

HR na szpilkach



czyli jak wypracować wysoki poziom serwisu
HR w organizacji, pogodzić interesy
twardego i miękkiego HR-u
i nie zapomnieć o sobie.

.....

numer 08
styczeń 2023

Dyrektywa
**WORK-LIFE
BALANCE**

**NOWE ZASADY
KONTROLI** trzeźwości
pracowników

Przepis na
AUTOZAPIS W PPK

ROLA HR
w świecie "do" BANI

7 GRZECHÓW GŁÓWNYCH
kadrowego

UMOWY CYWILNOPRAWNE
jak zrobić to dobrze

10 BŁĘDÓW OCENY PRACOWNICZEJ



AKADEMIA MASTER DLA WYMAGAJĄCYCH

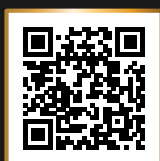
AKADEMIA
PRAWA
PRACY

WARSZTATY STACJONARNE
ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM
KADROWO-PŁACOWYM

AKADEMIA
KALKULACJI
WYNAGRODZEŃ

ZOSTAŃ CERTYFIKOWANYM KIEROWNIKIEM DZIAŁU KADR I PŁAC

START: 15.03.2023 r.



**DOŁĄCZ
DO MISTRZÓW!**

**Z KODEM
MAGAZYN
10% ZNIŻKI**



Szanowni Państwo,

początek Nowego Roku skłania wielu z nas do snucia ambitnych planów, jednak jak pokazują badania Uniwersytetu w Bristolu, aż **88 proc. noworocznych postanowień pozostaje niezrealizowanych**.

Wraz ze Współautorami Magazynu życzymy Państwu umiejętności stawiania realnych celów oraz determinacji w ich realizacji, a rodzimemu ustawodawcy życzymy konsekwencji w działaniu i pomyślnej finalizacji projektów rozpoczętych w poprzednich latach. Wszak wszyscy niecierpliwie czekamy na ich rezultat!

W najnowszym wydaniu **Magazynu HR na szpilkach** (który *nota bene* już od dwóch lat wkłada przysłowiowy kij w „HR-owisko” i inspiruje do wdrażania nowoczesnych rozwiązań w usługach świadczonych przez HR dla pracodawców i pracowników), wraz z gronem znamienitych Autorów – ekspertów prawa pracy i zarządzania kapitałem ludzkim, pragniemy uraczyć Państwa wysmienitą porcją merytorycznych publikacji.

Znajdziecie tu Państwo szereg opracowań dot. nowelizacji Kodeksu pracy – w zakresie badania trzeźwości, wdrażania pracy zdalnej oraz tzw. dyrektywy *work-life balance*. Dzielimy się przepisem na autozapis do PPK, radzimy jak poprawnie zawierać i rozwiązywać umowy, zaznajamiamy Państwa z fundamentalną wiedzą, która ma posłużyć w rozwoju kompetencji specjalistów kadrowo-płacowych, również tych działających w oświacie!

Wraz z Nowym Rokiem robimy rachunek sumienia! Rozliczamy 7 grzechów głównych kadrowego i wydobywamy na światło dzienne 10 błędów w ocenie pracowniczej.

Ponieważ leży nam na sercu dobrostan profesjonalistów HR, dotykamy również tak ważnego tematu, jakim jest stres w miejscu pracy i związany z nim kryzys zdrowia!

Jestem przekonana, że niniejsza publikacja będzie dla Państwa merytoryczną uczcią! Miłej lektury i Pomyślnego Nowego Roku!

REDAKTOR NACZELNA

Monika Smulewicz
magazyn@hrnaszpilkach.pl

PROJEKT I SKŁAD

Paulina Cechnicka

WYDAWCA



HR NA SZPILKACH
Monika Smulewicz

o HR, kadrach i płacach z pasją

ul. Borzymowska 43/303 F
03-565 Warszawa

biuro@hrnaszpilkach.pl

HRnaszpilkach.pl

ISBN 978-83-66131-53-8

OBSŁUGA PRAWNA

Grupa Legalia Kancelaria Prawnicza
Szczepanik Sp.k.



PARTNER WYDANIA



WYDANE w **Warszawie 28.12.2022**

Wszystkie prawa zastrzeżone: Kopiowanie, reprodukcja bez pisemnej zgody redakcji nie jest dozwolona. Redakcja nie odpowiada za treść reklam i ogłoszeń.

Monika Smulewicz
Redaktor naczelna



HR DETEKTYW

Przepis na autozapis w PPK, grudzień 2022, <i>dr Marcin Wojewódka</i>	6
Nowe zasady kontroli trzeźwości pracowników oraz w zakresie zażycia innych substancji działających podobnie do alkoholu, <i>Jolanta Zarzecka-Sawicka</i>	10

PRAWO PRACY

Jak rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję Społecznego Inspektora Pracy?, <i>Karolina Obramowska</i>	18
Nowy Rok nastał, zatem o stażu pracy warto porozmawiać!, <i>dr Sebastian Koczur</i>	22
Kiedy urlop wypoczynkowy zleca pracodawca, <i>Aneta Proszak-Motyl</i>	28
Umowy cywilnoprawne, jak zrobić to dobrze i nie narazić się na zarzut obejścia prawa, <i>Joanna Cur</i> . .	30

KADRY W OŚWIACIE

Nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, praktyka a prawo, <i>dr Iwona Wieleba</i>	36
---	----

OKIEM PRAKTYKA

7 grzechów głównych kadrowego, <i>Monika Smulewicz</i>	40
Rola HR w świecie "do" BANI, <i>Małgorzata Górską</i>	48
Czy czeka nas rewolucja? Nowa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, <i>Paweł Sych, Mateusz Krajewski</i>	52
Ryzyka związane z outsourcingiem pracowniczym, <i>Katarzyna Węglarz</i>	56
Elastyczna organizacja pracy nowym wyzwaniem dla pracodawcy, <i>Łukasz Kuczkowski</i>	60
6 rzeczy, o których warto pamiętać przygotowując umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, <i>Mateusz Gajda</i>	66

NARZĘDZIOWNIK HROWCA

Małe rzeczy które motywują, <i>Małgorzata Górską</i>	72
10 błędów oceny pracowniczey, <i>Mariusz Andreasić</i>	76
Jak zarządzać marką w trudnych czasach?, <i>Joanna Ceplin</i>	80

WYNAGRODZENIA I UBEZPIECZENIA

2023 rok w II i III filarze emerytalnym, <i>Oskar Sobolewski</i>	84
Pracownicze koszty uzyskania przychodu ryzyka i korzyści dla pracowników i pracodawców, <i>dr Antoni Kolek</i>	86

CUDZOZIEMCY

Ograniczenia w wydawaniu zezwoleń na pracę, projekt zmian, <i>dr Izabela Florczak, Łukasz Bańkowski</i> . . .	90
Możliwość pozyskiwania dokumentów od cudzoziemców przez podmioty powierzające pracę na terytorium RP na etapie rekrutacji, <i>Agnieszka Wołyniec-Ostrowska</i>	94
Zatrudnienie cudzoziemców z branży IT w Polsce, <i>Piotr Sawicki</i>	100

PROFESJONALNIE O DOBROSTANIE

Objawy stresu, ataki paniki w pracy, <i>rat. med. Karol Bączkowski</i>	106
Dyrektywa work-life balance, co nas czeka? Jakże mogą być korzyści dla pracodawców? <i>Edyta Jagiełło</i>	109
Mobbing jako zachowanie wypełniające znamiona przestępstwa, <i>Łukasz Łukaszewski</i>	112
Nowe rozwiązania na nowe wyzwania w obszarze HRM, <i>Jolanta Jędrysek</i>	116

KALENDARYUM Kursy i webinary	120
---	-----





HR DETEKTYW

HR Detektyw to najświeższe informacje ze świata prawa pracy, kalkulacji wynagrodzeń i zasiłków. To nowości w orzecznictwie, interpretacjach i stanowiskach resortowych, które prezentujemy systematycznie w co drugą środę, na naszym kanale [HR na szpilkach na YouTube](#).

PRZEPIS NA AUTOZAPIS W PPK, grudzień 2022

Praktyka pokazuje, że w niektórych przypadkach górnolotne sformułowania polskiego ustawodawcy o równouprawnieniu ze względu na wiek nie sprawdzają się. Jednym z takich obszarów są pracownicze plany kapitałowe (PPK), a w szczególności tzw. instytucja ponownego zapisu czy autozapisu do PPK.

To wyzwanie, przed którym staną w I kwartale 2023 roku setki tysięcy polskich pracodawców, zarówno tych największych, jak i najmniejszych, czasami nawet tych zatrudniających na podstawie umów zlecenia jedną czy dwie osoby. Co więcej, zalegalizowana przez ustawodawcę dyskryminacja zatrudnionych ze względu na wiek pomoże wielu pracodawcom w prawidłowym wypełnieniu nałożonych na nich obowiązków związanych z autozapisem. Herezja? Niekoniecznie. Szczegóły w tekście.

DOBROWOLNY OBOWIĄZEK AUTOZAPISU

Bez względu na to, co przeczytamy w oficjalnych opracowaniach na temat PPK, to oczywiście z punktu widzenia osoby zatrudnionej uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Ale ta dobrowolność podlega ograniczeniom, właśnie z uwagi na instytucję autozapisu. Polski ustawodawca w swojej niezmiernie mądrości, a jednocześnie bojąc się wprowadzenia obowiązkowego dodatkowego długoterminowego oszczędzania, zdecydował się na swoisty półśrodek. Tym półśrodkiem jest terminowy charakter możliwości rezygnacji z uczestnictwa w PPK, czy jak to mówią lekko złośliwi – upływ terminu przydatności do spożycia przedmiotowej rezygnacji. Instytucja autozapisu do PPK przewiduje bowiem zasadniczo obowiązek powtórzonego opowiedzenia się przez daną osobę zatrudnioną w zakresie swojego uczestnictwa w PPK, pod groźbą zapisu, jeśli ktoś nie zrezygnuje. Na tym polega dobrowolny obowiązek. Ale po kolei.

WYSOKO TEORETYCZNE ZAŁOŻENIE WYSOKIEJ PARTYCYPACJI W PPK

W założeniu twórców PPK miało to być rozwiązanie powszechne, a możliwość długoterminowego oszczędzania miała trafić pod strzechy bez mała kilkunastu milionów Polaków. Służyć temu miało nie tylko nałożenie na pracodawców obowiązku utworzenia PPK, ale także pierwotna instytucja automatycznego zapisu do PPK wszystkich osób zatrudnionych u danego pracodawcy będących w wieku od 18 do 55 lat.

Jednocześnie osoby w wieku powyżej 55 lat mogły zapisać się do PPK na swój wniosek. Jeśli jednak osoba, która ze względu na wiek była automatycznie zapisywana do PPK nie chciała skorzystać z tego rozwiązania, to mogła czy też raczej musiała złożyć swojemu pracodawcy odpowiednią deklarację o rezygnacji z wnoszenia wpłat do PPK. Jeśli tego nie zrobiła w odpowiednim czasie, to stawała się uczestnikiem PPK i zaczęły na jej rzecz być naliczane pierwsze wpłaty.

Praktyka pokazuje, że większość osób skorzystała z tej możliwości, a 2 miliony 800 tysięcy aktywnych rachunków PPK na koniec października 2022 roku (dane za portalem www.mojeppk.pl) wskazują, że nie sprawdziły się buńczuczne zapowiedzi twórców PPK o znaczącej partycypacji. Jak się bowiem ma ta liczba aktywnych rejestrów do liczby ponad 11 milionów potencjalnych adresatów PPK? Jak to mówi młodzież „chyba coś nie pykło”.





AUTOZAPIS CUDOWNYM PANACEUM NA CAŁE ZŁO

Ale jak się okazuje, a niektórzy przekonają się o tym osobiście już na początku 2023 roku, fakt, że dana osoba złożyła raz deklarację rezygnacji z wnoszenia wpłat do PPK nie oznacza, że jest to decyzja raz na całe życie. Wręcz przeciwnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami, taka pierwsza deklaracja wywiera skutek wyłącznie do dnia 31 marca 2023 roku. Jeśli po tej dacie pracodawca nie będzie posiadał nowej deklaracji rezygnacji z wnoszenia wpłat do PPK, to z mocy prawa będzie on zmuszony rozpocząć naliczenie i odprowadzanie wpłat do PPK. W ten sposób, w założeniu ustawodawcy prawo skoryguje błędne decyzje tych, którzy wcześniej zrezygnowali z wnoszenia wpłat do PPK. Takie są założenia, a jak wiadomo zweryfikuje je rzeczywistość.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY PROWADZĄCEGO PPK W I KWARTALE 2023 ROKU

Czas płynie nieubłaganie i właśnie za chwilę doczekamy się pierwszego terminu auto zapisu do PPK. Powyższe oznacza, że praktycznie na wszystkich podmiotach zatrudniających, do których znajdują zastosowanie przepisy ustawy o PPK (nie stosuje się tych przepisów tylko w wyjątkowych przypadkach np. prowadzących pracownicze programy emerytalne – PPE – o określonych parametrach). Podstawowe obowiązki spoczywające na takim pracodawcy są dwa. Pierwszy to terminowe przekazanie informacji o zamiarze wznowienia wpłat do PPK za daną osobę, a drugi to terminowe zapisanie do PPK wszystkich, tych którzy spełniając przesłanki do bycia w PPK nie są uczestnikami PPK ani też nie złożyli ponownie deklaracji o rezygnacji z wpłat do PPK.



PRZEPIS NA AUTOZAPIS W PPK, OBOWIĄZEK INFORMACYJNY I JEGO FORMA

Tak jak wskazano powyżej, pierwszym obowiązkiem każdego podmiotu zatrudniającego prowadzącego PPK jest poinformowanie swoich osób zatrudnionych, nie będących uczestnikami PPK, o zamiarze podjęcia wpłat do PPK za te osoby. Należy przy tym zastrzec od razu, że przepisy nie przewidują żadnej określonej formy w jakiej przedmiotowe poinformowanie powinno nastąpić. Oznacza to, że prawidłowym wypełnieniem przez pracodawcę spoczywającego nań obowiązku będzie tak przekazanie takiej imiennej informacji poszczególnym osobom zatrudnionym na piśmie, jak też przesłanie jej na indywidualne adresy poczty elektronicznej.

Teoretycznie wypełnieniem obowiązku informacyjnego może też być odpowiednia komunikacja ogólna adresowana do ogółu pracowników czy to w postaci ogłoszeń w intranecie czy na tablicach informacyjnych.

Jednakże w takim przypadku (braku zindywidualizowania komunikacji) pracodawca bierze na siebie ryzyko, że w razie sporu czy to z pracownikiem, czy jakimś organem nadzorczym, będzie mu niezwykle trudno udowodnić wypełnienie przedmiotowego obowiązku.

Dlatego należy przyjąć, że mimo iż ustawa nie przewiduje określonej formy dla prawidłowego wykonania przedmiotowego obowiązku, to podmiot zatrudniający powinien w razie sporu być w stanie się wykazać wywiązaniem się z przedmiotowego obowiązku. Może to mała konsolacja, ale w sumie brak jest w ustawie o PPK bezpośrednich przepisów karnych mających zastosowanie w przypadku braku wypełnienia przez pracodawcę przedmiotowego obowiązku informacyjnego. Powyższe nie zmienia faktu, że pracodawca zobowiązany jest swoje wykonać. Rekomendacją jest poinformowanie kogo trzeba w styczniu lub lutym 2023 roku w postaci imiennego pisma albo informacji drogą poczty elektronicznej na indywidualny adres z potwierdzeniem dostarczenia na serwer.



PRAWIDŁOWY TERMIN WYKONANIA OBOWIĄZKU INFORMACYJNEGO

Bez względu na to, co wynikałoby z logiki czy zdrowego rozsądku, to okres, w jakim pracodawcy powinni poinformować swoich zatrudnionych, wynika z przepisów prawa. Przedmiotowe poinformowanie powinno nastąpić między dniem 1 stycznia 2023 roku (data wejścia w życie przepisu będącego podstawą do tego działania), a dniem 28 lutego 2023 roku – co z kolei wynika wprost z nowego przepisu art. 23 ust. 6 ustawy o PPK. Należy podkreślić, że nie będzie prawidłowym wypełnieniem obowiązku informacyjnego przekazanie przedmiotowych informacji wcześniej niż dzień 1 stycznia 2023 roku. Powyższe wynika z faktu, że literalnie przedmiotowe przepisy nakładające na pracodawców obowiązki informacyjne wchodzą w życie dopiero od początku 2023 roku. Zatem działanie wcześniejsze pracodawcy nie miałyby podstaw prawnych, w tym znaczeniu, że trudno byłoby mówić o wypełnieniu obowiązku, który na kimś jeszcze nie spoczywał. Dlatego jednoznaczną rekomendacją jest poinformowanie kogo trzeba w styczniu lub lutym 2023 roku.

MARZEC 2023 ROKU, MIESIĄC PRAWDY PPK

Cezura czasowa 28 lutego 2023 roku jest o tyle istotna, że od następnego dnia, to jest od dnia 1 marca 2023 roku, osoby zatrudnione oraz uczestnicy PPK, którzy złożyli wcześniej swoim pracodawcom deklarację rezygnacji z wnoszenia wpłat do PPK, mogą to ponownie czynić składając je do swoich właściwych podmiotów zatrudniających.

Jeśli taka osoba złoży w marcu 2023 roku podmiotowi zatrudniającemu przedmiotowy wniosek, to pracodawca nie zapisuje tej osoby do PPK i nie rozpoczyna naliczania wpłat do PPK. Przez kolejne 4 lata, aż do marca 2027 roku, osoba ta jak to się mówi kolokwialnie „ma z głowy” PPK. Może oczywiście zawsze zmienić zdanie i złożyć pracodawcy nową deklarację wnoszenia wpłat. Natomiast jeśli na dzień 1 kwietnia 2023 roku podmiot zatrudniający nie będzie dysponował dokumentem deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK w przypadku danej osoby, to będzie zobowiązany zapisać ją do PPK (w postaci zawarcia umowy o prowadzenie PPK) oraz rozpocząć naliczanie wpłat. Tertium non datur.

OD PROPAGANDY DO KASANDRY

Na dziś nie wiemy, jakim wynikiem zakończy się operacja „Autozapis 2023”. Z jednej strony zauważalna jest propaganda sukcesu twórców PPK, którzy w autozapisie widzą szansę na poprawienie bardzo niskiego poziomu partycypacji naszych rodaków w PPK. Wtórzy im w tym po części pewna grupa usługodawców PPK, która – z całkowicie zrozumiałych względów – jest zainteresowana jak największą liczbą tak uczestników, jak też przede wszystkim jak najwyższą wartością aktywów zgromadzonych w PPK. Z drugiej strony, to, na co wskazują pracodawcy, sami zainteresowani pracownicy oraz co potwierdzają analizy i badania naukowe prowadzi do wniosku, w zestawieniu jeszcze z doświadczeniami takich krajów jak Turcja czy Wielka Brytania, to fakt, że za sukces ponownego zapisu będzie można poczytywać to, że liczba uczestników PPK nie zmaleje. Ale nikt nie chce być Kasandrą. A jak będzie – czas pokaże.



dr Marcin Wojewódka
Radca prawny



NOWE ZASADY KONTROLI TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW

oraz w zakresie zażycia innych substancji działających podobnie do alkoholu

Na finiszu ścieżki legislacyjnej (być może nawet w styczniu w końcu zostanie ostatecznie uchwalony i ogłoszony) znajduje się ważny projekt nowelizacji Kodeksu pracy, dzięki któremu pracodawcy zyskają możliwość samodzielnego przeprowadzania prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Kontrole te będą możliwe tylko wtedy, gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia.

Projekt zakłada także przyznanie podstaw prawnych do przeprowadzania badań pracowników na obecność narkotyków w ich organizmach.

Zgodnie z wydaną w 2019 roku opinią UODO, stan trzeźwości pracowników można sprawdzać wyłącznie wtedy, gdy badanie przeprowadzane jest przez organ powołany do ochrony porządku publicznego, na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub danego pracownika. Prawo odwołuje się jednak wyłącznie do trzeźwości pracownika, natomiast kwestia badania pracowników przez pracodawców na obecność narkotyków w ogóle nie była dotychczas uregulowana w obowiązujących przepisach. To ma zmienić wchodząca nowelizacja Kodeksu pracy.

Poniżej w pytaniach i odpowiedziach najważniejsze założenia projektu.

Czy obecnie pracodawcy mogą prowadzić badania pracowników na obecność alkoholu czy innych środków o działaniu podobnym do alkoholu?

Aktualne przepisy nie przewidują możliwości samodzielnego badania przez pracodawców pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu i innych środków o działaniu podobnym do alkoholu.



W aktualnym stanie prawnym badanie trzeźwości pracownika może zostać przeprowadzone wyłącznie na podstawie z art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, który określa, że badanie stanu trzeźwości pracownika może się odbyć na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, co do którego zachodzi podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Badanie stanu trzeźwości pracownika może zostać przeprowadzone wyłącznie przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. policja).

Jakie zmiany wprowadzi nowelizacja Kodeksu pracy?

Zmiany Kodeksu pracy pozwolą pracodawcom wprowadzić kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia.

Kontrola trzeźwości nie będzie mogła naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.





Jak będzie wyglądać badanie trzeźwości pracowników?

Badanie kontroli trzeźwości będzie polegać na stwierdzeniu „(i) braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo (ii) obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo (iii) stan nietrzeźwości w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.”

Badanie trzeźwości przez pracodawcę będzie przeprowadzone jedynie przy użyciu metod nie-wymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Jakie będą zasady przeprowadzania kontroli trzeźwości?

Pracodawcy, aby móc wprowadzić prewencyjną kontrolę trzeźwości, będą musieli przede wszystkim ustalić to w jednym z aktów wewnętrznych (tj. w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy).

Pracodawcy, którzy zdecydują się na to, będą zobowiązani do określenia:

- » grupy lub grup pracowników objętych badaniem kontroli trzeźwości,
- » sposobu przeprowadzenia kontroli, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli,
- » czasu i częstotliwości przeprowadzania badania (np. przed rozpoczęciem pracy, w trakcie pracy)
- » zasad przetwarzania danych osobowych pracowników poddanych badaniu.



W jaki sposób należy poinformować pracowników o objęciu kontrolą trzeźwości?

