi.



Gdzie wyrzucać zużyte rękawiczki i maseczki jednorazowe?

Wydawałoby się, że sprawa jest prosta: zarówno rękawiczki jak i maseczki jednorazowe są wykonane z tworzyw sztucznych, należałoby więc je wrzucić do żółtego pojemnika. A jednak tak nie jest. Zużyte środki ochronne wyrzucamy do odpadów zmieszanych, czyli do pojemnika w kolorze czarnym.

W związku ze stanem epidemii, od 2 kwietnia wszystkie działające sklepy muszą zapewnić klientom jednorazowe rękawiczki lub środki do dezynfekcji rąk. Z kolei od 16 kwietnia wszyscy obywatele mają obowiązek zasłaniania nosa i ust w miejscach publicznych.

Niestety, ale wymóg ten spowodował, że na ulicach, przystankach czy w parkach możemy znaleźć rozrzucone rękawiczki i maseczki. Jest to niebezpieczne, ponieważ pracownicy, którzy to sprzątają, są narażeni na zakażenie koronawirusem.

Pojawił się też kolejny problem: do jakich pojemników należy wyrzucać zużyte środki ochronne?

Warszawski ratusz wydał w tej sprawie komunikat, w którym informuje, że zgodnie z wytycznymi Głównego Inspektora Sanitarnego w sprawie postępowania z odpadami wytwarzanymi w czasie występowania zakażeń koronawirusem:

„Zużyte materiały higieniczne, w tym ręczniki papierowe, papierowe maseczki czy rękawiczki gumowe, powinny trafić do kosza na odpady zmieszane. Z kolei kartonowe pudełka po chusteczkach należy wyrzucić do papieru”.

W przypadku wątpliwości przy segregacji odpadów, mieszkańcy mogą skorzystać z wyszukiwarki dostępnej na stronie segregujna5.um.warszawa.pl



Jaka maska rzeczywiście ochroni przed wirusem?

Od czwartku 16 kwietnia 2020 r. wszyscy mamy obowiązek zasłaniać nos i usta w miejscach publicznych. Jest to kolejne obostrzenie, które wprowadza Rząd w związku z epidemią koronawirusa. Jaką maseczkę wybrać, by rzeczywiście chroniła przed zakażeniem?

W podstawowym podziale rozróżniamy maseczki medyczne i ochronne. Jakie są ich właściwości i przeznaczenie?

Maski ochronne

Tego typu maseczki **chronią nas, a dokładniej nasze drogi oddechowe przed warunkami zewnętrznymi: smogiem, pyłem, cząstkami stałymi, aerozolami czy wirusem.**

Muszą być wykonane zgodnie z normą EN149. W zależności od klasy ochrony dzielą się na trzy typy: FFP1, FFP2, FFP3. Im wyższa klasa, tym większa skuteczność niedopuszczania do naszego układu oddechowego cząstek z zewnątrz.

Maski medyczne

Głównym zadaniem maseczek medycznych jest **ochrona innych przed naszym wydychanym powietrzem**, np. przed kropelkami kaszlu.

Maski domowej roboty

Niestety, ale żadna maseczka uszyta w domu nie jest zbadana i przez to nie można potwierdzić jej skuteczności. Najważniejszym „składnikiem” maski ochronnej jest filtr, który odpowiada za „przepustowość”, czyli za wielkość otworów, którymi zanieczyszczenia mogą się przedostać do wewnątrz. Jeżeli więc taka domowa maska będzie miała odpowiedni certyfikowany filtr, również będzie mogła pełnić rolę skutecznej ochrony przed wirusami.



Zagrożenia psychospołeczne w bankowości

Pracownicy, którzy odczuwają stres związany z warunkami pracy lub występującymi w tym środowisku zagrożeniami psychospołecznymi, są niezadowoleni, spada ich motywacja i częściej deklarują chęć zmiany miejsca zatrudnienia. W sektorze bankowym również występują podobne czynniki. Kwestie zagrożeń psychospołecznych mają istotny wpływ na bezpieczeństwo pracy w organizacji.

W branży bankowej do szczególnie dokuczliwych kategorii zagrożeń należy zaliczyć: brak kontroli oraz rozwój kariery. Z kolei najczęściej występujące i najbardziej stresujące źródła zagrożeń to:

- system oceny pracowników,
- obowiązek przestrzegania ściśle określonych procedur,
- ryzyko zwolnień,
- biurokracja.

Wśród specyficznych stresorów wymienia się:

- przeciążenie pracą,
- trudności w pracy z klientem,
- problemy technologiczne,
- zbyt duża liczba godzin pracy,
- zbyt niskie wynagrodzenie,
- konflikt w relacji praca–dom,
- konieczność obrotu gotówką.

Warto tutaj zaznaczyć, że pracownicy, którzy odczuwają stres w pracy związany z obowiązkami lub relacjami międzyludzkimi gorzej oceniają swój stan zdrowia fizycznego. Ponadto częściej deklarują chęć zmiany pracy.



WWF: epidemie są konsekwencją naszych działań

Nie ulega wątpliwości, że to ludzie są odpowiedzialni za pojawienie się przynajmniej połowy chorób odzwierzęcych. Ingerencja człowieka w ekosystem, czyli zmiany użytkowania gruntów i niszczenie naturalnych siedlisk zwierząt doprowadzają do naruszenia równowagi ekologicznej w przyrodzie. Globalna pandemia spowodowana koronawirusem SARS-CoV-2 jest wynikiem właśnie takich działań.

W raporcie opublikowanym przez organizację WWF „*Ecosystem destruction and rise of the pandemics. Protect human health by preserving biodiversity*” czytamy, że wiele nowo pojawiających się chorób, takich jak: Ebola, AIDS, SARS, ptasia i świńska grypa oraz COVID-19 nie jest przypadkowymi katastrofalnymi zdarzeniami, ale konsekwencją naszego wpływu na naturalne ekosystemy.

Ludzie w znaczący sposób zmienili zarówno lądy jak i oceany. Obecnie milion gatunków zwierząt i roślin zagrożonych jest wyginięciem, a emisje gazów cieplarnianych spowodowały wzrost globalnych średnich temperatur o 1 st. C w porównaniu do czasów przedindustrialnych.

75 proc. chorób zakaźnych pochodzi od zwierząt

Niekontrolowany handel dzikimi zwierzętami na rynkach azjatyckich lub afrykańskich metropolii stwarza niebezpieczne możliwości kontaktu ludzi z chorobami tych organizmów i rozwoju starych i nowych chorób odzwierzęcych (zoonoz). 75 proc. znanych dotąd ludzkich chorób zakaźnych pochodzi od zwierząt. Choroby odzwierzęce co roku powodują około miliarda zachorowań i miliony zgonów.