Pracodawca będzie musiał poinformować pracowników objętych kontrolą trzeźwości o objęciu ich tą kontrolą, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy.

Przy zatrudnieniu nowego pracownika objętego kontrolą trzeźwości, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikowi taką informację przed dopuszczeniem go do pracy w postaci papierowej lub elektronicznej.

Jakie sankcje będzie mógł zastosować pracodawca po stwierdzeniu u pracownika stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości?

Jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, pracodawca będzie zobowiązany nie dopuścić pracownika do pracy.

Ponadto pracodawca będzie miał prawo zastosować karę upomnienia, karę nagany lub karę pieniężną.

Czy uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego będzie nadal mógł przeprowadzać kontrolę stanu trzeźwości?

Oczywiście. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości tego pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Badanie odbędzie się także, co do zasady, przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Organ będzie jednak mógł, w sytuacjach przewidzianych ustawą, przeprowadzić badania krwi (np. pracownik niedopuszczony do pracy odmówi poddania się badaniu metodą nie-laboratoryjną, stan pracownika niedopuszczonego do pracy będzie uniemożliwiać przeprowadzenie badania metodą nie-laboratoryjną).



Co, jeżeli wynik badania nie wykaże stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości?

Jeżeli wynik badania nie wskaże na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy będzie tzw. okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia.

W jaki sposób pracodawcy będą mogli przetwarzać informacje o badaniach trzeźwości (RODO)?

W przypadku, gdy wynik badania wskaże na obecność alkoholu lub środków o działaniu podobnym do alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie przetwarzał informacje o dacie, godzinie i minucie badania przeprowadzonego w ramach kontroli trzeźwości oraz wyniku tego badania wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu. Informacje te będą przechowywane w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

Jeżeli zostanie zastosowana kara upomnienia, kara nagany lub kara pieniężna, pracodawca będzie przechowywać te informacje w aktach osobowych do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z Kodeksem pracy.

Jeżeli informacje dotyczące stanu po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości będą stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca będzie stroną tego postępowania lub poweźmie wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przechowywania powyższych informacji ulegnie przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Czy pracodawcy będą mogli prowadzić kontrole na obecność w organizmach pracowników środków działających podobnie do alkoholu (np. narkotyków)?

Tak. Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy, w sytuacjach, jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca będzie mógł wprowadzić (i przeprowadzić) kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Zarówno wprowadzenie oraz przeprowadzenie kontroli będzie się odbywać na podobnych zasadach, jak te opisane powyżej dotyczące alkoholu.

Czy pracodawca będzie mógł nie dopuścić pracownika do pracy?

Jeżeli kontrola, o której mowa powyżej, wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo będzie zachodzić uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał środek w czasie pracy, pracodawca będzie miał obowiązek nie dopuścić pracownika do pracy.



Czy nadal będzie można żądać obecności uprawnionego organu przy takich badaniach na obecność innych substancji?

Tak. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Odbędzie się to także, co do zasady, przy użyciu metod nielaboratoryjnych.

“

Badanie trzeźwości przez pracodawcę będzie przeprowadzone jedynie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Badanie krwi lub moczu organ będzie mógł przeprowadzić wyłącznie w sytuacjach wskazanych w nowelizacji ustawy (np. pracownik odmówi podania się badaniu metodą nielaboratoryjną, stan pracownika niedopuszczonego do pracy będzie uniemożliwiać przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego).

Wszystkie badania będą musiały się odbyć z poszanowaniem godności i intymności pracownika. Co więcej, badania związane z pobraniem moczu do badania będą musiały się odbyć w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe i jednocześnie tej samej płci, co pracownik, który podlega badaniu.



Co powinni już w tej chwili robić pracodawcy?

Tak jak dotychczas, uświadamiać pracowników – zarówno o zakazie spożywania w miejscu pracy alkoholu i innych substancji działających podobnie, ale także informować o nadchodzących zmianach do Kodeksu pracy i zwiększeniu uprawnień pracodawcy w tym zakresie.

Ale przede wszystkim pracodawcy powinni przyrzeć się swoim regulacjom wewnętrznym i zmierzyć się do ich zmiany tak, aby opisywane tutaj kontrole były możliwe do przeprowadzenia.

Czy możliwość kontroli będzie dotyczyła tylko pracowników?

Nie. Zgodnie z założeniami projektu, przepisy dotyczące kontroli trzeźwości oraz na obecność innych substancji będzie się stosować odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

Jak ocenić nadchodzącą zmianę w przepisach?

Niewątpliwie jest to zmiana ze wszech miar potrzebna i pożądana. Zachowanie trzeźwości w miejscu pracy jest od dawna jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 108 §2 KP). Natomiast pracodawcom od dawna brakowało narzędzia, aby samodzielnie i prewencyjnie przeprowadzać kontrole, w sprawach, które mają tak duże znaczenie dla porządku i dyscypliny pracy, a także wpływają na zdolności psychofizyczne pracowników wykonujących pracę.

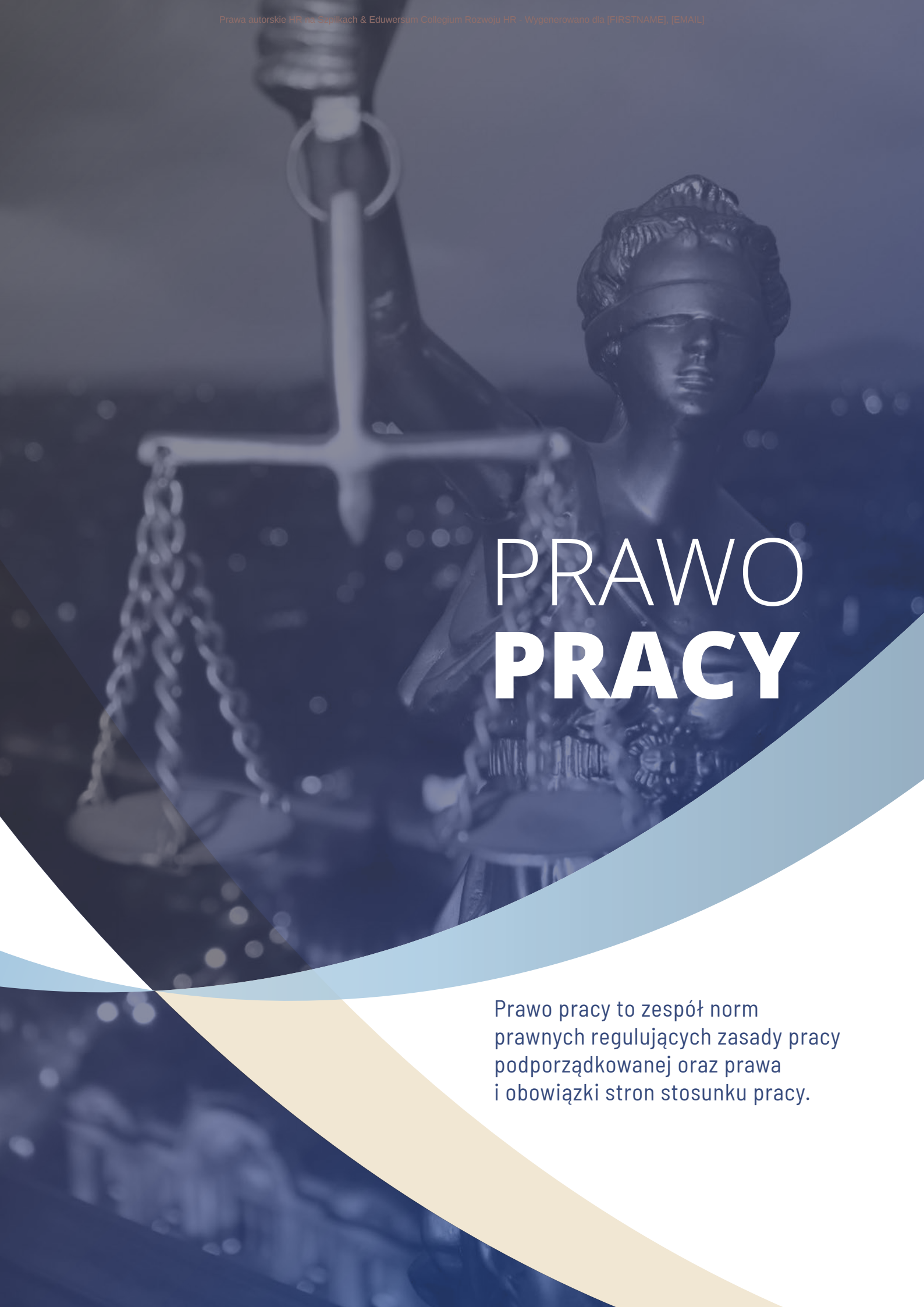
Kiedy nowe przepisy wejdą w życie?

Nowe przepisy mają wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ich w Dzienniku Ustaw. Ustawa prawdopodobnie zostanie przegłosowana w parlamencie w styczniu 2023 r. Kolejne głosowanie w Sejmie (ustawa była już w Senacie) jest zaplanowane na 11-13 stycznia.



Jolanta Zarzecka-Sawicka
Partner, Radca Prawny
Lider Zespołu Prawa Pracy





PRAWO **PRACY**

Prawo pracy to zespół norm prawnych regulujących zasady pracy podporządkowanej oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

JAK ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ z pracownikiem pełniącym funkcję Społecznego Inspektora Pracy?

Choć postępowanie pracodawcy, w sytuacji, w której istnieją uzasadnione podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, na pierwszy rzut oka mogłoby wydawać się postępowaniem dość standardowym, to jednak istnieją pewne obszary ryzyka, na które pracodawca, każdorazowo przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, musi zwrócić uwagę. Jednym z nich jest sprawdzenie czy pracownik nie należy do grupy pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Przykładem osób zaliczanych do tej grupy będą społeczni inspektorzy pracy.

SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY, ROLA W ZAKŁADZIE PRACY

Społeczna inspekcja pracy w zakładzie pracy jest służbą społeczną pełnioną przez poszczególnych pracowników, powołanych do reprezentowania interesów i ochrony wszystkich pracowników danego zakładu pracy.

Działania podejmowane przez społecznych inspektorów pracy polegają na egzekwowaniu od pracodawcy zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy oraz przestrzegania określonych w przepisach uprawnień pracowniczych, niezależnie od ich przynależności do organizacji związkowych działających na terenie danego zakładu pracy. W konsekwencji czego, z uwagi na kontrolną funkcję społecznych inspektorów pracy, ustawodawca zdecydował się na objęcie społecznych inspektorów pracy szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Tym samym, aby skutecznie i zgodnie z przepisami prawa pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy, muszą zachodzić przesłanki do zwolnienia go bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie przyczyn wskazanych w art. 52 Kp tj. w razie dopuszczenia się przez pracownika: ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem oraz w sytuacji zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Przy czym nawet w przypadku zaistnienia uzasadnionych powodów do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem pełniącym funkcje społecznego inspektora pracy na podstawie art. 52 Kp, uzależnione jest od wyrażenia zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Samo wykazanie przez pracodawcę przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest niewystarczające. Aby pracodawca mógł skutecznie i zgodnie z obowiązującymi przepisami zwolnić pracownika będącego społecznym inspektorem musi wystąpić do statutowej organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie zgody na zwolnienie pracownika w trybie art. 52 Kp. Pracodawca we wniosku skierowanym do organizacji związkowej powinien zawrzeć jak najbardziej szczegółowy opis okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy ze społecznym inspektorem pracy, dając możliwość związkowi zawodowemu pełen obraz okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pełniącego funkcje społecznego inspektora pracy bez uprzedniej zgody organizacji związkowej przez pracodawcę będzie działaniem niezgodnym z prawem naruszającym przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, narażającym pracodawcę na postępowanie sądowe. Dodatkowo, działanie pracodawcy w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, będącego społecznym inspektorem pracy, w przypadku braku uzyskania zgody organizacji związkowej wiązać się będzie również z istotnym ryzykiem osobistym dla pracodawcy (kierownika zakładu pracy) ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, która może uznać takie działanie za poważne naruszenie praw pracowniczych, nałożyć grzywnę a nawet skierować wniosek o ukaranie do sądu.



Aby skutecznie i zgodnie z przepisami prawa pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem pełniącym funkcje społecznego inspektora pracy, muszą zachodzić przesłanki do zwolnienia go bez wypowiedzenia z winy pracownika.



TERMIN NA ZŁOŻENIE PRACOWNIKOWI OŚWIADCZENIA O WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY PRACOWNIKA

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, aby oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było skutecznie złożone, konieczne jest dochowanie wskazanego w art. 52 Kp miesięcznego terminu. Przy czym obowiązek zwrócenia się przez Pracodawcę z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę, nie powoduje ani zawieszenia, ani przerwania biegu terminu wskazanego w art. 52 Kp. Każdorazowo początek biegu miesięcznego terminu rozpoczyna się w dniu pozyskania wiadomości przez Pracodawcę o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie zwolnienia dyscyplinarnego i to w tym terminie pracodawca musi złożyć pracownikowi stosowne oświadczenie. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej.

Należy podkreślić, że dla dochowania ustawowego terminu, nie jest wystarczające wysłanie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 Kp pocztą tradycyjną, a dzień odebrania przesyłki przez Pracownika. Aby oświadczenie to zostało złożone skutecznie musi dotrzeć do Pracownika, w taki sposób, żeby mógł on się zapoznać z jego treścią, dlatego też należy wziąć pod uwagę ewentualne trudności i ryzyka skutecznego złożenia oświadczenia tj. przykładowo przebywanie przez Pracownika na zwolnieniu lekarskim.

Przepisy przewidują możliwość złożenia oświadczenia w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Obowiązujące w tym zakresie przepisy stanowią, że oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 Kp).

OKIEM PRAKTYKA

Warto zaznaczyć, że pracodawca decydujący się na rozwiązanie umowy o pracę ze społecznym inspektorem pracy powinien możliwie jak najszerzej wskazać na okoliczności leżące u podstaw decyzji o zwolnieniu pracownika podkreślając, stanowczo i wyraźnie, że okoliczności te nie mają związku z pełnioną przez pracownika funkcją społecznego inspektora pracy. Pracodawca we wniosku powinien podkreślić i odpowiednio uargumentować okoliczności przemawiające za koniecznością rozwiązania umowy o pracę z danym pracownikiem. W szczególności wykazać, na czym polegało rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, obowiązujących przepisów oraz czy i w jaki sposób działania pracownika naraziły dobro i bezpieczeństwo zakładu pracy. Postępując w ten sposób pracodawca w przypadku odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę będzie mógł podjąć negocjacje ze związkiem zawodowym wskazując, że takie działanie związku zawodowego stanowi naruszenie prawa podmiotowego w rozumieniu przepisu art. 8 Kodeksu pracy stanowiące nadużycie prawa.



Karolina Ogramowska
Radca prawny



iPersonel
system kadrowo-płacowy



Podaruj sobie spokój w całym Nowym Roku.

Błyskawicznie naliczysz listę płac.
Nawet jeśli ta lista zawiera tysiące pracowników.
I zrobisz to bez błędów.
Z iPersonel wszystko stanie się prostsze.

Odwiedź naszą stronę >

NOWY ROK NASTAŁ, zatem o stażu pracy warto porozmawiać!

Kolejny rok stal się faktem, zatem znów dla każdego pracownika nadejdzie taki dzień, że jego staż pracy wzrośnie. W konsekwencji warto przyjrzeć się bliżej tej instytucji prawa pracy, która może przysporzyć pracownikowi korzyści, jak też stać się źródłem potencjalnego ryzyka dla pracodawcy.

ISTOTA STAŻY PRACY W PRAWIE PRACY

Nie ulega wątpliwości, iż upływ czasu sprawia, że pracownik staje się z każdym dniem coraz dłużej zatrudnionym. Powyższe jest normalnym następstwem koincydencji czasu i pełnionej roli społecznej i nie budzi najmniejszej refleksji w codziennym życiu. Natomiast w prawie pracy fakt okresu, w jakim pracownik pozostaje w zatrudnieniu, zostaje w prawie pracy zauważony. Powyższy okres przepisy określają mianem stażu pracy. Można mówić o stażu pracy jako o elemencie charakteryzującym sytuację prawną stron stosunku pracy oraz ich wzajemne prawa i obowiązki¹.

Prawo pracy wyróżnia dwie kategorie stażu pracy:

- » ogólny staż pracy - sumaryczny okres pozostawiania pracownika w zatrudnieniu, niezależnie od przerw w świadczeniu pracy oraz liczby pracodawców,
- » zakładowy staż pracy - pozostawanie w zatrudnieniu z jednym pracodawcą bądź z jego poprzednikami i następcami prawnymi.

Z pewnym uproszczeniem można by wskazać, iż ogólny staż pracy znajduje przełożenie głównie w sferze ubezpieczeń społecznych (gdzie długość oprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalno- rentowe ma przełożenie na wysokość otrzymywanych przez pracownika-ubezpieczonego świadczeń)².

1. P. Walorska, *Staż pracy*, Warszawa 2014.
<https://sip.lex.pl/#/monograph/369307111/249936>
(dostęp: 2022-11-28 22:15).

2. Wyjątkiem jest tutaj wymiar urlopu wypoczynkowego, który zgodnie z art. 154 § 1 wynosi: 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.





Doktryna prawa pracy również zwraca uwagę, iż „z ogólnym stażem pracy powiązane są świadczenia przysługujące po zakończeniu aktywności zawodowej (świadczenia ubezpieczeniowe)”³. Natomiast zakładowy staż pracy przekłada się głównie na zakres dodatkowych świadczeń, jakie mogą przysługiwać pracownikowi. Literatura przedmiotu wskazuje, iż ciągłość zatrudnienia powoduje powstanie trwałej więzi między pracownikiem a pracodawcą, a jej głównym czynnikiem jest czas trwania stosunku pracy między stronami⁴. Należy zwrócić uwagę, że pozostawanie pracownika w stosunku pracy wpływa na jego sytuację prawną, kształtując zarówno jego prawa, jak i obowiązki także po zakończeniu danego stosunku pracy⁵.

STAŻ PRACY JAKO WYKŁADNIK UPRAWNIEŃ PRACOWNICZYCH

Przepisy prawa pracy jak też judykatura jednoznacznie przesądziły, że staż pracy może stanowić okoliczność, decydującą o przyznaniu pracownikowi określonych świadczeń. Wskazuje się w judykaturze, iż pracodawca ma prawo do cenić pracowników pozostających z nim dłużej w stosunku pracy. Zgodnie z art. 183b § 2 pkt 4 Kp, zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

3. L. Florek, *Staż pracy*, Warszawa 1980, s. 91.

4. L. Florek, *Staż pracy...*, s. 6; M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 29 [za:] P. Walorska, *Staż pracy...*

5. P. Walorska, *Staż pracy...*



Zatem, staż pracy należy uznać za główną przyczynę powstawania zarówno nowych praw, jak i obowiązków, które nie istniały w momencie nawiązania stosunku pracy. Niektóre uprawnienia przysługują pracownikowi już w chwili nawiązania stosunku pracy. Jednocześnie występują też takie, które powstają wraz z upływem stażu pracy⁶.

W konsekwencji, jak wskazuje Sąd Najwyższy, z art. 183b § 2 pkt 4 Kp wynika, że zasady równego traktowania nie naruszają działania polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu, między innymi, zasad wynagradzania pracowników⁷. Pracodawca ma zatem prawo docenić wieloletnich pracowników (sprawdzonych, lojalnych), poprzez zastosowanie wobec nich korzystniejszych zasad wynagradzania, czy to w formie dodatkowych świadczeń (np. dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej), czy to w formie wyższej wartości składników wynagrodzenia, wypłacanych wszystkim pracownikom.

6. P. Walorska, *Staż pracy...*

7. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.04.2010 r., II PK 324/09, LEX nr 598318.

“

Stosując staż pracy jako kryterium różnicowania uprawnień pracowników, pracodawca musi uważać, by nie zostać posądzonym o zarzut dyskryminacji pośredniej, w którym staż pracy zostanie uznany za kryterium tylko pozornie neutralne.

STAŻ PRACY JAKO KRYTERIUM DOBORU PRACOWNIKÓW DO ZWOLNIENIA

Staż pracy może również stanowić jedno z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Staż pracy jest uzasadnioną okolicznością, współdecydującą o doborze pracowników, z którymi pracodawca rozwiąże stosunki pracy z przyczyn nietyczących pracowników w ramach wybranej grupy zawodowej. Oczywiście w tym przypadku mniejszy staż pracy może przesądzać o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca znów ma prawo docenić pracowników, którzy przez dłuższy czas pozostają w zatrudnieniu, nabyli więcej doświadczenia, w sposób bardziej pewny poruszają się w środowisku zawodowym u danego pracodawcy.

W literaturze zwraca się jednak uwagę, iż „prześlanka ta ma bardziej charakter społeczny, a jako taka powinna być jednak uwzględniana w dalszej kolejności. Podstawowe znaczenie ma bowiem ocena przydatności pracownika do pracy. Jak wskazuje K. Walczak, zasady doboru pracowników do zwolnienia powinny przede wszystkim opierać się na obiektywnych i sprawiedliwych kryteriach oceny pracowników i wyników ich pracy⁸.

8. K. Walczak, *Komentarz do art. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników* [w:] J. Wrątny (red.), K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 512–513.



Literatura przedmiotu zwraca uwagę na konieczność zachowania daleko idącej ostrożności w stosowaniu instytucji stażu pracy, jako kryterium doboru do zwolnienia. Przesłanka ta bowiem splata się z nabywaniem wraz z upływem czasu doświadczenia zawodowego. Według Z. Górala, „jedną z przesłanek służących ocenie przydatności pracownika do pracy jest doświadczenie zawodowe, choć zaznaczyć trzeba, że nawet bardzo długi zakładowy staż pracy nie zawsze przesądza o rzeczywistej, aktualnej przydatności pracownika do pracy. Warto jednak zauważyć, że w treści art. 18^{3b} § 2 pkt 4 Kp jest mowa o działaniach proporcjonalnych do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracowników. Oznacza to, że staż pracy nie powinien być traktowany jako okoliczność, która automatycznie przesądza o większej lub mniejszej przydatności pracownika do pracy, a jedynie jest jednym z czynników uwzględnianych przy ocenie wartości pracy danego pracownika⁹.

Trzeba również uważać, by stosując kryterium stażu pracy, nie doszło do faktycznej dyskryminacji z uwagi na wiek pracownika, co już stanowiłoby jawny przejaw dyskryminacji. Jak podkreśla Z. Góral, „respektowanie zakazu dyskryminacji pracowników na etapie rozwiązania stosunku pracy jest szczególnie istotne, ponieważ utrata zatrudnienia z przyczyn dyskryminacyjnych jest dla przeciętnego pracownika dotkliwa nie tylko w wymiarze materialnym, ale przede wszystkim dotyka sfery jego dóbr osobistych, zwłaszcza poczucia własnej godności”¹⁰.

9. K. Walczak, *Komentarz do art. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [w:] J. Wrątny (red.), K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 512–513.

10. Z. Góral, M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*

STAŻ PRACY JAKO POZORNIE NEUTRALNE KRYTERIUM RÓŻNICOWANIA PRACOWNIKÓW – A WIĘC PROSTA DROGA DO DYSKRYMINACJI

Należy zwrócić uwagę, iż stosując staż pracy jako kryterium różnicowania uprawnień pracowników, pracodawca musi uważać, by nie zostać posądzonym o zarzut dyskryminacji pośredniej, w którym staż pracy zostanie uznany za kryterium tylko pozornie neutralne. Stosownie bowiem do art. 183a § 4 Kp, dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn prawnie zabronionych, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Jak wskazał Sąd Najwyższy „aby wykazać, że doszło do dyskryminacji pośredniej należy po pierwsze wykazać, że istnieje określona grupa pracowników, grupa w której większość (lub wszystkich członków) da się opisać przy pomocy danej cechy, a po drugie – że pracodawca pokrzywdził tych pracowników stosując pozornie neutralne kryterium”¹¹.

11. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.5.2012 r., I PK 206/11, LEX nr 1219495.



Zważywszy na fakt, że dłuższym stażem pracy w przeważającej większości będą mogli się wykazać pracownicy starsi wiekiem (co jest naturalną zależnością), pracodawca musi uważać, by nie zostać posądzonym o różnicowanie pracowników z uwagi na wiek, co stanowi już przejaw dyskryminacji. Dyskryminacja ze względu na wiek jest zaś doświadczeniem odmiennego traktowania i nieposzanowania osobistych praw i możliwości. Opiera się na stereotypowych przeświadczeniach o naturze jednostki, jej możliwościach i umiejętnościach formułowanych w odniesieniu do wieku, jednakże cechy charakteru, umiejętności czy też kondycja (fizyczna, psychiczna) mają charakter indywidualny w odniesieniu do każdego człowieka i nie należy ich wiązać z wiekiem¹².

Powinnością pracodawcy w takiej sytuacji, jest wykazanie, że różnicując sytuację pracowników, kryterium stażu pracy jest w tym przypadku obiektywnie uzasadnione. Jak bowiem zwraca uwagę Sąd Najwyższy „znaczenie wieku, stażu pracy, doświadczenia zawodowego nie musi być jednakowe w aspekcie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę bez dyskryminacji albo zachowania równego traktowania, w szczególności gdy znaczenie ma też dbałość pracownika o dyscyplinę i porządek pracy”¹³.

Tak więc kryterium stażu pracy jest jak najbardziej dopuszczalne i usprawiedliwione, odpowiednio zastosowane w żadnej mierze do sprowadzi na pracodawcę zarzutu dyskryminacji, ale musi być stosowane rozważnie i merytorycznie osadzone w prowadzonej procedurze zwolnień grupowych.

12. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26.4.2022 r., III PSK 151/21, LEX nr 3369274.

13. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.02.2019 r., III PK 12/18, LEX nr 2615809.

I WRESZCIE NA ZAKOŃCZENIE, JAK LICZYĆ STAŻ PRACY?

Na zakończenie rozważań, warto rozstrzygnąć jak liczyć upływ stażu pracy. Nastaje bowiem taki dzień, kiedy pracownik osiąga 5, 10, 25 lat stażu pracy (ogólnego bądź zakładowego). Czy zatem jeżeli rozpoczął pracę 30 listopada 2002 roku, to jego dwudziestoletni staż pracy osiągnie zatem 29 listopada, 30 listopada, czy może 1 grudnia 2022 roku? Odpowiedzi na to pytanie, udziela Sąd Najwyższy, wskazując, iż „zasady obliczania okresu pracy warunkującego nabycie uprawnień pracowniczych są zatem zawarte w postanowieniach prawa pracy i odbiegają od reguł prawa cywilnego. Uznając zaś, że kwestia ta jest uregulowana w prawie pracy - jakkolwiek nie wprost - nie ma podstaw, by sięgać do Kodeksu cywilnego, gdyż w myśl art. 300 Kp stosujemy go do stosunków pracy tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. Szczególne właściwości i potrzeby odrębnego regulowania stosunków pracy skłaniają ustawodawcę do swoistego, innego niż w prawie cywilnym, regulowania zasad obliczania stażu pracy warunkującego nabycie uprawnień do świadczeń pracowniczych. Oznacza to, iż zwrotowi odnoszącemu do okresu zatrudnienia należy nadawać sens nawiązujący do bezpośredniego, potocznego czy naturalnego pojmowania wyrażenia tygodnia, miesiąca, roku, czy też ich wielokrotności, co oznacza, że termin oznaczony w tygodniach upływa w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia początkowego¹⁴. Zatem już 29 listopada 2022 roku rzeczony pracownik osiągnął wyczekiwany staż pracy.

14. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23.3.2022 r., II USK 451/21, LEX nr 3416865.



PODSUMOWANIE

Jak wynika z tej krótkiej analizy, staż pracy ma szerokie zastosowanie w prawie pracy, stając się odrębną instytucją prawną, która pozwala pracodawcy na docenienie pracowników którzy trwają przy swoim pracodawcy, bądź którzy przepracowali znaczną część swojego życia. Instytucja ta pełni także rolę motywacyjną dla samych pracowników.

Należy jednakże z dużą rozważą traktować staż pracy jako kryterium różnicowania sytuacji pracowników, tak by nie zostać posądzonym o zarzut dyskryminacji pracowników ze względu na wiek. O delikatności regulacji świadczy także jej unormowanie w Kodeksie pracy, gdzie ustawodawca zdefiniował różnicowanie z uwagi na staż pracy jako swoisty kontratyp dyskryminacji.

Właściwe zastosowanie tej instytucji pozwala na wyrażenie swoistego uznania (jak też przyznanie wymiernych korzyści) dla tych pracowników, którzy przez długie lata pozostają w stosunku pracy z danym pracodawcą, co stanowi wartość samą w sobie.

KOCZUR
KANCELARIA ADWOKACKA
DR SEBASTIAN KOCZUR

dr Sebastian Koczur
Adwokat





KIEDY URLOP WYPOCZYNKOWY zleca pracodawca

Urlop wypoczynkowy jest jednym z uprawnień każdego pracownika. Udzielany jest co do zasady na wniosek zainteresowanego i nie ma możliwości zrzec się prawa do urlopu. Jednak przepisy przewidują sytuacje, w których wykorzystanie urlopu staje się pracowniczym obowiązkiem i jest przyznawany bez woli pracownika.

Przymusowa przerwa w działalności zawodowej może mieć miejsce w przypadku urlopu zaległego. Pracodawca, który nie udzieli pracownikowi urlopu zaległego do 30 września następnego roku popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika i tym samym naraża się na ryzyko otrzymania grzywny. Przepisy związane z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem covid-19, dały pracodawcom możliwość udzielenia pracownikom urlopów zaległych (max. 30 dni) w terminach przez siebie wskazanych, z pominięciem obowiązujących w zakładzie planów urlopowych oraz bez uzyskania zgody podwładnych. Uprawnienie to pracodawcy zyskali na czas obowiązywania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemiologicznego.

Również w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca ma możliwość dysponowania urlopem wypoczynkowym pracownika. Przełożony może udzielić pracownikowi w drodze jednostronnej decyzji urlopu wypoczynkowego, mimo braku wniosku ze strony zainteresowanego oraz bez względu na plany urlopowe. A pracownik ma obowiązek z takiego urlopu skorzystać. Udzielenie urlopu wypoczynkowego w takim przypadku,

termin oraz długość jego trwania zależą wyłącznie od potrzeb i woli pracodawcy, którym pracownik nie może się sprzeciwić. Uprawnienie to przysługuje pracodawcy w odniesieniu do całości należnego urlopu, zarówno zaległego jak i bieżącego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w roku, w którym ustanie stosunek pracy. Nie ma znaczenia długość okresu wypowiedzenia ani która ze stron wypowiedzenie złożyła. Kiedy to pracodawca chce zakończyć umowę, dobrą praktyką jest zawarcie informacji o skierowaniu na urlop już w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy. Należy pamiętać, że w sytuacji, kiedy strony podpisały porozumienie w sprawie zakończenia umowy, okres wypowiedzenia nie występuje i pracodawca nie uzyskuje uprawnień do zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu przed końcem zatrudnienia.

Jednostronne skierowanie podwładnego na urlop występuje wyłącznie w sytuacji definitywnego rozwiązania umowy. Oznacza to, że nie ma możliwości zmuszenia pracownika do wykorzystania urlopu ani odebrania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku wypowiedzenia warunków pracy lub płacy w trybie art. 42 Kodeksu pracy, zakładając, że pracownik wyrazi zgodę na zaproponowane zmiany. Dopiero w przypadku odmówienia przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, przekształca się ono w wypowiedzenie definitywne, a pracodawca nabywa uprawnienia do rozdysponowania dni wypoczynkowych.



Co ważne, w związku z tym, że urlopem w okresie wypowiedzenia dysponuje wyłącznie pracodawca, w sytuacji odwrotnej, tzn. kiedy to pracownik wystąpi z prośbą o udzielenie dni wolnych, pracodawca nie musi na nie wyrażać zgody. Możliwym jest, że szef uzna, że obecność podwładnego w zakładzie pracy jest niezbędna aż do zakończenia stosunku zatrudnienia i w jego interesie leży, aby pracownik świadczył pracę do końca umowy, w zamian za otrzymanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Możliwą jest także sytuacja, w której skierowany na urlop pracownik zachoruje i otrzyma zwolnienie lekarskie. W takim przypadku choroba przerywa trwający urlop. Zakład pracy musi wypłacić wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy, a za czas niewykorzystanego urlopu – ekwiwalent pieniężny.

Należy zaznaczyć, że pracownik znajdujący się w okresie wypowiedzenia traci możliwość wykorzystania całego urlopu przysługującego w danym roku. Tzn. mimo, że 1 stycznia każdego roku pracownik nabywa prawo do 20 lub 26 dni urlopu wypoczynkowego i może go wykorzystać w całości niemal od razu w ciągu pierwszych tygodni danego roku, to przywilej ten traci w momencie otrzymania lub złożenia wypowiedzenia umowy.

Rozpoczynając okres wypowiedzenia zatrudnienia mają prawo do skorzystania z urlopu wyłącznie w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia, nawet jeśli pracodawca wyraziłby zgodę na wykorzystanie większej liczby dni wolnych. Ponadto udzielenie pracownikowi urlopu w wymiarze proporcjonalnym leży w ekonomicznym interesie pracodawcy.

Pracownikowi, któremu kończy się umowa, a nie wykorzystał w pełni przysługującego mu urlopu, należy się ekwiwalent pieniężny. Zakład pracy nie wypłaca ekwiwalentu, jeśli bezpośrednio po zakończeniu umowy między stronami zostanie podpisana kolejna umowa. Pracownik nabywa prawo do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dniu, w którym jego umowa o pracę dobiega końca. W związku z czym wynagrodzenie z tego tytułu powinno zostać wypłacone w ostatnim dniu zatrudnienia lub w pierwszym dniu roboczym, jeśli umowa kończy się w dzień wolny od pracy. Zasada obowiązuje również w firmach, które wypłacają wypłaty do 10 dnia następnego miesiąca. W przeciwnym razie może dojść do konieczności zapłaty odsetek za opóźnienie. Prawo do uzyskania ekwiwalentu, tak samo jak prawo do wykorzystania urlopu, jest niezbywalne i niezależne od sposobu rozwiązania umowy.



Aneta Prostack-Motyl
Współwłaściciel biura rachunkowego
Finsea Sp. z o.o.



UMOWY CYWILNOPRAWNE

jak zrobić to dobrze i nie narazić się na zarzut obejścia prawa

Często jest tak, że zastanawiacie się Państwo w firmach czy zawrzeć z kandydatem do pracy umowę cywilnoprawną zamiast umowy o pracę. Kiedy decyzja jest na TAK, trzeba zadbać o kilka kluczowych kwestii, aby nie narazić się na zarzut, że celem i zgodnym zamiarem stron przy podpisaniu takiej umowy było obejście prawa i że strony podpisały umowę cywilnoprawną zamiast umowy o pracę.

Umowa cywilnoprawna może zawierać niektóre cechy umowy o pracę, ale nie mogą one dominować.

SPÓJRZMY NA PODSTAWY

Zgodnie z art. 22 §1 Kodeksu pracy poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, że zatrudnienie na takich właśnie warunkach, bez względu na nazwę umowy, którą zawarły strony (czyli np. umowę zlecenia), jest zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Nie można bowiem takich umów stosować zamiennie. Byłoby to obejście prawa. Zgodnie z art. 281 §1 pkt 1) Kodeksu pracy kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

O CO ZATEM ZADBAĆ, ABY NIE NARAZIĆ SIĘ NA ZARZUT OBEJŚCIA PRAWA?

Podstawowa kwestia jest taka, że jeśli z treści umowy, którą zawarliśmy ze zleceniobiorcą lub z praktyki jej stosowania wynika, że przeważają w niej cechy umowy o pracę, to niezależnie jak taką umowę nazwiemy, czy umową zlecenia, czy umową o świadczenie usług, czy umową o dzieło, to taka umowa może zostać uznana za umowę o pracę.

Czy to oznacza, że nie możemy w umowie cywilnoprawnej znaleźć żadnych cech umowy o pracę? Nie, tak to nie działa. Umowa cywilnoprawna może zawierać niektóre cechy umowy o pracę, ale nie mogą one dominować.

PODLEGŁOŚĆ SŁUŻBOWA

Ze wskazanego wyżej przepisu art. 22 § 1 Kp wynika, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy.

Żeby więc nie narazić się na zarzut obejścia prawa powinniśmy pamiętać, że nasz zleceniobiorca nie powinien mieć swojego szefa, że nie powinien być stale kontrolowany czy nadzorowany, że powinien w tym zakresie zachować pewną swobodę.

PRACA WYKONYWANA WE WSKAZANYM MIEJSCU I CZASIE

Kolejna cecha stosunku pracy wymieniona w art. 22 §1 Kp to wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Jeśli przedmiotem umowy zlecenia jest na przykład świadczenie usług przez merchandisera, a więc wykładanie towaru na półkach w supermarkecie, to taka osoba może otrzymać wytyczne, że ma wykladać towar w konkretnych godzinach, najczęściej po zamknięciu marketu. Tutaj więc wskazanie konkretnego miejsca i czasu nie będzie niczym ryzykownym. No bo nie da się wykladać towaru gdzie indziej niż w tym właśnie sklepie, nie da się również tego robić w godzinach pracy marketu, bo mogłoby to kolidować z obsługą klienta.

Ryzyko jednak wzrośnie, jeśli w danej firmie mamy inne osoby, które funkcjonują podobnie co nasz zleceniobiorca, a jednak te osoby zatrudnione są na umowę o pracę. I wtedy taki czas pracy i miejsce jej świadczenia będą miały znaczenie. W takiej sytuacji te cechy mogą być dyskwalifikujące i powodować, że ryzyko uznania takiej umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę znacznie wzrasta.

NA CO JESZCZE WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ?

Urlopy pracownicze

Wymiar urlopu pracowniczego w danym roku kalendarzowym to 20 lub 26 dni. W związku z tym, aby nie narazić się na zarzut uznania umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę warto, aby w umowie ze zleceniobiorcą czy przyjmującym zamówienie wskazać dni wolne od pracy w wymiarze innym niż te 20 czy 26 dni.

Praca zdalna

Jeśli dopuszczamy, aby nasz zleceniobiorca czy przyjmujący zamówienie pracował zdalnie, w całości lub hybrydowo, dobrze jest, jeśli damy mu w tym zakresie sporą swobodę: a więc na przykład będzie sam decydował o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy czy ilości dni pracy zdalnej.

Dokumentacja pracownicza

Zleceniodawca nie ma obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej, poza dokumentami zawierającymi dane o liczbie przepracowanych w danym miesiącu godzin oraz dokumentami wymaganymi do celów podatkowych i ubezpieczeniowych. W przypadku pracownika jest zupełnie inaczej, tutaj niezbędna jest dokumentacja w postaci akt osobowych oraz pozostała dokumentacja obejmująca między innymi ewidencję czasu pracy czy dokumentację związaną z urlopami pracownika.

Warto zadbać o wymienione wyżej aspekty. Dzięki temu ryzyko uznania naszej umowy za umowę o pracę zdecydowanie zmaleje. W przeciwnym przypadku mogłoby dojść do sytuacji, że nasz zleceniobiorca może złożyć pozew do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy, do zadań której należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów dotyczących stosunku pracy, ma prawo wnoszenia powództw do sądu pracy, a za zgodą zainteresowanego do uczestnictwa w takim postępowaniu, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Oznacza to, że jeśli w wyniku kontroli Państwowa Inspekcja Pracy stwierdzi, że w danej sytuacji, pomimo nazwania danej umowy „umową zlecenia” czy „umową o dzieło” cechy danego stosunku prawnego łączącego obie strony wskazują na stosunek pracy, PIP może wytoczyć na rzecz danej osoby (zleceniobiorcy czy przyjmującego zamówienie) powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Co ważne, to zgoda osoby zainteresowanej wcale nie jest tu konieczna. Zgodnie bowiem z art. 63 (1) Kodeksu postępowania cywilnego w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

Warto podkreślić, że zgoda pracownika jest wymagana tylko na wstąpienie inspektora pracy do toczącego się już postępowania w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie zaś do wytoczenia powództwa na rzecz pracownika.

CO W PRAKTYCE OZNACZA DLA PRACODAWCY PRZEKSZTAŁCENIE UMOWY CYWILNOPRAWNEJ W UMOWĘ O PRACĘ?

W przypadku decyzji sądu pracy o przekształceniu umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy, w momencie uprawomocnienia się wyroku osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej nabywa status pracownika.

“
Żeby więc nie narazić się na zarzut obejścia prawa powinniśmy pamiętać, że nasz zleceniobiorca nie powinien mieć swojego szefa, że nie powinien być stale kontrolowany czy nadzorowany, że powinien w tym zakresie zachować pewną swobodę.

Tym samym przysługują jej wszystkie uprawnienia związane z pracą w ramach stosunku pracy, a więc na przykład:

» **prawo do urlopu** – pracownik (były zleceniobiorca lub były przyjmujący zamówienie) ma wówczas prawo do żądania od pracodawcy (byłego zleceniodawcy lub byłego zamawiającego) wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, nawet do 3 lat wstecz. Tyle bowiem, zgodnie z art. 291 §1 Kp wynosi termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

» **prawo do rekompensaty za nadgodziny** – gdyby okazało się, że podczas świadczenia umowy cywilnoprawnej czas pracy w danym miesiącu przekroczył wymiar czasu pracy dla tego okresu, to pracownikowi będzie należał się dodatek do wynagrodzenia lub czas wolny. Po uprawomocnieniu się wyroku sądu pracodawca w takim przypadku będzie musiał przeanalizować cały okres umowy (do 3 lat wstecz, ze względu na termin przedawnienia), miesiąc po miesiącu, aby zweryfikować czy nie doszło do pracy w godzinach nadliczbowych.

Ustalenie stosunku pracy narzuca również konieczność skorygowania dotychczasowych deklaracji wysyłanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i zdrowotne oraz zapłaty odpowiednich kwot. Mogło bowiem być tak, że przez cały okres trwania umowy cywilnoprawnej składki nie były płacone wcale lub były płacone w ograniczonej wysokości. A to przecież na pracodawcy spoczywa, jako płatniku składek, obowiązek prawidłowego naliczania i odprowadzania składek do ZUS. Pracodawca ma jednak prawo domagać się w takim przypadku zwrotu odpowiednich kwot od pracownika, a więc składek na ubezpieczenie chorobowe i zdrowotne oraz częściowo na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Warto w tym miejscu wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2018 r. (sygn. akt II PK 151/17). Pracownica w wyniku przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę została zobowiązana przez pracodawcę do zwrotu części składek w wysokości 68.000 zł, na co nie chciała się zgodzić. W wyniku wniesienia skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy uznał, że obowiązek zapłaty składek ZUS to konsekwencja podlegania obowiązkom ubezpieczeniowym, które wynikają z przepisów prawa. Pracownik zatrudniony na umowie o dzieło cieszył się wyższym (bo nieoskładkowym) wynagrodzeniem. W wyniku ustalenia stosunku pracy zyskał więc co prawda szereg uprawnień, ale przy okazji także obowiązek zwrotu części składek – zarówno umowy cywilnoprawnej, jak i umowy o pracę mają bowiem swoje dwie strony medalu.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 22 (1), art. 281 §1 pkt 1), art. 291 § 1 Kodeksu pracy
Art. 63 (1) Ustawy Kodeks postępowania cywilnego
Orzecznictwo: Wyrok Sądu Najwyższego z 26 września 2018 r. (sygn. akt II PK 151/17)

Joanna Cur
Prawnik



KADRY W OŚWIACIE

Praktyka prawa pracy dla oświaty,
czyli prawniczy głos rozsądku
w problematyce dotyczącej
Karty Nauczyciela.

NAUCZYCIELSKIE ŚWIADCZENIE KOMPENSACYJNE

praktyka a prawo

Świadczenie kompensacyjne zostało wprowadzone do systemu, aby zastąpić wcześniejszą emeryturę dla nauczycieli, przewidzianą dla osób, które do dnia 31 grudnia 2008 r. osiągnęły warunki stażowe przewidziane w art. 88 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Nauczycielskie świadczenia kompensacyjne są świadczeniami pieniężnymi o charakterze okresowym i przysługują nauczycielom, którzy po osiągnięciu wymaganego okresu zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych oświaty rozwiązali stosunek pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Nauczycielskie świadczenia kompensacyjne finansowane są bezpośrednio z budżetu państwa, a nie z wyodrębnionego funduszu.

Powszechną praktyką Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest odmowa odchodzącym z pracy w szkolnictwie nauczycielom prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, jeżeli kontynuują oni zatrudnienie w innym miejscu pracy lub prowadzą działalność gospodarczą.

Takie działanie Zakład motywuje tym, że w jego ocenie, prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego przysługuje wyłącznie wtedy, gdy ostatnim zatrudnieniem nauczyciela przed złożeniem wniosku było zatrudnienie w charakterze nauczyciela w jednostce oświaty wymienionej w art. 2 pkt. 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych oraz że osoba ubiegająca się o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne musi także rozwiązać stosunek pracy z innymi jednostkami niż wymienione w art. 1 ustawy Karta Nauczyciela.

Prawo do świadczenia kompensacyjnego uregulowane jest w art. 4 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 301). Do przyznania świadczenia kompensacyjnego konieczne jest posiadanie statusu nauczyciela, wykazanie określonego stażu pracy w określonych jednostkach oraz rozwiązanie stosunku pracy przez nauczyciela. **Uzyskanie prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie wymaga odejścia z rynku pracy w ogóle, ponieważ świadczenie kompensacyjne rekompensuje konieczność wcześniejszego odejścia z zawodu nauczyciela.**

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych świadczenie przysługuje nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki:

- » osiągnęli wiek, o którym mowa w ust. 3 (przykładowo: 55 lat w przypadku kobiet i 59 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2021-2022; 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn - w latach 2023-2024),
- » mają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w jednostkach, o których mowa w art. 2 pkt 1, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć,
- » rozwiązali stosunek pracy.



Trzeba mieć na uwadze, że zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, **prawo do świadczenia powstaje z dniem spełnienia warunków wymaganych do nabycia tego prawa**. Zestawiając ze sobą przepis art. 7 ust. 1 i przytoczony wyżej przepis art. 4 ust. 1 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych stwierdzić należy, że **świadczenie kompensacyjne będzie przysługiwało dopiero w dacie łącznego spełnienia wszystkich przesłanek** ujętych w art. 4 ust. 1 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych.

W związku z tym istotna pozostaje kwestia, na jaki moment należy dokonać oceny spełnienia tych przesłanek. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 września 2015 r. I UK 468/14 stwierdził, że **decydujący jest moment rozwiązania stosunku pracy z placówką, o której mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych**. Polski ustawodawca nie przewidział żadnego przepisu, który nakazywałby rozwiązanie innych stosunków pracy z podmiotami, które nie są wskazane w art. 2 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych przed zakończeniem zatrudnienia nauczycielskiego.

W związku z tym samym osoby wnioskujące o świadczenie kompensacyjne, w sytuacji spełnienia przesłanek z art. 4 ustawy nie mają podstaw, aby przypuszczać, że ZUS odmówi prawa do świadczenia, tylko dlatego, że taka jest praktyka Zakładu w oderwaniu od treści przepisów prawa.

Co więcej, Sąd Najwyższy w przywołanym orzeczeniu wyraził pogląd prawny, zgodnie z którym **jeżeli w dniu rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy z placówką, o której mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, spełniał on warunki stażu pracy i wieku wynikające z art. 4 ust. 1 pkt 1 i 2 tej ustawy, to dla nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego bez znaczenia jest pozostawanie przez tego nauczyciela równolegle w innym zatrudnieniu**.



Ponadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2009 r. I UK 299/08 przyjął, że **pozostawanie w innym zatrudnieniu po rozwiązaniu nauczycielskiego zatrudnienia, czy posiadanie innej podstawy ubezpieczenia nie stanowi przeszkody w nabyciu emerytury nauczycielskiej na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela**. Teza została również potwierdzona m.in. w wyroku SA w Szczecinie z 28 lipca 2016 r., III AUa 999/15.

W wyroku z dnia 24 marca 2009 r. I UK 269/08, Sąd Najwyższy wskazał również, że warunkiem nabycia prawa do emerytury na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela jest **rozwiązanie stosunku pracy nauczycielskiej** i spełnianie w dniu rozwiązania stosunku pracy warunków dotyczących stażu pracy, **natomiast obojętne jest to, czy następnie ubezpieczony (nauczyciel) pozostawał bez pracy, czy podjął pracę (i w jakim charakterze) oraz jaki był jego status pracowniczy w dniu złożenia wniosku o emeryturę nauczycielską**.

Z kolei Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 11 grudnia 2013 r. sygn. akt III AUa 511/13 stwierdził, że **powyższe poglądy Sądu Najwyższego znajdują odpowiednie zastosowanie w przypadku nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, gdyż rozwiązanie ustawowe w przypadku obu świadczeń jest analogiczne**.

Przy uwzględnieniu wykładni celowościowej przepisu art. 4 ust. 1 usprawiedliwione jest założenie, że **nie wpływa na prawo do świadczenia kompensacyjnego pozostawanie przez nauczyciela w innym równoległym stosunku pracy, jeśli w dacie rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy spełnia on łącznie pozostałe przesłanki określone tym przepisem**, bowiem z reguły wniosek jest już składany po rozwiązaniu stosunku pracy, a więc w tym momencie, kiedy ubezpieczony jest byłym nauczycielem – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2009 r., I UK 269/08.

Nauczyciel ubiegający się o przyznanie nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, który spełnia przesłanki wymienione w art. 4 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy kompensacyjnej, pozostający w kilku stosunkach pracy, aby nabyć prawo do tego świadczenia, **zobligowany jest rozwiązać stosunek pracy wyłącznie z jednostkami wymienionymi w art. 2 pkt 1 tej ustawy**.

W świetle powyższego nie można pozbawić prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego wyłącznie z powodu kontynuowania – po rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy tylko dlatego, że taka jest praktyka Zakładu. Dlatego jeśli **wnioskodawca spełnił wszystkie przesłanki do nabycia prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego wynikające z art. 4 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, a Zakład wydał decyzję odmowną – należy złożyć od niej odwołanie przywołując m.in. wskazane wyżej stanowiska sądu**.

 **dr Iwona Wieleba**
radca prawny

dr Iwona Wieleba
Radca prawny





OKIEM PRAKTYKA

„Wykorzystaj czas na doskonalenie się
poprzez czytanie dzieł innych ludzi,
aby łatwo osiągnąć to, na co oni
ciężko pracowali.”- Sokrates

7 GRZECHÓW GŁÓWNYCH KADROWEGO

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę, każda umowa o pracę, w tym zawarta na czas nieokreślony, może być rozwiązana.

Ustawodawca zadbał o to, aby określić zasady, których należy przestrzegać w celu prawidłowego, zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Pracodawca zobowiązany jest do stosowania przepisów Kodeksu pracy. Pracodawca mimo, że odpowiada za prawidłowe stosowanie przepisów prawa pracy względem podległych pracowników, deleguje obowiązki z tym związane osobom, które zatrudnia na stanowiskach kadrowo-płacowych.

Niejednokrotnie napotykamy wątpliwości, w jaki sposób prawidłowo wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę. Taką wiedzę powinna posiadać osoba zatrudniona na stanowisku związanym z obsługą kadrową i/lub płacową.

W niniejszym artykule podzielę się z Czytelnikami przykładem zaczerpniętym z życia zawodowego.

1 GRZECH PIERWSZY Błędy związane z wypowiedzaniem umów o pracę

Pracodawca został poinformowany przez jednego z pracowników o niewłaściwym zachowaniu kolegi współpracującego z nim w tym samym dziale.

Postanowił natychmiast wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, na temat którego pozyskał nieprzychylnie informacje (w rezultacie wypowiedzenie było nieuzasadnione). Tym samym zlecił kadrowej przygotowanie pisma wypowiadającego umowę o pracę.

W związku z tym, że spotkanie z pracownikiem odbyło się w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, pracodawca poprosił kadrową o przesłanie obwinionemu pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę za pośrednictwem poczty elektronicznej, na jego służbowy adres e-mail.



Pracownik zatrudniony jest w zakładzie pracy od ponad 3 lat, na podstawie umowy na czas nieokreślony. W zakładzie pracy funkcjonują zakładowe organizacje związkowe. Pracodawca poinformował kadrą, że pracownika obowiązuje jednomiesięczny okres wypowiedzenia i zwalnia ją z obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkami.

W opisanej sytuacji kadrowa popełniła kilka podstawowych błędów, których należy się wystrzegać aby mieć pewność, że należycie wywiązujemy się ze swoich obowiązków.

Czy kadrowa powinna wykonać polecenia pracodawcy związane z pracą? Na czym polegają błędy kadrowej i w jaki sposób je skorygować?

Grzechy kadrowego związane z wypowiedzeniem umowy o pracę:

- » niewysłuchanie pracownika przed złożeniem wypowiedzenia;
- » brak konsultacji o wypowiedzeniu ze związkami zakładowymi;
- » zbyt ogólna przyczyna wypowiedzenia;
- » przesłanie pisma wypowiadającego umowę o pracę za pośrednictwem poczty elektronicznej, tj. bez zachowania formy pisemnej (bez podpisu kwalifikowanego);
- » błędny okres wypowiedzenia w rozwiązaniu umowy o pracę;
- » brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu.



Kadrowa mimo polecenia pracodawcy, powinna przestrzegać zasad wskazanych przepisami prawa pracy. Ponadto rolą kadrowej w tym przypadku jest poinformowanie pracodawcy o prawidłowej procedurze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Czy w związku z tym, istnieje możliwość naprawienia błędów poczynionych przez kadrową w odpowiedzi na polecenia pracodawcy? Czy pracownik może odwołać się od wypowiedzenia w związku z tym, że nie zastosowano się do przepisów Kodeksu pracy?

W opisanym przypadku pracownik może powołać się na dwie przesłanki, które uzasadniają wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

Pierwszą z nich jest fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione.

Ponadto pracownik może powołać się na naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

W związku z zaistniałą sytuacją pracownik może żądać uznania bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przypominam, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jest ono jednak ograniczone. Wynagrodzenie przysługuje za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Odszkodowanie z kolei może być zasądzone w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Praca na stanowisku kadrowej/kadrowego jest bardzo odpowiedzialna z tego względu, że popełnione błędy mogą kosztować pracodawcę realne pieniądze, nie mówiąc już o stracie wizerunkowej.

Umiejętność zastosowania przepisów prawa pracy w praktyce to niezbędna umiejętność kadrowej/kadrowego. Zebrałam dla Ciebie także kilka innych "grzechów głównych", których żadna kadrowa/ani żaden kadrowy nie powinna/nie powinien popełniać.

“

*To pracownik działu kadr,
przy wsparciu systemu
kadrowo-płacowego,
ma obowiązek pilnowania
okresów zatrudnienia
pracownika.*



2

GRZECH DRUGI**Zbyt długa umowa o pracę**

Uważajmy na zbyt długie okresy zatrudnienia w ramach umów terminowych. Zgodnie bowiem z art. 25(1) § 1 Kodeksu pracy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, jest ograniczona.

Zatem jeśli umowa lub umowy z pracownikiem zawierane są przez tego samego pracodawcę to:

- » czas ich trwania nie może przekraczać 33 miesięcy,
- » łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

To pracownik działu kadr, przy wsparciu systemu kadrowo-płacowego, ma obowiązek pilnowania okresów zatrudnienia pracownika, nie zapominając o wyjątkach wskazanych w art. 25(1) § 4 Kodeksu pracy.

3

GRZECH TRZECI**Skomplikowane i niezgodne z prawem zapisy**

Pracodawca ma prawo indywidualnego kształtowania warunków zatrudnienia pracowników. W tym celu najczęściej dokonuje stosownych zapisów w regulaminie pracy i/lub regulaminie wynagradzania. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być jednak mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Warunki zatrudnienia, w tym wysokość wynagrodzenia, powinny być określone w sposób niebudzący wątpliwości. Pracownik ma prawo do szczegółowych informacji związanych z zasadami jego zatrudnienia oraz wykonywania pracy na określonym stanowisku.



“

Praca na stanowisku kadrowej/kadrowego jest bardzo odpowiedzialna. Popełnione błędy mogą kosztować pracodawcę realne pieniądze, nie mówiąc już o stracie wizerunkowej.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy na pracodawcy ciąży wiele obowiązków informacyjnych w związku z zatrudnieniem pracownika, m.in.:

- » zapoznanie pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy,
- » zaznajomienie pracownika z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac,
- » zaznajomienie pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz z jego podstawowymi uprawnieniami.

Z kolei Kodeks pracy przewiduje w art. 18 zasadę ochrony uprawnień pracowniczych. Zgodnie z tą zasadą postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Także te postanowienia umów i innych aktów, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, są z mocy prawa nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

4

GRZECH CZWARTY

Błędna liczba dni urlopu wykazana w świadectwie pracy

Zgodnie z instrukcją wypełniania świadectwa pracy, w ustępie 6 w pkt 1 świadectwa pracy należy zamieścić informacje dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku. Urlop ten mógł być wykorzystany w naturze lub niewykorzystany, za który przysługuje ekwiwalent pieniężny. Nawet jeśli pracownik nie skorzystał z urlopu wypoczynkowego w roku ustania stosunku pracy, to wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy. Odrębnie wskazuje liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167(2) Kodeksu pracy, tzw. urlop na żądanie.

Z kolei we wzorze świadectwa pracy ustawodawca wymaga, aby wykazać wykorzystany urlop wypoczynkowy w konkretnym wymiarze w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy.





Użycie odmiennej nomenklatury, tj. przysługujący urlop, a wykorzystany urlop powoduje wątpliwości wśród praktyków, w jaki sposób wykazywać wymiar urlopu wypoczynkowego w świadectwie pracy.

Celem wykazania wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego, który w praktyce został wykorzystany lub za który wypłacono ekwiwalent pieniężny, jest ułatwienie ustalenia uprawnień pracownika do urlopu wypoczynkowego w kolejnym miejscu pracy. Moim zdaniem poprawne jest wykazywanie urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w dosłownym tego słowa znaczeniu.

PRZYKŁAD

Pracownik był zatrudniony u pracodawcy do 31.10.2022 (wymiar 26 dni). W ciągu roku zdążył wykorzystać w naturze 14 dni (112 godzin) urlopu, w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie, a za pozostałe 6 dni (48 godzin) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego zostanie wypłacony pracownikowi ekwiwalent pieniężny.

W świadectwie pracy należy zawrzeć następującą informację: „W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 22 dni (176 godzin), w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie”.

5

GRZECH PIĄTY

**Zgłoszenie pracownika/
zleceniobiorcy do ZUS/umowy
o dzieło do ZUS - po terminie**

Terminy składkowo-podatkowe to świętość dla pracowników działów kadrowo-płacowych. Wiem, jak wiele obowiązków ciąży na osobach zatrudnionych na tych stanowiskach. W związku z tym stworzyłam zupełnie darmowe plannery, aby mieć pewność, że o niczym nie zapomnimy.

Czy fakt zgłoszenia pracownika/zleceniobiorcy/ wykonawcy do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych rodzi po stronie kadrowych przykre konsekwencje?

Spóźnione zgłoszenie do ubezpieczeń nie zawsze świadczy o pozorności umowy. Płatnika składek obowiązują jednak ustawowe terminy, których bezwzględnie musi przestrzegać. ZUS może uznać, że zgłoszenie pracownika/zleceniobiorcy po terminie świadczy o pozorności umowy, która w rezultacie jest nieważna, a dana osoba nie mogła podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom. Za zgłoszenie pracownika do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych po terminie ustawodawca nie przewidział pociągnięcia do odpowiedzialności karnej osoby zobowiązanej ustawowo do dokonania zgłoszenia.



Natomiast na mocy art. 98 § 1 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za niedokonanie zgłoszenia w ustawowym terminie, ustawodawca przewidział karę grzywny w wysokości do 5000 zł. Przepisy ustawy zdrowotnej również przewidują sankcję w postaci grzywny nakładanej na pracodawcę za niezgłoszenie pracownika w terminie do ubezpieczenia zdrowotnego lub nieterminowe jego wyrejestrowanie.

Nie należy zapominać o zgłoszeniu zawartej umowy o dzieło do ZUS. Od 1 stycznia 2021 r. wprowadzony został obowiązek informowania o zawartych umowach o dzieło.

Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło ma obowiązek informowania ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli:

- » umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub
- » osoba, z którą zostanie zawarta taka umowa, w ramach tej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Informacja o zawartej umowie o dzieło powinna być przekazana do ZUS na formularzu o symbolu RUD (zgłoszenie umowy o dzieło).

Wzór zgłoszenia umowy o dzieło o symbolu RUD stanowi załącznik nr 24 do rozporządzenia z 20.12.2020 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów.



6

GRZECH SZÓSTY Błędnie naliczony podatek od wynagrodzenia

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, na pracodawcy, który jest płatnikiem podatku dochodowego od osób fizycznych z tytułu wypłacanych wynagrodzeń, spoczywa obowiązek obliczenia, pobrania oraz wpłacenia stosownej zaliczki podatkowej do 20-go dnia każdego miesiąca.

Na mocy art. 57 Kodeksu karnego skarbowego, podatnik, który uporczywie nie wpłaca w terminie podatku, podlega karze grzywny za wykroczenie skarbowe. Sąd może jednak odstąpić od wymierzenia kary, jeżeli przed wszczęciem postępowania w sprawie o powyższe wykroczenie skarbowe wpłacono w całości należny podatek na rzecz właściwego organu.

Z kolei odpowiedzialność za błędnie pobraną zaliczkę spoczywa każdorazowo na płatniku, a więc na zakładzie pracy. Urząd skarbowy nie może w tym przypadku obciążać negatywnymi konsekwencjami żadnego pracownika.

W praktyce błędnie pobrana zaliczka podatkowa będzie oznaczała, że po zakończeniu roku kalendarzowego pracownik będzie musiał uregulować należności wobec Urzędu Skarbowego. Płatnik, który pomylił się w obliczeniach, zobowiązany jest do dokonania stosownej korekty, jednak to podatnik, w tym przypadku pracownik, będzie musiał dokonać wpłaty różnicy, jednak zrobi to poprzez swoje roczne rozliczenie – brakująca zaliczka zostanie uwzględniona w składanej deklaracji podatkowej. Uzupełnienie zaliczki może nastąpić albo poprzez odpowiednie potrącenie z miesięcznej pensji, albo w rocznym rozliczeniu podatkowym.

7

GRZECH SIÓDMY Źle rozliczone nadgodziny

Zgodnie z art. 281 Kodeksu pracy, naruszanie przepisów o czasie pracy lub nieprowadzenie jego ewidencji, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, które podlega karze grzywny w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł. Poprzez naruszenie przepisów o czasie pracy należy rozumieć błędne planowanie czasu pracy pracownika, w tym planowanie nadgodzin, planowanie godzin pracy z pominięciem przepisów dotyczących zapewnienia odpowiedniej ilości nieprzerwanego odpoczynku oraz zakazu rozpoczynania pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej; błędne rozliczenie czasu pracy pracownika; niewypłacanie wynagrodzenia wraz z dodatkami za przepracowane nadgodziny.

Zgodnie z art. 85 § 2 Kodeksu pracy, wynagrodzenie za pracę, które jest płatne raz w miesiącu, wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości z zastrzeżeniem, że nie może to nastąpić później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jedynie w odniesieniu do składników wynagrodzenia, które są wypłacane za okres dłuższy niż jeden miesiąc, płatności dokonuje się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W związku z tym, wynagrodzenie za nadgodziny dobowe powinny być wypłacone najpóźniej 10-ego dnia następnego miesiąca. Wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny średniodobowe powinno być rozliczone po zakończeniu okresu rozliczeniowego, co w zależności od jego długości może skutkować ich rozliczeniem nawet po 3 czy 4 miesiącach.


NA SZPILKACH
monikasmulewicz.pl

Monika Smulewicz
HR na szpilkach



ROLA HR w świecie “do” BANI

W 2020 r. znana od lat **VUCA** odważnie wkroczyła na nasze salony i rozsia-
dła się wygodnie na kanapie. Dla szybkiego przypomnienia VUCA stworzona
przez strategów wojskowych to skrót oznaczający świat zmienny, niepew-
ny, złożony i niejednoznaczny.

Akronim dobrze opisywał trudności w funkcjonowaniu w obliczu zmiennego środowiska i związa-
nego z tym dyskomfortu. W obliczu zmian, których doświadczamy od 2020 r. zjawisko **VUCA** zrobiło
się jednak przestarzałe. Świat nabrał jeszcze
większego tempa, de facto stał się jedną wiel-
ką zmianą, chaos jest stałą częścią naszego ży-
cia, coraz częściej żyjemy po prostu w niewiedzy.
W rezultacie oznacza to jeszcze silniejszą niż do-
tychczas potrzebę zrozumienia.

Podejście BANI zostało zaprezentowane po raz
pierwszy w 2020 r. przez **Jamaisa Cascio**.

BANI to skrót od:

B rittle	kruchy
A nxious	niespokojny
N on-linear	nieliniowy
I ncomprehensible	niezrozumiały

U podstaw BANI możemy znaleźć poniższe stwierdzenia:

To, co kiedyś było niestabilne,
przestało być wiarygodne.

Ludzie nie czują się już niepewni,
są niespokojni.

Rzeczy nie są już skomplikowane, zamiast tego
podlegają nieliniowym systemom logicznym.

To, co kiedyś było dwuznaczne,
dziś wydaje się nam niezrozumiałe.

KRUCHOŚĆ

Luty 2022 r., kiedy cieszyliśmy się na koniec pandemii, przyniósł kolejną niespodziewaną zmianę. Wojna w Ukrainie wywołała w nas naturalny lęk – zburzyła założenie funkcjonowania w świecie, w którym nie spodziewamy się wojny w najbliższym otoczeniu. Wojna pociągnęła za sobą także dodatkowe skutki – istotny wzrost cen (stałe rosnąca inflacja), problemy z dostępem do niektórych produktów, co w połączeniu z niestabilną sytuacją gospodarczą, polityczną i finansową sprawia, że uświadamiamy sobie jak kruche jest nasze otoczenie i jak szybko mogą w nim zajść poważne zmiany. W takiej sytuacji tracimy nasze poczucie bezpieczeństwa na wielu obszarach.

NIESPOKOJNOŚĆ

Kruchota otoczenia sprawia, że jesteśmy niespokojni. W świecie BANI trudno podejmować decyzje, gdyż obarczone są dużym ryzykiem. Część z nas wstrzymuje się z decyzjami, mogąc stracić tym samym różne możliwości. Wywołuje to frustrację, co nie jest to wspierającym uczuciem, zwłaszcza w obliczu obniżonego poczucia bezpieczeństwa.

NIELINIOWOŚĆ

Nieliniowość sprawia, że trudno jest nam wykorzystać nasze dotychczasowe doświadczenia. Skutki naszych decyzji mogą nie być widoczne od razu, ale objawić się dopiero po jakimś czasie. Logika naszych łańcuchów przyczynowo – skutkowych przestała działać.

NIEZROZUMIAŁOŚĆ

Kruchota, ograniczona bezpieczna możliwość skorzystania z naszych dotychczasowych doświadczeń i niespokojne czasy, w których przyszło nam funkcjonować sprawiają, że ogarnia nas poczucie braku zrozumienia.

BANI wpływa na nasze życie zarówno w sferze prywatnej jak i zawodowej. Coraz bardziej popularna praca zdalna lub hybrydowa zaciera jasno zaznaczone wcześniej granice pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Dodatkowo często pozbawia nas wspierających więzi społecznych. Odczucia związane z brakiem zrozumienia, czy też niepewnością wpływają na każdego z nas i ujawniają się w zachowaniach naszych pracowników. Coraz więcej osób odczuwa lęk, cierpi na depresję, nadużywa różnych substancji. Jako HR efekty widzimy na różnych poziomach: od zwiększonej absencji, po wyniki pracy zespołów, czy też wpływie na kulturę organizacyjną.



O CO POWINNIŚMY ZADBAĆ JAKO DZIAŁ HR W ŚWIECIE BANI?

1 Teraz jeszcze bardziej niż wcześniej powinniśmy pamiętać o **holistycznym spojrzeniu na naszych pracowników**.

2 **Zarządzajmy mądrze zmianami** w organizacjach, komunikujmy się transparentnie, pokazujmy cel zmiany, a także jej planowany efekt.

3 **Budujmy w ludziach sens pracy**, pokazujmy im, czemu ich praca jest ważna.

4 Myśląc strategicznie, **pamiętajmy o budowaniu w ludziach odporności psychicznej**, podchodźmy do tematu dobrostanu nie jak do jednorazowej inicjatywy, ale holistycznego procesu wnikającego w każdy obszar w firmie.

5 Dbając o naszych pracowników, **pamiętajmy o odporności i dobrostanie naszych menedżerów i zarządów** – te grupy są pierwszą linią wsparcia dla zespołów.

6 Uświadamiajmy liderów, jak **ważna jest empatia i uważność**, w obecnych czasach klasyczne, zadaniowe zarządzanie nie jest już wystarczające.

7 Edukujmy i **budujmy w ludziach kompetencje przyszłości**, pozwoli to przygotować ich na ewentualne zmiany, a firmie zapewnić wykwalifikowaną kadrę.

8 **Dbajmy o jasną komunikację i budowanie transparentnego środowiska pracy**. Nie pogłębiajmy stanu niewiedzy.

9 Pokazujmy, że warto dać sobie **zgody na stan pt. „nie wiem”**.

10 Pozwalajmy pracownikom na **używanie intuicji** i wzmacnianie ich zaufania do swoich decyzji/rekomendacji.

Uważam, że rola HR w ostatnich latach jest jedną z kluczowych funkcji w organizacji, która nie tylko zapewnia realizację określonych procesów, ale przede wszystkim wspiera budowanie środowiska pracy zapewniającego nie tylko realizację celów, ale także wpływającego na dobrostan ludzi. Nie bez powodu redefiniujemy funkcję z zarządzania zasobami ludzkimi na działy people & culture, stawiające w centrum jednostkę i kulturę, w której ta funkcjonuje.

Małgorzata Górską
People Culture and Communication Director,
Burda Media Polska



Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego

o kadrach i płacach z pasją

NAJBLIŻSZE AKADEMIE:

10.01.2023 r. | 14.03.2023 r.



Zapraszam!



[HRnaszpilkach.pl](https://hrnaszpilkach.pl)

**Z KODEM
MAGAZYN
10% ZNIŻKI**

CZY CZEKA NAS REWOLUCJA?

Nowa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w obecnym brzmieniu była wielokrotnie krytykowana przez specjalistów. W odpowiedzi na podnoszone zastrzeżenia ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie w niej zmian. W tekście odpowiadamy na pytania, czy wszystkie podnoszone uwagi zostały w odpowiedni sposób zaadresowane i czy zamysł projektodawcy, którym było zapewnienie przejrzystej procedury, został zrealizowany. Czy czeka nas rewolucja w sporach zbiorowych?

NOWA DEFINICJA SPORU ZBIOROWEGO

Projekt ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zakłada odejście od zamkniętego katalogu określającego przedmiot sporu zbiorowego. Wobec tego po wprowadzeniu proponowanych zmian spór zbiorowy nie będzie ograniczony do „warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych” (obecny art. 1 ustawy). Zamiast tego będzie mógł dotyczyć „zbiorowych praw lub wolności związkowych, a także zawodowych, ekonomicznych lub socjalnych zbiorowych interesów lub praw, związanych

z wykonywaniem pracy” (projektowany art. 2 pkt. 5 ustawy). U podstaw działania projektodawcy jest ograniczenie liczby sytuacji w których strony sporu nie zgadzają się co do zakwalifikowania powstałego konfliktu jako sporu zbiorowego. Działanie takie powoduje przechylenie szali na korzyść zatrudnionych i organizacji związkowych, gdyż katalog ulegnie znacznemu poszerzeniu. Oznacza to, że więcej spraw będzie można przyporządkować do kategorii sporu zbiorowego. Pozostaje wyrazić nadzieję, że związki zawodowe nie będą traktować nowej definicji jak katalizatora, który spowoduje, że po wejściu w życie nowego brzmienia ustawy spotkamy się ze zjawiskiem nagłego zwiększenia liczby sporów zbiorowych.



Rewolucyjną zmianą przedstawioną w projekcie jest możliwość przeprowadzenia sądowej kontroli legalności referendum strajkowego.

ROZSZERZENIE ZAKRESU PODMIOTOWEGO

Kolejną kwestią, która ulegnie zmianie, jest aspekt podmiotowy ustawy. Dotychczas zainteresowani sporem zbiorowym byli przede wszystkim pracownicy. Po zmianach ustawa nie będzie posługiwać się pojęciem „pracownika” i wprost obejmie swoim zakresem również osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie innych stosunków prawnych jak np. zleceniobiorców, czy też kontraktorów (o ile nie zatrudniają oni do tego rodzaju pracy, którą sami wykonują, innych osób).

Taka regulacja bezpośrednio spowoduje zwiększenie możliwości nacisku związków zawodowych na pracodawcę poprzez zwiększenie liczby zainteresowanych wdaniem się w spór.

WSPÓLNA REPREZENTACJA ZWIĄZKOWA

W kategorii pozytywnych zmian dla pracodawców należy ująć obowiązek wyłonienia reprezentacji organizacji związkowych, niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego. Aktualnie, gdy w zakładzie pracy działa więcej, niż jedna organizacja związkowa, to każda z nich może prowadzić spór zbiorowy, bez względu na swoją wielkość. Z praktycznego punktu widzenia prowadzenie sporów z kilkoma związkami zawodowymi jest trudne nie tylko ze względu na to, że ich sposób działania będzie różny, ale też ze względu na istniejące konflikty między związkami, które uniemożliwią skuteczne zawarcie porozumień. Obecny stan prawny sprzyja pozostawaniu w ciągłym sporze z pracodawcą przez mniej liczne organizacje związkowe. Nowelizacja ustawy wprowadza obowiązek wypracowania wspólnego stanowiska związków zawodowych. Obowiązek ten pozwoli na objęcie przez stronę związkową wspólnego frontu, do którego pracodawca będzie mógł się w realny sposób odnieść. Zostanie również wyeliminowana sytuacja, w której organizacje związkowe prowadzą równoległe spory wysuwając sprzeczne względem siebie żądania.

SĄDOWA KONTROLA REFERENDUM STRAJKOWEGO

Rewolucyjną zmianą przedstawioną w projekcie jest możliwość przeprowadzenia sądowej kontroli legalności referendum strajkowego. Uprawnienie to otrzymają zarówno organizacja związkowa jak i pracodawca. Wniosek o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku można złożyć w okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia. Strajk nie może się rozpocząć do czasu uprawnomocnienia się postanowienia sądu. Będzie to kluczowe narzędzie w rękach pracodawcy do zbadania legalności strajku oraz usunie wątpliwości i nieprawidłowości przy przeprowadzaniu referendum. Dodatkowo nowy projekt ustawy wyłącza możliwość organizowania strajku solidarnościowego. Z praktycznego punktu widzenia działanie takie należy uznać za słuszne z uwagi na nadużywanie tej instytucji przez związki zawodowe.

CZAS TRWANIA SPORU

Kolejną kluczową zmianą jest limitowanie sporu zbiorowego pod względem czasowym. Aktualnie spór zbiorowy może w zasadzie trwać w nieskończoność – nawet pomimo zdezaktualizowania się roszczeń, które były podstawą do jego wszczęcia. Kwestia ta była podnoszona przez praktyków od wielu lat i wreszcie doczekała się wysłuchania. Projekt zakłada bowiem maksymalny czas trwania sporu zbiorowego, który po zmianach będzie mógł trwać 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań z możliwością przedłużenia go o kolejne 3 miesiące. Przedłużenie sporu może nastąpić wyłącznie po wspólnym postanowieniu stron o jego przedłużeniu. W razie przekroczenia określonego terminu spór wygaśnie z mocy prawa. Działanie takie uniemożliwi związkowi zawodowemu zawieszenie nad pracodawcami widma strajku w przypadku sporu uśpionego.

MEDIACJA PREWENCYJNA

Możliwością, która została zaproponowana w projekcie ustawy jest przeprowadzenie tzw. mediacji prewencyjnej. Obecne rozwiązanie powoduje, że strony konfliktu w trakcie rokowań są zdane na siebie. Ukształtowanie rokowań w ten sposób często skazywało je z góry na porażkę a sam etap rokowań był traktowany przez stronę związkową jako obowiązkowy do przejścia krok umożliwiający wejście w kolejne fazy sporu. Projektodawca zdecydował się na wsparcie skonfliktowanych stron pozwalając im na skorzystanie z profesjonalnej pomocy bezstronnego mediatora. Na tak wczesnym etapie sporu wsparcie osoby, która potrafi zaangażować się w niego w sposób, który może pozwolić nawet na osiągnięcie porozumienia, może okazać się zbawienne dla skonfliktowanych stron. Czas pokaże, czy nowa instytucja będzie wykorzystywana w praktyce.

CO Z TRWAJĄCYMI SPORAMI?

Projekt ustawy reguluje również kwestie dotyczące rozpoczętych dotychczas sporów zbiorowych. Spory, które zostały wszczęte i niezakończone przed wejściem w życie nowej ustawy będą dalej prowadzone na podstawie dotychczasowych przepisów. Zostaną one jednak ograniczone czasowo i wygasną z mocy prawa w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Niezbędne będzie przygotowanie się na intensywny rok związany z wygaszaniem trwających i odżywianiem uśpionych sporów. Ustawa wejdzie w życie po upływie miesiąca od dnia jej ogłoszenia.



PODSUMOWANIE

W naszej ocenie proponowane zmiany stanowią kompromis między potrzebami pracodawców, a postulatami związków zawodowych. Rozszerzenie katalogu podmiotowego poprzez ujęcie w ustawie osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie innych stosunków prawnych, niż stosunek pracy oraz zmiana definicji sporu zbiorowego może sugerować, że będziemy mieć do czynienia z coraz częstszym stosowaniem nowej ustawy. Z drugiej strony ograniczenie sporu zbiorowego w czasie, możliwość kontroli legalności referendum strajkowego, czy też mediacji przewencyjnej pozwalają na wyrażenie nadziei na sprawne zakończenie nowopowstałych sporów i zapewnienie względnego spokoju stronom konfliktu. Należy wstrzymać się z jednoznaczną oceną proponowanych zmian, gdyż to dopiero praktyka pokaże, czy strony sporu korzystają z nich zgodnie z ich przeznaczeniem, czy też traktują je czysto instrumentalnie.

PCS | Littler

Paweł Sych

radca prawny, partner w PCS
Paruch Chruściel Schiffter
Stępień Kanclerz | Littler



Mateusz Krajewski

PCS Paruch Chruściel Schiffter
Stępień Kanclerz | Littler



RYZYKA ZWIĄZANE Z OUTSOURCINGIEM PRACOWNICZYM

Outsourcing pracowniczy jest rozwiązaniem, po które chętnie sięgają pracodawcy. Rozwiązanie to pozwala na optymalizację kosztów prowadzonej działalności i ograniczenie formalizmu po stronie podmiotów, które z usługi outsourcingu korzystają.

Z drugiej strony, brak wyraźnych uregulowań tego procesu jest nierozdzielnie związany z ryzykiem, jakie podmioty korzystające z outsourcingu pracowniczego powinny mieć na uwadze. Dotyczy to w szczególności pracodawców, którzy bezrefleksyjnie sięgają po takie rozwiązanie.

Mając na celu krótkie omówienie problematyki outsourcingu pracowniczego i ryzyka jakie są związane się z jego stosowaniem, należy przybliżyć jego definicję, wyodrębnić jego cechy i porównać tę instytucję do formy zatrudnienia jaką jest praca tymczasowa.

CZYM JEST OUTSOURCING PRACOWNICZY?

W przepisach prawnych nie znajdziemy definicji outsourcingu pracowniczego. Umowa outsourcingu jest umową nienazwaną według Kodeksu cywilnego. Zgodnie z ostatnim stanowiskiem Sądu Najwyższego outsourcingiem jest przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa realizowanych przez nie funkcji i przekazanie do realizacji innym podmiotom (SN w postanowieniu z dnia 11 maja 2021 r., sygn. akt: I USK 41/21).

Definicję tę należy rozwinąć, wskazując na istotny element outsourcingu pracowniczego, jakim jest korzystanie z pracowników podmiotu zewnętrznego, któremu przekazano do realizacji pewne funkcje. Wówczas mówimy o outsourcingu pracowniczym, jaki wywołuje skutki na płaszczyźnie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.





W uproszczeniu jako outsourcing pracowniczy możemy więc określić system umów pomiędzy podmiotami gospodarczymi, w którym jeden podmiot nabywa usługi jakie są dostarczane przez pracowników drugiego podmiotu. Zwrócić tu trzeba uwagę, że przedmiotem umów outsourcingowych są więc usługi, a nie wynajem pracowników.

OUTSOURCING PRACOWNICZY A PRACA TYMCZASOWA

Outsourcingu pracowniczego nie należy utożsamiać z pracą tymczasową. Podstawowym aktem prawnym regulującym pracę tymczasową jest ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Natomiast, jak już zostało to podkreślone, usługa outsourcingu nie jest unormowana odrębnym aktem prawnym. Praca tymczasowa jest wobec tego działalnością regulowaną, czyli wymagającą spełnienia szczególnych warunków, które określone są w odrębnych ustawach, a outsourcing taką działalnością nie jest.

Outsourcing pracowniczy i pracę tymczasową różnią również kwestie związane z rodzajem pracy jaką może wykonywać pracownik (osoby wykonujące usługę outsourcingową mogą wykonywać każdy rodzaj pracy, a w przypadku pracy tymczasowej istnieją pewne wyłączenia) oraz z okresem zatrudniania pracowników, który w przypadku pracy tymczasowej jest limitowany.

Przejdźmy jednak na potrzeby niniejszego artykułu do omówienia innej bardzo istotnej różnicy pomiędzy pracą tymczasową a outsourcingiem pracowniczym. Cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest przede wszystkim brak bezpośredniego i stałego podporządkowania pracowników w stosunku do podmiotu, u którego takie usługi lub praca są wykonywane.

Jeśli chodzi o outsourcing, to w przypadku skierowania pracownika do pracy w ramach realizacji usług w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu tego podmiotu. Natomiast pracownik tymczasowy zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, wykonuje pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.



W przypadku pracy tymczasowej to pracodawca użytkownik, czyli ten podmiot, do którego zostali skierowani pracownicy tymczasowi, odpowiada za efekty pracy. Natomiast w przypadku outsourcingu pracowniczego określa się efekty, jakie podmiot, na rzecz którego usługa ma być wykonywana, chce uzyskać, ale bez udzielania wytycznych dotyczących sposobu realizacji poszczególnych zadań. Inicjatywa w tym zakresie pozostaje po stronie podmiotu, któremu usługa outsourcingu została zlecona. Podmiot zlecający usługę określa więc tylko swoje oczekiwania wobec efektów działania, bo interesuje go tylko efekt końcowy.

WADLIWY OUTSOURCING PRACOWNICZY

Przechodząc do omówienia okoliczności, w których outsourcing pracowniczy może zostać uznany za wadliwy, w pierwszej kolejności trzeba wskazać, że umowa outsourcingu to umowa na realizację usługi, a nie na wynajem personelu. Przedmiotem umowy outsourcingu nie może więc być dostarczenie personelu, a powinna to być realizacja konkretnej usługi. Równie istotną kwestią jest prawidłowe uregulowanie nadzoru nad personelem przez firmę dostarczającą usługę outsourcingową.

W każdym przypadku jednak, za treścią samej umowy musi iść prawidłowe jej stosowanie.

Wobec tego transfer pracowników, do którego dochodzi w ramach usługi outsourcingu pracowniczego nie może być wyłącznie formalny. Istotna przy tym również jest kwestia kierownictwa i tego, który podmiot dokonuje na przykład oceny pracowników i podejmuje decyzje o zatrudnieniu pracowników.

Jeśli na przykład pracownicy pomimo zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy nadal będą wykonywali tożsamą pracę na tych samych stanowiskach, w tym samym miejscu i pod nadzorem dotychczasowego pracodawcy, to organy kontrolne (ZUS, US, PIP) mogą mieć wątpliwości, kto jest właściwym pracodawcą.



RYZYKA ZWIĄZANE Z OUTSOURCINGIEM PRACOWNICZYM

Podstawowe ryzyko podmiotu korzystającego z outsourcingu związane jest z możliwością uznania przez organy kontrolne, że pracodawca w ten sposób obchodzi przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Pamiętać przy tym należy, że ustawa ta nakłada szereg obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych. Jako najważniejsze wskazać należy przestrzeganie limitu czasu zatrudnienia pracownika (18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy), obowiązki związane z przestrzeganiem BHP, prowadzenie ewidencji czasu pracownika tymczasowego. Z tytułu naruszeń obowiązków uregulowanych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć na podmiot korzystający grzywnę w wysokości do 30.000 zł.

Należy mieć na względzie również konsekwencje związane z możliwością zakwestionowania przez organy podatkowe umów outsourcingu pracowniczego na gruncie VAT.

Ponadto, jeśli w toku kontroli zostanie wykazane, że podmiot oferujący usługi outsourcingu świadczy usługi pracy tymczasowej, nie mając przy tym wpisu do agencji zatrudnienia, to w oparciu o przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. może zostać na niego nałożona kara grzywny w wysokości do 100 000 zł.

Kolejnym ryzykiem związanym z korzystaniem z instytucji outsourcingu pracowniczego jest możliwość ustalenia stosunku pracy pomiędzy podmiotem gospodarczym, który usługę outsourcingu zlecił, a pracownikami, którzy na jego rzecz realizują usługę. Jeśli dojdzie do stwierdzenia pozorności outsourcingu i ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy pracownikami podmiotu zewnętrznego a podmiotem, który outsourcing zlecił, wówczas to podmiot zlecający zostaje obciążony obowiązkami pracodawcy i odpowiedzialnością z tego tytułu. Obejmuje to obciążenia składkowe i podatkowe. Takiemu podmiotowi grożą również kary na gruncie przepisów karnych i karno-skarbowych.

Reasumując, podmioty korzystające z outsourcingu pracowniczego powinny korzystać z tego rozwiązania świadomie, mając przy tym na uwadze, że tego typu usługa może wiązać się z kontrolami ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, organów podatkowych a także Straży Granicznej (w przypadku zatrudniania cudzoziemców).



Katarzyna Węglarz
Radca prawny, Kancelaria
Radcy Prawnego Katarzyna Węglarz



ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

nowym wyzwaniem dla pracodawcy

Polska czeka na wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE. Pierwotny termin wdrożenia minął już w sierpniu, a nadal projekt ustawy przygotowany przez rząd nie trafił jeszcze do Sejmu.

Wdrożenie tej dyrektywy do polskiego porządku prawnego będzie oznaczało szereg nowych rozwiązań i obciążeń dla pracodawców i pracowników. Jednym z nich jest elastyczna organizacja pracy. W swoim zamierzeniu ma ona ułatwić niektórym rodzicom pogodzenie pracy z wychowywaniem dzieci.

FORMY ELASTYCZNEJ PRACY

Za elastyczną organizację pracy nowe przepisy uznają:

- » telepracę, która zostanie zastąpiona pracą zdalną po planowanej nowelizacji przepisów Kodeksu pracy;
- » system przerywanego czasu pracy (art. 139), w którym występuje jedna przerwa w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas przerwy przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju;

- » system skróconego tygodnia pracy (art. 143), w którym pracownik może wykonywać pracę przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca;
- » system pracy weekendowej (art. 144), w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta w wymiarze do 12h dziennie;
- » ruchome rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140(1); rozkład czasu pracy może zatem przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy.
- » indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142);
- » obniżenie wymiaru czasu pracy.



Uprawnienie pracowników jest zatem bardzo szerokie i zróżnicowane. Co istotne, wdrożenie wobec pracownika danego rozwiązania nie będzie wymagało zawierania porozumień ze stroną społeczną jak ma to miejsce w przypadku przerwania systemu czasu pracy czy ruchomych rozkładów czasu pracy. Wniosek pracownika ma bowiem charakter indywidualny. Ponadto, nawet jeżeli u danego pracodawcy obowiązuje na poziomie zakładu albo jego części dany system czy rozkład czasu pracy, to warunki elastycznej organizacji pracy wnioskowane przez pracownika mogą odbiegać od rozwiązań obowiązujących już w zakładzie pracy np. w zakresie godzin rozpoczęcia pracy czy długości przerwy w pracy.

KTO JEST UPRAWNIONY

Projektowane przepisy rozszerzają znacznie katalog pracowników, którym ze względu na rodzicielstwo przysługują dodatkowe uprawnienia.

Zgodnie z nowym przepisem, osobą uprawnioną do elastycznej organizacji pracy jest pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia.

W porównaniu do obecnych przepisów dotyczących m.in. ograniczeń w pracy w porze nocnej, w nadgodzinach czy w podróżach służbowych wobec rodziców (art. 178 §2 Kp), katalog tych osób został istotnie rozszerzony.

Po pierwsze, uprawnienie przysługuje pracownikowi wychowującemu dziecko. Obecnie przepisy nadają szczególne uprawnienia rodzicielskie pracownikom opiekującym się dziećmi w określonym wieku. Pomiędzy wychowaniem a opieką jest znacząca różnica sprowadzająca się przede wszystkim do intensywności relacji czy kontaktów. Niewątpliwie wychowanie jest pojęciem szerszym. Może to oznaczać, że np. rodzic z ograniczonymi prawami rodzicielskimi spotykający się z dzieckiem raz w miesiącu może korzystać z nowego uprawnienia. Co prawda możemy w takim przypadku kwestionować sprawowanie przez takiego rodzica opieki, ale trudniej będzie zakwestionować jego wychowawczą rolę. Odwołanie się do wychowania osłabia zatem wymaganą relację pomiędzy rodzicem a dzieckiem uzasadniającą możliwość korzystania z elastycznej organizacji pracy.





Po drugie, z uprawnienia tego może korzystać pracownik – rodzic dziecka do 8. roku życia. Wiek dziecka został zatem wydłużony dwukrotnie, co istotnie zwiększa liczbę pracowników mogących skorzystać z tej formy organizacji pracy.

Co więcej, językowa interpretacja tego przepisu pozwala jeszcze bardziej powiększyć grupę uprawnionych. Zgodnie bowiem z projektowanym artykułem, wiek dziecka nie determinuje możliwości korzystania z uprawnienia, ale jedynie możliwość złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy. Co może prowadzić do wniosku, że wniosek złożony przed końcem 8. roku życia dziecka może upoważniać do elastycznej organizacji pracy również po tej dacie – wystarczy wskazać we wniosku odpowiedni termin obejmujący np. 9 i 10. rok życia dziecka. Polskie tłumaczenie dyrektywy zawiera identyczne sformułowanie. Wydaje się to sprzeczne z celem tych rozwiązań, tym bardziej, że przy obecnych uprawnieniach wiek dziecka stanowi graniczną datę korzystania z uprawnień. Jeżeli przepis nie zostanie zmieniony na etapie prac w Sejmie, to cała nadzieja w poprawnej interpretacji tego przepisu w Sądzie Najwyższym.

POTRZEBNY WNIOSEK

Zastosowanie elastycznej organizacji pracy będzie wymagało wniosku pracownika. Nie jest to zatem narzędzie, które pracodawca mógłby stosować wobec pracowników z własnej inicjatywy.

Pracownik może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Tak długi termin ma pozwolić pracodawcy na ocenę możliwości zastosowania wybranej formy organizacji pracy, udzielenie odpowiedzi oraz podjęcie działań koniecznych do wdrożenia wnioskowanej organizacji pracy przy zaakceptowaniu wniosku pracownika.

We wniosku pracownik powinien wskazać:

- » imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- » przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- » termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- » rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje skorzystać.





Projekt nie wskazuje przy tym przyczyn konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy. Biorąc pod uwagę cel planowanych regulacji jakim jest ułatwienie łączenia życia zawodowego z wychowywaniem dzieci czyli większy life balance rodziców, te przyczyny powinny w jakimś stopniu odwoływać się do relacji z dzieckiem (dziećmi) do lat 8 i ich wychowywaniem. To z kolei daje podstawę do odmowy uwzględnienia wniosku w sytuacji, gdy wskazane przez pracownika przyczyny nie korelują z dzieckiem i procesem jego wychowywania. Np. jeżeli pracownikawnioskuje o przerwany system czasu pracy przewidujący przerwę w pracy od godz. 13.00 do 15.00 wskazując, że w tym czasie będzie przygotowywał posiłek dla dziecka, a następnie odbierze je z przedszkola, to trudno będzie pracodawcy tę konieczność zakwestionować z punktu widzenia celu elastycznej organizacji pracy. Ale jeżeli pracownikawnioskuje o skrócony tydzień pracy (praca od poniedziałku do czwartku) w celu ograniczenia kosztów dojazdu do pracy, to pracodawca będzie miał podstawy odmówić zmiany organizacji pracy.

Ze względu na to, że we wniosku pracownik ma wskazać przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy, daje to podstawę pracodawcy do oceny zasadności skorzystania z wnioskowanej organizacji pracy z punktu widzenia przyczyn tej konieczności. Oczywiście nie oznacza to, że pracodawca może żądać dodatkowych informacji czy wykazania istnienia okoliczności na które powołuje się we wniosku pracownik. W interesie samego pracownika jest jednak należyte uzasadnienie swojej potrzeby w zakresie innej organizacji pracy.

ROZPATRZENIE WNIOSKU

Pracodawca jest zobowiązany rozpatrzyć wniosek i poinformować pracownika o swojej decyzji. Ma na to 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca może odrzucić wniosek, wyrazić zgodę albo zaproponować inny termin zastosowania elastycznej organizacji pracy.

Rozpatrując wniosek pracodawca uwzględnia potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Pomimo tak sformułowanego przepisu pracodawcy może nie być łatwo odmówić zastosowania danej elastycznej organizacji pracy. Taka trudność może wystąpić szczególnie przy pracy zdalnej, pracy wykonywanej w sposób samodzielny, opartej na zadaniach albo wyniku czy bez realnego, ścisłego powiązania z zespołem współpracowników. Ocena potrzeby i możliwości pracodawcy nie może być przy tym powierzchowna ze względu na grożącą odpowiedzialność wykroczeniową, a nawet karną w tym względzie.



Z drugiej strony, elastyczna organizacja pracy może być dla wielu pracowników ciekawym rozwiązaniem pozwalającym łączyć w silniejszym stopniu pracę z funkcją rodzica oraz odzwierciedlającym sposób wykonywania pracy. W szczególności może to dotyczyć przerywanego systemu czasu pracy, gdzie poza możliwością zajmowania się sprawami prywatnymi w ramach przerwy w pracy, pracodawca będzie za tę przerwę płacił połowę wynagrodzenia. Dla wielu pracowników może być to forma uzyskania dodatkowego wynagrodzenia, a dla pracodawców źródło dodatkowego kosztu nie mającego ekwiwalentności w postaci wyników pracy. Co istotne, obciążenie finansowe pracodawcy wynikające z samej organizacji pracy nie wydaje się wystarczającym uzasadnieniem do odmowy takiej organizacji pracy. To pracodawca ponosi bowiem ryzyko gospodarcze swojej działalności.

POWRÓT DO WCZEŚNIEJSZEJ ORGANIZACJI PRACY

W każdym czasie pracownik może złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy i to przed końcowym terminem obowiązywania elastycznej organizacji pracy. Warunkiem takiego wniosku jest zmiana okoliczności będących podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Do takiego wniosku stosuje się zasady jego oceny jak przy pierwotnym wniosku. Pracodawca może zatem się zgodzić, albo odmówić albo zaproponować inny termin końca elastycznej organizacji pracy.

Pojawia się pytanie, czy to pracodawca może skrócić elastyczną organizację pracy w przypadku, gdy zmieniły się potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy czy organizacja pracy, albo wedle wiedzy pracodawcy odpadła konieczność skorzystania z elastycznej organizacji pracy np. w wyniku śmierci dziecka czy utraty praw rodzicielskich.

Przepisy nie wskazują bezpośrednio na takie uprawnienie pracodawcy, ale brak takiego prawa stałby w sprzeczności z uprawnieniami pracodawcy w zakresie organizacji pracy oraz z celem projektowanych przepisów. Można argumentować, że takie działanie pracodawcy wymagałoby wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli brak możliwości kontynuowania elastycznej organizacji pracy wynikałby z potrzeb i możliwości pracodawcy. Zapewniałoby to pracownikowi kontrolę sądową nad takim działaniem pracodawcy. Z drugiej strony, trudno takie rozwiązanie uzasadnić w przypadku, gdy podstawa elastycznej organizacji pracy odpada np. z powodu utraty praw rodzicielskich.

“

Naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy np. nieuzasadniona odmowa albo brak odpowiedzi w siedmiodniowym terminie, może stanowić wykroczenie zagrożone karą grzywny do 30.000 zł.

Biorąc pod uwagę cel przepisów i warunki korzystania z tego uprawnienia, ustawodawca wprost powinien przewidzieć prawo pracodawcy do rewizji zastosowanej elastycznej organizacji pracy na tych samych podstawach co ocena wniosków pracownika.

ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH ...

Złożenie przez pracownika wniosku nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Co więcej, z tego powodu pracodawca nie może również prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

... I NOWE WYKROCZENIE

Naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy np. nieuzasadniona odmowa albo brak odpowiedzi w siedmiodniowym terminie, może stanowić wykroczenie zagrożone karą grzywny do 30.000 zł. A w przypadku uporczywego lub złośliwego działania pracodawcy może to stanowić nawet przestępstwo z wyższym wymiarem kary (teoretycznie nawet pozbawienie wolności).

WYZWANIA DLA PRACODAWCÓW

Przyznanie uprawnienia do elastycznej organizacji pracy rodzicom dzieci w wieku do lat 8 może istotnie wpływać na organizację pracy w danym zakładzie pracy. Szczególnie w przypadku, gdy duża liczba pracowników to młodzi rodzice. Z tego też względu pracodawcy powinni ocenić ryzyko związane z zastosowaniem różnych form elastycznej organizacji pracy w tej grupie i podjąć działania ograniczające takie ryzyka. W szczególności należy ocenić możliwości odmowy wprowadzenia wskazanych form organizacji pracy z punktu widzenia potrzeb i możliwości pracodawcy. Może się bowiem okazać, że 7-dniowy termin na udzielenie odpowiedzi jest zbyt krótki dla przeprowadzenia takiej analizy, szczególnie przy dużej liczbie wniosków. Oceny wymaga również możliwe napięcie pomiędzy rodzicami dzieci w wieku do lat 8., a pozostałymi rodzicami czy pracownikami bezdzietnymi na kanwie dostępności tych rozwiązań wyłącznie dla tej pierwszej grupy pracowników.



Łukasz Kuczkowski
radca prawny, partner
w kancelarii Raczkowski sp.k.



6 RZECZY, O KTÓRYCH WARTO PAMIĘTAĆ

przygotowując umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy są zawierane z kluczowymi pracownikami posiadającymi dostęp do informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ich głównym celem jest zatem zabezpieczenie pracodawców przed ryzykiem utraty relacji z ważnymi kontrahentami, obniżeniem reputacji pracodawcy w związku z odejściem kluczowych dla biznesu pracowników, czy też odpływem talentów.

Sporym wyzwaniem dla pracodawców może okazać się przygotowanie treści samej umowy o zakazie konkurencji – obowiązujące przepisy pozostawiają pracodawcom swobodę interpretacyjną co do tego, jakie są jej kluczowe elementy, co prowadzi często do przygotowania umowy w sposób nieprawidłowy i nieprecyzyjny, co naraża ich na ryzyko zakwestionowania mocy obowiązującej umowy. W ramach niniejszego opracowania zostaną zaprezentowane kluczowe zasady przygotowywania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

1

NIE KAŻDA DZIAŁALNOŚĆ MOŻE ZOSTAĆ UZNANA ZA KONKURENCYJNĄ

Podstawowym problemem związanym z zakazem konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy jest ustalenie kręgu podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną względem byłego pracodawcy. Umowa o zakazie konkurencji powinna bowiem zawierać definicję działalności konkurencyjnej.

Ustalając definicję działalności konkurencyjnej, warto pamiętać, że zakaz konkurencji nie może zobowiązywać byłego pracownika do powstrzymania się od prowadzenia jakiejkolwiek aktywności zawodowej. Definicja działalności konkurencyjnej powinna zasadniczo odnosić się do przedmiotu działalności prowadzonej przez pracodawcę, nie zaś do działalności niezagrażającej jego interesom.





„
Ustalając definicję
działalności konkurencyjnej,
warto pamiętać,
że zakaz konkurencji nie
może zobowiązywać byłego
pracownika do powstrzymania
się od prowadzenia
jakiegokolwiek aktywności
zawodowej.

2

**ZAKRES ZAKAZU KONKURENCJI
MUSI BYĆ PRECYZYJNY**

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, w wyroku z 4.11.2010 r., sygn. II PK 108/10: „zakaz konkurencji nie oznacza zakazu wykonywania tego samego rodzaju aktywności zawodowej jak u byłego pracodawcy, związanej z wyuczonym zawodem, a jedynie wykorzystywanie jej w procesie wytwarzania takich dóbr i usług, które stanowią przedmiot działalności tego pracodawcy”.

Co istotne, we wskazanym orzeczeniu Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że zakaz konkurencji może odwoływać się nie tylko do działalności faktycznie prowadzonej przez pracodawcę, ale i również działalności zaplanowanej, co w praktyce ma na celu ochronę interesów pracodawcy na wypadek rozszerzenia zakresu prowadzonej działalności.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna precyzować jakie działania i formy prowadzenia działalności mogą zostać uznane za naruszenie zakazu. Warto pamiętać, że zakaz nie powinien ograniczać się wyłącznie do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u konkurenta. Umowa powinna zakazywać byłemu pracownikowi między innymi nawiązywania współpracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a także ograniczyć byłemu pracownikowi możliwość powołania do organów zarządzających konkurencyjnych podmiotów. Pracodawca powinien również sprecyzować obszar geograficzny, na jakim byłby pracownik powinien powstrzymać się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, a także okres trwania zakazu – zakaz konkurencji jest bowiem zobowiązaniem o charakterze terminowym.



3

**BYŁEMU PRACOWNIKOWI
NALEŻY SIĘ ODSZKODOWANIE**

Pracodawcy zainteresowani zobowiązaniem byłych pracowników do przestrzegania zakazu konkurencji powinni zagwarantować im prawo do odszkodowania. Odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101[2] § 3 Kodeksu pracy). Pracodawca może wprowadzić inne zasady obliczania wysokości odszkodowania, jednakże powinien w takim przypadku zachować szczególną ostrożność.

Wprowadzenie mechanizmów skutkujących pozbawieniem pracownika prawa do odszkodowania w minimalnej wysokości określonej w przepisach prawa pracy może bowiem zakończyć się sporem z pracownikiem. W rezultacie, rozwiązaniem ryzykownym może okazać się zagwarantowanie pracownikowi odszkodowania w ściśle określonej kwocie – w okresie zatrudnienia wynagrodzenie pracownika ulega bowiem licznym zmianom, co wpływa również na wysokość minimalnego, ustawowego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej.

Rozwiązaniem niedopuszczalnym jest zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji klauzuli o zrzczeniu się prawa do odszkodowania – pracodawca będzie bowiem i tak zobowiązany do zapłaty odszkodowania niezależnie od wprowadzenia wspomnianej klauzuli umownej. Osoby przygotowujące umowę o zakazie konkurencji powinny również pamiętać, że ustalając wysokość odszkodowania należy brać pod uwagę nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także inne składniki wynagrodzenia, w tym między innymi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy też premie i prowizje.

4

**FORMA PISEMNA I WŁAŚCIWA
REPREZENTACJA TO PODSTAWA**

Umowa o zakazie konkurencji w każdym przypadku musi zostać zawarta z zachowaniem formy pisemnej, tj. poprzez złożenie własnoręcznego podpisu na umowie przez pracownika i pracodawcę bądź też poprzez podpisanie jej przy użyciu tzw. kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Brak zachowania formy pisemnej skutkuje nieważnością umowy!

Warto również pamiętać o konieczności dokładnego zweryfikowania reprezentacji pracodawcy przy podpisywaniu umowy, w szczególności sprawdzenia czy osoba ją podpisująca nie jest upoważniona wyłącznie do zawierania umów o pracę. Szczególna ostrożność powinna zostać zachowana w przypadku umów podpisywanych z członkami zarządu, które to powinny być podpisywane zgodnie ze szczególnymi zasadami reprezentacji. Przykładowo, w przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka powinna być reprezentowana przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników.





5

**DODATKOWE POSTANOWIENIA
MILE WIDZIANE**

Pracodawcy zainteresowani jak najlepszym zabezpieczeniem swoich interesów powinni wprowadzić do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dodatkowe postanowienia, w tym między innymi umożliwiające pracodawcy odstąpienie od umowy bądź też rozwiązanie jej za wypowiedzeniem. Pracodawcy mogą także nałożyć na byłego pracownika dodatkowe obowiązki, w tym m.in. obowiązek składania oświadczeń w okresie trwania zakazu konkurencji, w których to byłby pracownik będzie potwierdzał, iż nie podjął działalności konkurencyjnej względem byłego pracodawcy (oświadczenia te mogą okazać się istotnymi dowodami w przypadku ewentualnego procesu sądowego).

Za kluczowe z punktu widzenia interesów pracodawcy należy uznać przede wszystkim wprowadzenie obowiązku zapłaty kary umownej w przypadku niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązania przez byłego pracownika. Wprowadzenie kary umownej do umowy o zakazie konkurencji na pierwszy rzut oka może wydawać się kontrowersyjne, jednakże jest ono jak najbardziej dopuszczalne.

Do byłego pracownika nie mają bowiem zastosowania zasady limitujące odpowiedzialność pracowniczą za wyrządzenie szkody, co umożliwia pracodawcom wprowadzenie kar umownych do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nawet jeśli jest ona podpisywana w trakcie zatrudnienia pracownika.

Zastrzeżenie kary umownej, choć jest niewątpliwie niekorzystne dla pracownika, powinno być traktowane przez pracodawców jako konieczność. W razie naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji będą oni bowiem mogli dochodzić kary umownej w wysokości określonej w umowie bez konieczności wykazania przed sądem, iż w związku z naruszeniem ponieśli oni szkodę, a także że szkoda ta pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym z naruszeniem zakazu. Jak pokazuje praktyka orzecznicza, niezastrzeżenie kary umownej często prowadzi do licznych trudności w uzyskaniu od byłego pracownika rekompensaty szkody poniesionej w związku z naruszeniem przez niego zakazu konkurencji.



6 UMOWA O ZAKAZIE KONKURENCJI TO DOPIERO POCZĄTEK

Umowy o zakazie konkurencji są zawierane z pracownikami posiadającymi dostęp do poufnych informacji pracodawcy. Warto pamiętać, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji nie stanowi dostatecznej ochrony informacji poufnych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa. Pracodawcy zainteresowani wzmocnieniem ochrony informacji poufnych mogą zdecydować się na zawarcie z pracownikiem dodatkowej umowy o zachowaniu poufności. W praktyce nie ma przeszkód, aby obowiązki związane z ochroną informacji poufnych zostały sprecyzowane w umowie o zakazie konkurencji bądź też by wspólnie z klauzulą konkurencyjną zostały wprowadzone do umowy o pracę.

“

Niezastrzeżenie kary umownej często prowadzi do trudności w uzyskaniu od byłego pracownika rekompensaty szkody poniesionej w związku z naruszeniem przez niego zakazu konkurencji.

Warto pamiętać, że podobnie jak w przypadku klauzuli konkurencyjnej, pracodawca jest uprawniony do zastrzeżenia kary umownej za niewykonanie bądź niewłaściwe wykonanie obowiązku zachowania poufności obowiązującego po ustaniu stosunku pracy. Możliwość taka została potwierdzona przez Sąd Najwyższy w wyroku z 14.03.2019 r., II PK 311/17. Pracodawcy powinni skorzystać z niej, szczególnie biorąc pod uwagę, że do naruszenia obowiązku poufności może dojść nie tylko w przypadku naruszenia zakazu konkurencji.

Dodatkowo, warto pamiętać, że postanowienie dotyczące kary umownej ułatwi pracodawcom dochodzenie rekompensaty od byłego pracownika, ponieważ pracodawca nie będzie zobowiązany do wykazania wysokości poniesionej szkody a także związku przyczynowego pomiędzy naruszeniem obowiązku poufności przez pracownika a powstałą szkodą.



dr r. pr. Mateusz Gajda
Wydział Zarządzania
Uniwersytet Warszawski





NARZĘDZIOWNIK HRowca

Zmieniający się świat wymusza biznesowe zmiany, w tym oczywiście sposób funkcjonowania rozmaitych działów. Zmiany te nie omijają także działów HR, a sprawne zarządzanie procesami HR w organizacji w dużej mierze stanowi dziś o konkurencyjności firm na rynku.

MAŁE RZECZY KTÓRE MOTYWUJĄ

Temat motywacji budzi wiele emocji oraz spędza sen z powiek liderom. Pracownicy narzekają, że menedżerowie ich nie motywują, kierownicy zwracają się do działów HR po narzędzia do budowania zaangażowania. Niestety wciąż pokutuje przekonanie, że podstawowym narzędziem do zmotywowania osoby są pieniądze, czy w formie podwyżki, czy w postaci premii, czy nagrody finansowej.

Jako szef HR, od lat praktykujący w zawodzie, często podczas rekrutacji na stanowiska menedżerskie zadaję pytanie sytuacyjne, w jaki sposób kandydat(ka) zmotywował(a) swój zespół w trudnej sytuacji, kiedy ten był zniechęcony, czy też przemęczony/przeciążony. Sytuacja bardzo na czasie w świecie BANI, o którym więcej piszę w artykule „Rola HR w świecie... „do” BANI”. Częste zmiany i związany z tym chaos wiążą się z dodatkową pracą oraz brakiem stabilności, co wywołuje dyskomfort. Nietrudno więc o spadek motywacji.

Podobne pytanie od zawsze zadaję także liderom/liderkom, z którymi mam i miałam przyjemność pracować. Skoncentrowanie się managera(ki) wyłącznie na aspekcie finansowym jest dla mnie zawsze pewnym znakiem ostrzegawczym.

Oczywiście, kwestie finansowe są istotne. Jeżeli nasi pracownicy nie mają zapewnionego bezpieczeństwa finansowego, tak by nie żyli od wynagrodzenia do wynagrodzenia, nie pomogą żadne wymyślne systemy motywacyjne. Pewna baza finansowa, zwłaszcza w obecnych czasach stale zwiększającej się inflacji, rosnących cen i topniejących oszczędności jest niezbędna, aby w ogóle mówić o dobrostanie. Uważam także, że dobrze skonstruowany system premiowy, który jest transparentny, spójny, nagradza wyniki i dodatkowy wkład jest prócz rynkowego wynagrodzenia fundamentem dobrze skonstruowanej polityki płacowej.





*Skoncentrowanie się
managera(ki) wyłącznie
na aspekcie finansowym jest
dla mnie zawsze pewnym
znakiem ostrzegawczym.*

Jeżeli mamy działającą politykę płacową, to na system motywacji w naszych organizacjach należy spojrzeć z szerszej perspektywy. Nagrody pieniężne „karmią” naszą motywację zewnętrzną, są ważne, jednak działają krótkoterminowo. Długoterminowo nasze zaangażowanie, zapał i entuzjazm buduje motywacja wewnętrzna.

Przede wszystkim każdy lider powinien na tyle znać swój zespół, aby wiedzieć co indywidualnie motywuje każdego z jej/jego pracowników/pracownic. Nie ma jednego skutecznego narzędzia motywowania – jedne osoby lubią pochwały na forum, inne czują się skrępowane taką formą wyeksponowania. Dla jednej osoby obiad z szefem będzie bardzo przyjemnym doświadczeniem, inna nie będzie czuła się komfortowo. Motywację można zaobserwować, warto zapytać o nią zespół, można także zrobić grupowe ćwiczenie. Dużą pomocą są wyniki ocen 360 stopni, nie są one jednak standardem w organizacjach, a już na pewno nie na wszystkich szczeblach.

Koordynując liczne sesje warsztatowe w zespołach dotyczące empatii wśród głównych motywatorów pojawiało się partnerstwo, docenianie i dostrzeganie pracy/zasług, empatia, uważność szefa, czy sprawiedliwość traktowania. Większość z nas lubi szefów ludzkich, otwartych, dostępnych, z dystansem.

Poniżej chciałabym się podzielić piętnastoma różnymi sposobami, którymi możemy zmotywować czy to zespół czy pojedynczego pracownika/pojedynczą pracownicę.

1

Zorganizuj składkowe tematyczne śniadanie, np. każdy(a) z nas przynosi jedno danie, warunkiem jest, że jest ugotowane np. ze zdrowych produktów, a może właśnie chcecie zorganizować typowe polskie drugie śniadanie (jajka w majonezie i sałatka jarzynowa), przed świętami Bożego Narodzenia możecie połączyć je ze wspólnym robieniem ... łańcucha na choinkę lub losowaniem prezentów, które wcześniej każdy wrzuca do worka św. Mikołaja.



2 Jeżeli Twój zespół pracuje głównie zdalnie, dbaj o regularny czas na integrację, np. wspólna **wirtualna piątkowa kawa**, możesz połączyć to z jakąś zabawną grą, którą można przeprowadzić online.

3 Jeżeli Twój pracownik/Twoja pracownica zrealizował ciekawe dodatkowe zadanie, możesz ją/jego **nagrodzić np. podwójnymi biletami do kina** w formie vouchera na dowolnie wybrany seans.

4 Jeżeli masz w gronie ekspertów, zorganizujcie Waszą **działową wewnętrzną akademię** – raz na kwartał jedna osoba może przygotować warsztat z wiedzy, którą chce podzielić się z całym zespołem.

5 Wprowadź **tradycję obdarowywania się drobnymi urodzinowymi podarkami**, na które składa się cały zespół.

6 Od czasu do czasu **poczęstuj zespół dobrym ciastem, kawą, czy innym smakołykiem**, dobrym pomysłem jest **przywiezienie czegoś regionalnego z wakacji, wyjazdu**, czy też zadbanie np. o zespołowe pączki na tłusty czwartek.

7 Jeżeli Twój zespół lub jeden z pracowników/ jedna z pracownic szczególnie dobrze wykonał(a) swoją pracę, **wyślij podziękowania umieszczając w „dw” wiadomości swojego szefa**, zapewnij swoim ludziom ekspozycję na wyższy szczebel menedżerów w organizacji.

“

*Bądź ludzki/a
i uważny/a,
okazuj empatię
- to szczególnie istotne
w czasach BANI.*



- 8 Jeżeli Twój zespół ma dobre wyniki, zawsze pamiętaj o **nominowaniu go w wewnętrznych konkursach, czy szkoleniach**.
- 9 Podaruj pracownikowi/pracownicy książkę z ręcznie pisaną osobistą notatką w interesującym ją/ jego obszarze.
- 10 Celebryzuj sukcesy swoich pracowników – nie tylko te zawodowe, ale także prywatne: ślub, narodziny dziecka, ukończenie szkoły (pod warunkiem, że poszczególni członkowie/poszczególne członkinie nie mają nic przeciwko).
- 11 Jeżeli możesz **zaprosz zespół na lunch lub wyjście na przysłowiowe „piwo”**.
- 12 Dbaj o rozwój swojego zespołu nie tylko w obszarze merytorycznym – poproś wewnętrznego trenera o przeszkolenie zespołu z umiejętności miękkich, wykup im dostęp do ciekawej konferencji online, dziel się ciekawymi materiałami, artykułami, linkami do wystąpień na TedEx.
- 13 Zorganizuj ciekawy konkurs w zespole, do wygrania mogą być fajne firmowe gadżety, jeżeli pracownicy nie mają do nich dostępu.
- 14 Miło witaj swoich pracowników/swoje pracownice po powrocie z urlopu (na którym pozwalasz im w pełni odpocząć) – czasem wystarczy narysowana na post it uśmiechnięta buźka przyklejona do monitora i słowa, jak się cieszę, że wróciłeś/aś, czy też sympatyczny wirtualny kudos.
- 15 Zawsze pamiętaj, aby na spotkania firmowe osobiście zapraszać także osoby przebywające w danym czasie na urloпах rodzicielskich. Oczywiście, od nich zależy, czy będą mieli/miały ochotę i możliwości skorzystania z zaproszenia, ale sam fakt pamiętania pokaże im, że są nadal częścią zespołu.

Co dodatkowo działa? Powiedz swojemu zespołowi, że zawsze może się do Ciebie zwrócić z pytaniami/problemami, bądź dostępny/a, organizuj regularne spotkania 1:1 i działowe. Bądź ludzki/a i uważny/a, okazuj empatię – to szczególnie istotne w czasach BANI. Wszystko niby proste, a głosy pt. „mój szef/szefowa mnie nie motywuje” od lat wybrzmiewają na korytarzach, czy podczas badań opinii pracowniczej.

Małgorzata Górka
People Culture and Communication Director,
Burda Media Polska





10 BŁĘDÓW oceny pracowniczej

Ocena pracownicza, która wzbudza lęk, służy wyłudzeniu premii lub w żaden sposób nie wpływa na efektywność pracy i realizację celów firmy? To niestety częste problemy ocen okresowych, które nie zostały odpowiednio wdrożone lub ich realizacja nie przebiega prawidłowo. Przyjrzyjmy się 10 najczęściej popełnianym.

1 BRAK JASNYCH KRYTERIÓW OCENY

Kryteria oceny, które są niejasne, niespójne, niezrozumiałe.

Pracodawca chce, by jednym z kryteriów oceny było zaangażowanie pracowników. Kiedy przyszło do realizacji oceny, pojawiły się niejasności. Dla zarządu wyrazem zaangażowania pracownika jest to otwartość na pracę w nadgodzinach. Dla menedżera wykazywanie się inicjatywą, zgłaszanie pomysłów na usprawnienia, a dla pracownika sumiennie wykonywanie powierzonych obowiązków. Trzy osoby, a każdy ma inną definicję zaangażowania!

2 KRYTERIA OCENY W SPRZECZNOŚCI Z WARTOŚCIAMI FIRMY I JEJ KULTURĄ ORGANIZACJI

Większość firm określana jest przez system wartości, które mają ogromny wpływ na jej kulturę. Z reguły swoje wartości firma ustala na poziomie zarządu, ale chce, by były one żywe w organizacji i przemawiały do pracowników.

Czasem to się udaje, a czasem nie. W firmie istnieje bowiem również nieformalna kultura organizacji, która może być w sprzeczności z tym, co firma głosi oficjalnie. Na przykład firma uważa, że jej wartości to zaufanie i sprawiedliwość.

Ocena okresowa będzie działać tylko wtedy, kiedy **kryteria, jakimi ocenia się pracownika, są spójne kulturą organizacji.**

Firma promuje rywalizację między pracownikami. Umieszczenie w ocenie pracowniczej kryterium „współpracy z innymi i niesienia im pomocy” sprawia, że pracownicy nie wiedzą, co mają robić – czy mają pomagać innym i tym samym obniżyć własne szanse na otrzymanie nagrody za bycie najlepszym w dziale?

3 BRAK POPRAWNEJ SKALI OCENY

Bardzo często firmy chcą oceniać zachowanie pracowników na trzy- lub na pięciostopniowej skali (np. nigdy, rzadko, czasami, często, bardzo często, zawsze). Taka skala ocen wydaje się prosta, ale problemem jest to, że o ile brzegowe wartości są jasne, to środek jest problematyczny. Ile to jest często? Czy np. spóźnianie się dwa razy w miesiącu to już jest często, bardzo często, czy może jednak tylko czasami?

Dlatego znacznie lepszą (choć wymagającą więcej pracy) skalą, jest skala opisowa, która **dokładnie w jednoznaczny sposób opisuje dane zachowanie**. Na przykład terminowość, można opisać jako:

- » Nigdy nie realizuje zadań w terminie;
- » Realizuje zadania w terminie w mniej niż 50% sytuacji;
- » Około 75% zadań realizuje w terminie;
- » Minimum 90% zadań realizuje w terminie;
- » Wszystkie zadania realizuje w terminie lub wcześniej.

4

BRAK JASNEGO CELU OCENY OKRESOWEJ LUB JEGO ROZMYCIE

Ten błąd oceny pracowników może pojawić się już przy wdrażaniu lub na późniejszym etapie jego funkcjonowania, kiedy przez brak związku między oceną okresową a innymi procesami, następuje rozmycie celu oceny. W efekcie wykonanie oceny staje się celem samym w sobie i po kilku cyklach zarówno pracownicy, jak i managerowie zaczynają się zastanawiać, po co w ogóle to robią.

5

BRAK ZWIĄZKU MIĘDZY OCENĄ OKRESOWĄ A INNYMI PROCESAMI W FIRMIE

Do podobnej kategorii błędów należy brak powiązania oceny z innymi elementami życia w firmie – jej celami nadrzędnymi, sposobem zarządzania organizacją, zarządzania talentami, systemem awansów, premii czy wspierania rozwoju pracowników.

Jednym z celów oceny jest w firmie identyfikacja talentów. Po przeprowadzeniu oceny nie pracuje się jednak dalej z wynikami ocen, pracownicy nie otrzymują propozycji awansu, szkoleń, przejścia do innych działów. Po 2-3 cyklach pracownicy nauczą się, że nie warto liczyć na to, że nawet najlepsze wyniki przełożą się na „odkrycie ich potencjału”.

6

NIEPRZYGOTOWANIE SIĘ UCZESTNIKÓW DO OCENY

Ta sytuacja występuje najczęściej w sytuacji oceny 270° lub 360°, czyli tam, gdzie jedną ze stron oceniających są koledzy i koleżanki z pracy. Jeśli nie damy im możliwości śledzenia historii relacji z innymi członkami zespołu, nie dostarczymy narzędzi, które pozwolą im przypomnieć sobie różne sytuacje w pracy z udziałem ocenianej osoby, to najczęściej ich ocena będzie opinią na temat ostatniego miesiąca pracy z pracownikiem. Jeśli to był miesiąc udany, ocena będzie pozytywna. Jeśli trudny – zostanie obniżona.

Krzysiek często prosił Janusza o zamianę zmian. Janusz zgodził się na zamianę przynajmniej 6 razy w ciągu ostatniego półrocza, ale zeszłej soboty nie mógł się zamienić. Krzysiek, oceniając postawę koleżeńską Janusza dał mu 4 punkty na 5 możliwych, bo pamiętał, że Janusz mu ostatnio odmówił.

7

OCENA OKRESOWA JAKO JEDYNE NARZĘDZIE FEEDBACKU

Zdarza się, że ocena okresowa staje się jedynym momentem, w którym pracownik może porozmawiać ze swoim przełożonym o swoich wynikach, postępach w pracy, problemach i wyzwaniach. Taka rozmowa prowadzona zaledwie dwa razy do roku, to zdecydowanie za mało.

Pracownicy oczekują feedbacku znacznie częściej. Chcą wiedzieć, co robią dobrze, ale też, co mogą poprawiać i jak wygląda ich sytuacja w firmie. Sprowadzanie feedbacku jedynie do oceny okresowej to duży błąd.

8

NIEDOPASOWANA CZĘSTOTLIWOŚĆ OCENY DO FIRMY

Z reguły firmy decydują się na ocenę okresową w systemie rocznym lub półrocznym. W firmach, w których rotacja jest wysoka, a czas życia pracownika krótki (kilka lub kilkanaście miesięcy), dokonywanie oceny raz do roku może być procesem zbyt rzadkim. Większość pracowników, która będzie w nich uczestniczyła, będzie albo zbyt krótko w firmie, by można było ich rzetelnie ocenić, albo nie będzie podlegać ocenie, bo „nie zdąży” do niej doczekać.

W takich sytuacjach lepiej wprowadzić constant feedback lub skracając nieco formularz oceny, by wymagał mniejszego zaangażowania, realizować ocenę co kwartał, bazując na kwartalnych celach pracownika.

9

BRAK LUB NIEODPOWIEDNIE KONSEKWENCJE OCENY PRACOWNICZEJ

W zależności od tego, jakie są główne cele oceny pracowniczej w danej firmie, projektuje się dalsze etapy pracy już po jej wykonaniu. Podstawową zasadą jest jednak to, by były one utrzymane w nurcie pozytywnym. Jeśli pracownik został oceniony pozytywnie – można go nagrodzić. **Jeśli negatywnie – trzeba mu pomóc poradzić sobie z trudnościami.**

Do najbardziej nieodpowiednich konsekwencji oceny pracowniczej należą:

- » Zwolnienia pracowników;
- » Obniżki wynagrodzeń;
- » Brak jakichkolwiek działań ze strony przełożonych czy zarządu.

Ekstremalną konsekwencją może być ... sąd pracy! Warto pamiętać o tym również w kontekście tego, że jeśli efektem oceny rocznej będzie zwolnienie pracownika, to jeśli ten skieruje sprawę do sądu, sąd będzie zmuszony przeanalizować prawidłowość kryteriów oceny pracownika!

10

BRAK NARZĘDZIA DO PRZEPROWADZENIA OCENY OKRESOWEJ W POPRAWNY SPOSÓB

W teorii ocenę okresową można przeprowadzić nawet mając do dyspozycji notatnik i długopis. W praktyce oparcie jej o odpowiednio przygotowany system, który pozwoli nie tylko zbierać informacje, na dopasowanych do stanowisk arkuszach, ale również archiwizować je tak, by można było analizować wyniki i śledzić postępy pracowników to podstawa.

Dobre narzędzie nie tylko ułatwi i przyspieszy samo przygotowanie procesu oceny, ale pozwoli też ją przeprowadzić łatwo i sprawnie.

Wybierając system IT do ocen okresowych warto pamiętać również, że zarówno przełożony jak i pracownik powinni mieć łatwy dostęp do wyników ocen okresowych i wniosków, które z analizy oceny zostały wyciągnięte. Wykorzystuje się je przy kolejnej ocenie oraz do bieżącego monitoringu pracy.

Wszystkie typowe błędy ocen okresowych są do uniknięcia. Pamiętanie o nich oraz okresowa weryfikacja istniejącego procesu poprawiają jego efektywność. Sprawdzaj zatem swój sposób przeprowadzenia ocen okresowych regularnie!

Rozwiązanie tych problemów i wskazówki, jak poprawnie prowadzić ocenę okresową znajdziesz w pakiecie zawierającym e-book „Feedback i ocena pracownicza. Praktyczny przewodnik” oraz nagranie eksperckiego webinaru „Ocena pracownicza i feedback Jak je skutecznie przeprowadzić?”. Pakiet pobierzesz ze strony Dolineo.



Mariusz Andreasik
Dyrektor ds. Rozwoju Dolineo
www.dolineo.com





JAK ZARZĄDZAĆ MARKĄ w trudnych czasach?

Prowadzenie działań, które mają na celu zarządzanie marką i jej wizerunkiem, jest bardzo odpowiedzialnym zadaniem, szczególnie w obecnych, dość trudnych czasach. Zarówno pandemia koronawirusa, jak i wojna na Ukrainie sprawiły, że musimy być gotowi na zmiany, których zupełnie się nie spodziewamy, a także odpowiednio na nie reagować. Jakie wyzwania stoją więc przed brand managerami, kiedy czasy, w których żyjemy, przynoszą nam tak wiele niespodzianek?

ZARZĄDZANIE MARKĄ - A MOŻE BRAND MANAGER?

Brand manager to osoba, która w danej firmie, lub pracując dla danej marki, zajmuje się całościowym, kompleksowym budowaniem jej świadomości – przede wszystkim na zewnątrz, u potencjalnych klientów, ale także wewnątrz organizacji, wśród pracowników. Jego zadaniem jest koordynacja działań wizerunkowych i marketingowych, a także wszystkich projektów, które wpływają na efekt produktu lub usługi, która dociera do odbiorców. Przez szeroki zakres obowiązków, jakie spoczywają na brand managerze, posiada on wysoką odpowiedzialność nie tylko za swoją pracę, ale także osób w całym zespole.

W czasach trudnych i kryzysowych jego rola jest niezwykle ważna dla marki. Zmiany na świecie następują naprawdę szybko, a pandemia czy wojna na Ukrainie pokazały, że wszystko może wywrócić się do góry nogami dosłownie w jednej chwili.

Pojawiają się nowe potrzeby, a marki muszą się odnajdywać w nowym świecie i szukać elastycznych rozwiązań. Wygrywa ta firma, która potrafi dostosować się do tego, co aktualnie dzieje się na świecie. I to właśnie brand manager odpowiada za podejmowanie działań, które będą najlepiej dostosowane do bieżących sytuacji, także tych kryzysowych i nie koniecznie przyjemnych.



JAKIE UMIEJĘTNOŚCI POWINIEN POSIADAĆ BRAND MANAGER?

Przydatną umiejętnością, która z pewnością pomoże każdemu brand managerowi w zarządzaniu marką w kryzysie, ale i trudnych czasach społeczno-gospodarczych, jest umiejętność komunikowania się – zarówno z samymi odbiorcami marki, jak i z ludźmi w zespole czy podwykonawcami. Kiedy tak wiele dzieje się geopolitycznie wokół nas, to właśnie umiejętność słuchania, rozmawiania i samej komunikacji nabiera ogromnego znaczenia.

Do tego należy dodać umiejętność zarządzania wieloma projektami równocześnie, bieżącą obserwację trendów, wyciąganie wniosków z trudnych sytuacji oraz odwagę podczas wdrażania ciekawych, kreatywnych pomysłów i nietypowych, a czasem ryzykownych rozwiązań. Oczywiście wszystko powinno bazować na solidnej bazie w formie wiedzy marketingowej oraz związanej z daną branżą, która dotyczy marki, jaką zarządza brand manager.

Podczas wydarzenia IMOK Future of Skills, której organizatorem jest Instytut Marki Online i Komunikacji, Karolina Sarnik, Brand Manager w Madej Wróbel skomentowała potrzebne umiejętności w następujący sposób:

“Brand manager może nie koniecznie musi mieć wiedzę specjalistyczną z każdego obszaru, ale musi się orientować we wszystkim. [...] Poczynając od ekonomii, technik sprzedaży, trochę psychologii, trochę analityki, badań. Tak naprawdę cały obszar biznesu”.

ROLA BRAND MANAGERA W KRYZYSOWYCH CZASACH

Kryzysy w firmach to rzecz nieunikniona. Nie ma co się oszukiwać, prędzej czy później nastanie taki moment, kiedy będzie trzeba podjąć decyzje, które bywają niewygodne lub ryzykowne, wpływające na wyjście z sytuacji o znamionach kryzysu. Niezależnie, czy będzie to wpadka podczas działań marketingowych w social mediach, czy też odpowiednia publiczna reakcja na aktualne trudne wydarzenia społeczno-polityczne. To, w jaki sposób zareagujemy na daną sytuację, będzie miało bardzo duży wpływ na postrzeganie marki przez konsumentów.

Radosław Zarzeczny, Brand Manager w morele.net, który również brał udział w IMOK Future of Skills podkreślił, że w obecnych czasach, jak nigdy dotąd, jesteśmy narażeni na różnego rodzaju kryzysy:

“Olbrzymia ekspozycja na sytuacje kryzysowe, sytuacje o znamionach kryzysu i sytuacje będące kryzysami per se. Dlaczego? Dlatego, że w mojej opinii klienci, czy też kupujący, charakteryzują się określonym wpływem, mniejszym lub większym, który też nie był spotykany wcześniej, w latach 90., czy na początku tego wieku, kiedy niektóre narzędzia dopiero wchodziły do codziennego użytku. Ten potencjał i eksponowanie marki na kryzysy, bycie nieustannie na świeczniku, jest naprawdę wysokie i niespotykane wcześniej”.



Niezwykle ważne jest, w jaki sposób zarządzamy marką w sytuacji kryzysowej, ponieważ wówczas może zmienić się to, jak postrzegają ją jej odbiorcy. I tutaj odpowiedzialność ta spoczywa właśnie na brand managerze. Jeśli podejmiemy niekoniecznie dobre decyzje wizerunkowe, ale będziemy potrafili wyjść z takich incydentów z twarzą, to finalnie najważniejsze będą tylko te dobre skojarzenia, które pozostaną u naszej grupy docelowej. To na nich budujemy przecież zarówno komunikację, jak i system połączonych wartości, które wyznaje marka, i które najlepiej trafiają do naszych klientów.

Zarządzanie marką w kryzysie nie jest wcale łatwym zadaniem, jednak jest jak najbardziej możliwe. Każdy z nas może zostać brand managerem swojej firmy lub tej, w której właśnie pracuje. Jeśli poszukujesz kompleksowego szkolenia, które przygotuje Cię zawodowo właśnie do stworzenia marki i sprawnego zarządzania nią, to koniecznie sprawdź program "Brand Manager" w Instytucie Marki Online i Komunikacji. Zaledwie w ciągu czterech miesięcy można zdobyć umiejętności, które przygotują do przyszłościowego zawodu, jakim jest stanowisko brand managera. Po kursie uczestnik otrzymuje certyfikat MEiN poświadczający nowe kompetencje i wysokie kwalifikacje zawodowe.

O IMOK.EDU.PL

Instytut Marki Online i Komunikacji jest Placówką Oświatową, która wychodzi naprzeciw nowoczesnym zawodom, związanym z prowadzeniem i zarządzaniem marką online. Umożliwia edukację pod kątem zdobycia i rozwijania odpowiednich umiejętności zawodowych. Oferuje kursy, szkolenia, certyfikaty zawodowe oraz programy dla kadry kierowniczej wyższego szczebla. Model nauczania oparty jest o unikalny model nauczania, na który składają się nowoczesne technologie, innowacyjne programy nauczania, a także praktyczna wiedza od najlepszych ekspertów z branży marketingowej.

O IFOS

IMOK Future of Skills to cykl spotkań na żywo i rozmów o przyszłości pracy oraz rozwoju kompetencji w branży marketingowej, organizowany przez Instytut Marki Online i Komunikacji. Uczestniczą w nich zaproszeni goście, czyli eksperci z różnych dziedzin, którzy dyskutują na tematy powiązane z rozwojem zawodów przyszłości i kompetencji oraz umiejętności z nimi związanymi.



JOANNA
CEPLIN

Joanna Ceplin
Założycielka & CEO Instytutu
Marki Online i Komunikacji (imok.edu.pl)





WYNAGRODZENIA I UBEZPIECZENIA

Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem przysługującym pracownikowi za pracę prawidłowo wykonaną i jednym z głównych powodów, dla których pracownicy podejmują pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest jego prawidłowa i terminowa wypłata.

2023 ROK W II I III FILARZE EMERYTALNYM

W Polsce możemy budować swój kapitał na przyszłość w ramach ustawowych rozwiązań, jakimi są PPE i PPK (formy grupowe w ramach drugiego filara emerytalnego) oraz IKE i IKZE (formy indywidualne w ramach trzeciego filara emerytalnego). Limity wpłat na IKE, IKZE i PPE wzrosną w 2023 roku. Natomiast w PPK na początku 2023 roku czeka nas pierwszy ponowny automatyczny zapis do PPK. Więcej o zmianach w tych produktach w artykule.

SYSTEM EMERYTALNY W POLSCE

I filar emerytalny	FUS/ZUS i OFE
II filar emerytalny	formy grupowe PPE i PPK
III filar emerytalny	formy indywidualne IKE i IKZE

LIMITY IKE I IKZE

Zgodnie z przepisami ustawy o IKE i IKZE, wpłaty dokonywane przez uczestników na IKE w danym roku kalendarzowym nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej 3-krotności przeciętnego (prognozowanego) wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok. Natomiast wpłaty dokonywane na IKZE nie mogą przekroczyć 1,2-krotności wspomnianej kwoty. W 2021 r. wprowadzono nowe limity na IKZE dla osób prowadzących działalność gospodarczą jako alternatywa dla PPK, bowiem nie mogą oni uczestniczyć w PPK.

Dla osób prowadzących pozarolniczą działalność IKZE mają wyższe limity wynoszące kwoty odpowiadające 1,8-krotności, przeciętnego (prognozowanego) wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok.

- » Limit IKE w 2022 r. wynosił 17 766 zł, w 2023 r. wzrośnie do kwoty 20 805 zł.
- » Limit zwykłego IKZE w 2022 r. wynosił 7 106,40 zł, w 2023 r. wzrośnie do kwoty 8 322 zł.
- » Limit IKZE dla prowadzących pozarolniczą działalność w 2022 r. wynosił 10 659,60, w 2023 r. wzrośnie do kwoty 12 483 zł.

LIMIT W PPE

W przypadku PPE limit składki dodatkowej, którą opłaca pracownik będący uczestnikiem PPE (choć faktycznie potrąca ją pracodawca) zgodnie z przepisami ustawy o PPE wynosi 4,5-krotność przeciętnego (prognozowanego) wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok. Składka dodatkowa w PPE jest dobrowolna i to uczestnik decyduje czy chce ją wnosić..

- » W 2022 r. limit w PPE wynosił 26 649 zł,
- » w 2023 r. wzrośnie on do kwoty 31 207,50 zł.



Wszystkie z omówionych limitów uległy podwyższeniu w stosunku do tych obowiązujących w 2022 roku, co jest powiązane ze znacznym wzrostem prognozowanego miesięcznego wynagrodzenie na 2023 r. Prognoza na 2022 rok wynosiła 5922 zł, a nowa przyjęta do wyliczenia limitów na 2023 rok wynosi 6935 zł, czyli więcej o ponad 1000 zł w porównaniu do poprzedniego roku.

PONOWNY ZAPIS DO PPK NA POCZĄTKU 2023 ROKU

W przypadku PPK limity wpłat nie są określane w drodze rozporządzenia na każdy rok. Bez zmian pracodawcy wnoszą w ramach PPK wpłatę podstawową w wysokości 1.5%, a uczestnicy co do zasady 2%. Ponadto każda ze stron może wносить wpłatę dodatkową, pracodawcy do 2.5% a uczestnicy do 2%.

KALENDARZ DZIAŁAŃ

- » **1 stycznia 2023** – zaczną obowiązywać przepisy dotyczące ponownego zapisu do PPK;
- » **Do 28 lutego 2023** – pracodawcy będą mieli obowiązek informacyjny;
- » **Od 1 kwietnia 2023 roku** – rozpoczęcie ponownego dokonywania wpłat do PPK;
- » **2027 rok** – kolejny ponowny automatyczny zapis do PPK.

Przepisy dotyczące ponownego automatycznego zapisu do PPK miały dość długie *vacatio legis* i wchodziły w życie dopiero w dniu 1 stycznia 2023 r.

Ponowny automatyczny zapis to procedura cykliczna, która będzie miała miejsce co 4 lata począwszy od 2023 roku, co oznacza, że kolejny raz odbędzie się w 2027 roku a następnie w 2031 roku.

W przypadku PPK ważnym wydarzeniem, jakie będzie miało miejsce na początku 2023 roku, jest pierwszy ponowny automatyczny zapis. W przypadku pracodawców będzie się to wiązało z kilkoma obowiązkami. Obejmie on wszystkie osoby, które złożyły deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK od 2019 roku. Nie ma tutaj znaczenia, w którym roku pracodawca tworzył PPK.

Do 28 lutego 2023 roku obowiązkiem pracodawcy będzie poinformowanie wszystkich osób, które złożyły deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, że już od 1 kwietnia 2023 roku pracodawcy ponownie rozpoczną dokonywanie wpłat za takie osoby, co oznacza, że ich deklaracja nie będzie ważna od 1 marca 2023 roku.

Jeżeli osoba zatrudniona nie chce uczestniczyć w PPK, to powinna złożyć swojemu pracodawcy (podmiotowi zatrudniającemu) nową deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Nowa deklaracja rezygnacji będzie ważna do lutego 2027 roku.



Oskar Sobolewski
Ekspert rynku emerytalnego,
założyciel Debata Emerytalnej





PRACOWNICZE KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU ryzyka i korzyści

Nie tylko przedsiębiorcy mają prawo odliczać od przychodu koszty jego uzyskania. Także osoby, które pracują na podstawie umowy o pracę i otrzymują przychody mogą korzystać z KUP, których wysokość zależy od wykonywanej pracy oraz miejsce zamieszkania podatnika.

PRACOWNIKOWI PRZYSŁUGUJĄ KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU

Przychody uzyskane z pracy, zanim zostaną opodatkowane podatkiem dochodowym od osób fizycznych (PIT), są pomniejszane m.in. o „koszty uzyskania przychodu” (KUP). Możliwość ich rozliczenia wpływa na finalną wysokość dochodów podlegających opodatkowaniu PIT, co oznacza, że pracownik płaci niższy PIT.

WYSOKOŚĆ KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODU

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy o podatku dochodowym od osób PIT pracownik, który mieszka w miejscowości, w której znajduje się zakład pracy, ma prawo do pomniejszenia przychodów uzyskanych z pracy o 250 zł miesięcznie, czyli maksymalnie 3000 zł za cały rok podatkowy, albo 4500 zł gdy pracownik ma kilka etatów).



Natomiast pracownik mieszkający w innej miejscowości korzysta z prawa do odliczenia kosztów w wysokości 300 zł miesięcznie (nie więcej niż 3600 zł za rok podatkowy, albo 5400 zł gdy pracownik ma kilka etatów).

Tabela 1. Wysokość kosztów uzyskania przychodu dla pracujących

RODZAJ UMOWY	KOSZT	KWOTA
z jednego stosunku pracy	miesięcznie	250 zł
	rocznie	3000 zł
z kilku stosunków pracy	nie może przekroczyć rocznie	4500 zł
z jednego stosunku pracy dla dojeżdżających	miesięcznie	300 zł
	rocznie	3600 zł
z kilku stosunków pracy dla dojeżdżających	nie może przekroczyć rocznie	5400 zł

Opracowanie własne

DO UWZGLĘDNIENIA KUP NIE JEST POTRZEBNE UDOKUMENTOWANIE WYDATKÓW

Ze względu na ryczałtowy charakter KUP aby rozliczyć koszty, pracownik nie musi dokumentować poniesionych wydatków (kosztów dojazdu do pracy).

MIEJSCE ZAMIESZKANIA A MIEJSCE PRACY

Miejscem wykonywania pracy może być miejsce określone poprzez podanie adresu jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. Miejscem tym może być zarówno siedziba pracodawcy jak i określona jednostka organizacyjna poza tą siedzibą – istotnym może być postanowienie w umowie o pracę bądź zawarte w innych wewnątrz zakładowych źródłach prawa pracy.



KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU NA PRACY ZDALNEJ W ZWIĄZKU Z COVID-19

Ministerstwo Finansów zapytane przez redakcję Dziennika Gazety Prawnej podkreśliło, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w sytuacji gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, to niezależnie od faktycznego miejsca wykonywania pracy na polecenie pracodawcy, pracownikowi przysługują podwyższone koszty uzyskania przychodów.

Wyjątek stanowią sytuacje, gdy pracownik otrzymuje dodatek za rozłąkę lub zwrot kosztów dojazdu niezaliczony do przychodów podlegających opodatkowaniu.

KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU W PRZYPADKU FAKTYCZNYCH KOSZTÓW DOJAZDU DO PRACY

Jeśli osoba dojeżdżająca do pracy środkami transportu autobusowego, kolejowego, promowego lub komunikacji miejskiej wydała na dojazd więcej, niż wynoszą koszty określone kwotowo w ustawie PIT, wówczas może w rozliczeniu rocznym – zamiast kosztów kwotowych – uwzględnić faktycznie poniesione wydatki. Musi je jednak udokumentować imiennymi biletami okresowymi (art. 22 ust. 11 ustawy PIT)

50% KUP – DLA KOGO?

Koszty uzyskania przychodu w wysokości 50% przychodu przysługują pracownikom, którzy w ramach swojej pracy tworzą utwór, za który mogą otrzymać honorarium. **Dla potraktowania części wynagrodzenia jako honorarium autorskiego i zastosowania wobec niego 50% kosztów uzyskania przychodów jest niezbędne:**

- » powstanie w ramach stosunku pracy utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego,
- » dysponowanie obiektywnymi dowodami potwierdzającymi stworzenie przez pracownika utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego; przy czym dowodem może być oświadczenie pracodawcy i pracownika stwierdzające, że została wykonana praca twórcza, jeżeli określa, jaki utwór powstał,
- » wyraźne wyodrębnienie honorarium autorskiego od innych składników wynagrodzenia pracownika – twórcy.

Wprowadzając 50% koszty uzyskania przychodu dla pracowników warto zatem dokładnie przeanalizować zakres pracy oraz zasady jej wykonywania. Należy pamiętać, że organ podatkowy może przeprowadzić kontrolę w zakresie poprawności rozliczeń podatkowych.



INSTYTUT
EMERYTALNY

dr Antoni Kolek
Prezes zarządu Instytutu Emerytalnego



CUDZOZIEMCY

Stopa bezrobocia w Polsce od kilku lat utrzymuje się na stosunkowo niskim poziomie. Liczba osób gotowych do podjęcia pracy często nie pokrywa zapotrzebowania pracodawców, a to sprawia, że firmy chętnie decydują się na zatrudnienie cudzoziemców.

OGRANICZENIA W WYDAWANIU ZEZWOLEŃ NA PRACĘ

projekt zmian

Powiedzieć, że polskie prawo związane z zatrudnianiem cudzoziemców ulega licznym zmianom, to jak nic nie powiedzieć... Nowe przepisy zastępowane są przez nowsze w takim tempie, że z nanoszeniem zmian nie nadążają nawet strony internetowe instytucji publicznych zajmujących się zatrudnianiem cudzoziemców.

Opublikowane w czerwcu zapowiedzi rządowe (projekt UD 400) zakładały, że jeszcze w tym roku ma zostać przyjęty projekt nowej ustawy – o zatrudnianiu cudzoziemców. Koniec roku się zbliża i na razie jedyne, co zostało oficjalnie przedstawione, to projekt ustawy. Swoją premierę miał w dniu 13 września.

Projekt ten w dużej mierze porządkuje materię związaną z zatrudnianiem cudzoziemców, stosując w swojej konstrukcji przejrzysty podział na poszczególne zagadnienia. Nie jest on zdecydowanie projektem rewolucyjnym, dostosowującym przepisy do aktualnych wyzwań rynku pracy. Można go za to z pewnością nazwać projektem zachowawczym. W pewnym zakresie przewiduje on nieistniejące dotąd ograniczenia w wydawaniu zezwoleń na pracę. Warto przyjrzeć się proponowanym rozwiązaniom i ich uzasadnieniu.

Zgodnie z najnowszymi informacjami płynącymi z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, odpowiedzialnego za projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, nowa ustawa ma wejść w życie w pierwszej połowie przyszłego roku.

UDZIELENIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ ODMAWIA SIĘ, JEŻELI...

Projektowana ustawa w art. 13 zawiera obszerne wyliczenie przypadków, w których odmawia się udzielenia zezwolenia na pracę. W przeważającej mierze pokrywają się one z sytuacjami opisanymi obecnie w art. 88j ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Warto jednak przytoczyć jedną z nowych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę. Zgodnie z propozycją brzmienia art. 13 ust. 1 pkt 1 lit i, udzielenia zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli podmiot zatrudniający *nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych albo nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty zaległych płatności.*





Zaległości w ZUS mogą zablokować zatrudnianie cudzoziemców.

Warto przy tym zauważyć, że przepis ten odwołuje się do każdej, nawet najmniejszej zaległości. W uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano, że rozwiązanie to na celu przeciwdziałania wyzyskowi cudzoziemców i zaniżaniu standardów na rynku pracy podkreślając przy tym, że w aktualnym stanie prawnym powyższa przesłanka miała charakter fakultatywny.

Analogiczną zmianę ustawodawca ma zamiar wprowadzić w odniesieniu do dwóch kolejnych przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę. Z dotychczasowego fakultatywnego charakteru nadany zostaje im charakter obligatoryjny.

Zgodnie z treścią projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców udzielenia zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli podmiot zatrudniający:

- » nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym albo nie zgłasza pomocników rolnika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników do ubezpieczenia społecznego rolników, lub
- » zalega z uiszczeniem podatku dochodowego od osób fizycznych lub podatku dochodowego od osób prawnych, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu.



Powyższe przesłanki mogą oczywiście budzić kontrowersje, ale opierają się przynajmniej na możliwych do oczywistej weryfikacji okolicznościach. Nie można tego natomiast powiedzieć o przesłance wymienionej w art. 13 ust. 1 pkt 6. Norma ta stanowi, że udzielenia zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy – norma ta ma rozwiewać wątpliwości powstające aktualnie na tle interpretacji art. 88c ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nie budzi wątpliwości, że jej celem jest walka z ukrytą pod płaszczem outsourcingu pracą tymczasową. Tym, co może budzić kontrowersje, jest możliwość weryfikacji na etapie procesu ubiegania się o zezwolenie na pracę, pod którym kierownictwem będzie pracował pracownik-cudzoziemiec. Niejasne przepisy dają pole do nadużyć.

ROCZNE ZEZWOLENIE

Nowa ustawa kontynuuje dotychczasową regulację w zakresie długości trwania zezwolenia na pracę. Ma być ono wydawane na maksymalnie trzy lata. Ustawodawca zdecydował się jednak na pewne odstępstwa, i w określonych sytuacjach planuje dopuszczenie wyłącznie rocznego zezwolenia. Co ważne – motywy wprowadzania takich limitów nie zostały określone w uzasadnieniu do ustawy, ale można domyślać się jakie jest *ratio legis* takiej regulacji.

Nie każdy pracodawca otrzyma trzyletnie zezwolenie na pracę. Zgodnie z projektowaną treścią art. 32 zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok w trzech przypadkach. Pierwszy z nich obejmuje sytuację, w której wniosek o wydanie zezwolenia na pracę jest złożony przez podmiot zatrudniający prowadzący działalność gospodarczą przez okres krótszy niż 1 rok.

Motywy tej regulacji jest chęć eliminowania nieprawidłowości w procesach związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, które są najczęściej przedmiotem działań podmiotów działających na rynku bardzo krótko.

Drugi z przypadków, w których zezwolenie będzie mogło zostać wydane wyłącznie na rok to sytuacja, w której czas pracy cudzoziemca nie będzie przekraczał ½ pełnego czasu pracy lub 20 godzin tygodniowo. W tym zakresie ustawodawca usiłuje walczyć z szarą strefą zupełnie nie biorąc pod uwagę, że cudzoziemiec może pracować np. u dwóch niezależnych od siebie pracodawców – u każdego na pół etatu, bądź też chce łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi, co uniemożliwia mu pracę na pełen etat.

Trzeci z przypadków, w których zezwolenie będzie mogło zostać wydane wyłącznie na rok to sytuacja, w której cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przepis ten stanowi kolejny krok (nieudolnej jak dotąd) walki z zastępowaniem umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach właściwych dla umów o pracę. Taką regulacją ustawodawca zdaje się dawać sygnał, że cywilnoprawne zatrudnienie cudzoziemców jest z gruntu wątpliwe co do swojej zgodności z prawem, w związku z czym dopuszcza jego trwanie wyłącznie przez rok. Warto wskazać, że wydawania rocznych zezwoleń dotyczących zatrudnienia cywilnoprawnego cudzoziemców jest już teraz praktyką stosowaną przez niektóre urzędy wojewódzkie. Praktyką stosowaną bez żadnej podstawy prawnej, opartą wyłącznie o przekonanie dotyczące pozorności zatrudnienia. Nowa regulacja zdaje się mieć jednak istotny mankament celowościowy. Skoro ustawodawca poddaje w wątpliwość realność więzi cywilnoprawnej (jakoby sugerując, że powinna zostać zawarta umowa o pracę) – dlaczego dopuszcza jej trwanie aż przez rok...?

LIMITY WYDAWANIA ZEZWOLEŃ

Projekt ustawy zakłada możliwość odgórnej blokady limitu wydawanych zezwoleń na pracę. Limity zezwoleń mogą zostać określone na dwa sposoby. Po pierwsze, Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę zezwoleń na pracę, które mogą zostać udzielone w danym roku kalendarzowym. Określenie takie może być wykonane, o ile jest to niezbędne ze względu na zagrożenie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego lub ryzyko, że wysoka liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców będącymi obywatelami m.in. UE, EFTA, Szwajcarii albo Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej albo korzystających ze zwolnienia z obowiązku legalizacji zatrudnienia. Określone przez Radę Ministrów limity mogą dotyczyć:

- » poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę,
- » województw,
- » powiatów,
- » zawodów,
- » rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy, lub
- » rodzajów działalności podmiotu zatrudniającego.

W razie ustalenia ww. limitów Minister właściwy do spraw pracy zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej informacje o stanie ich wykorzystania na koniec każdego miesiąca oraz ogłasza ich pełne wykorzystanie w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia.

Rada Ministrów może, ale nie musi, wprowadzić limity zezwoleń na pracę.

Drugi sposób limitowania może zostać również określony przez Radę Ministrów. W drodze rozporządzenia określić ona może limity zatrudnienia cudzoziemców przez podmiot zatrudniający w postaci określonego procentowo minimalnego udziału obywateli polskich i cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 5 lub art. 3 ust. 1, w liczbie osób wykonujących pracę na rzecz danego podmiotu, o ile jest to niezbędne ze względu na ryzyko, że wysoka liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, będącymi obywatelami m.in. UE, EFTA, Szwajcarii albo Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej albo korzystających ze zwolnienia z obowiązku legalizacji zatrudnienia. Limity mogą dotyczyć poszczególnych:

- » województw,
- » powiatów,
- » sektorów,
- » zawodów.

Dwa opisane, możliwe do wprowadzenia, limity zatrudniania cudzoziemców różnią się pomiędzy sobą celem uregulowania oraz zakresem, w którym mogą obowiązywać.



dr Izabela Florczak
Radca prawny
Szefowa Działu Employment Immigration
w Kancelarii C&C Chakowski & Ciszek



Łukasz Bańkowski
Radca prawny
Dział Employment Immigration
Kancelarii C&C Chakowski & Ciszek



Możliwość pozyskiwania dokumentów od cudzoziemców przez podmioty powierzające pracę na terytorium RP na etapie rekrutacji

Zatrudnienie cudzoziemców na terytorium RP

Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także obywatele Szwajcarii – w przeciwieństwie do cudzoziemców z tzw. krajów trzecich (nienależących do UE lub EOG) – korzystają ze specjalnego statusu z punktu widzenia możliwości legalnego podjęcia pracy w Polsce, co wynika ze swobody przepływu pracowników w ramach obszaru UE/EOG. Tacy cudzoziemcy nie muszą posiadać zezwolenia na pracę. Nie obejmuje ich także obowiązek uzyskania wizy bądź zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce (potwierdzonego kartą pobytu).

Cudzoziemcy zaś, którzy są obywatelami państw trzecich, a więc nienależących do UE/EOG lub Szwajcarii powinni (co do zasady) posiadać odpowiednie dokumenty, które będą uprawniały ich do wykonywania pracy na terytorium RP. W standardowym przypadku będzie to posiadanie zezwolenia na pracę oraz właściwego dokumentu pobytowego: wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce.

Zwolnienie z obowiązku posiadanie zezwolenia na pracę na terytorium RP

Przepisy przewidują wyjątki od zasady, że cudzoziemiec spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii jest zobowiązany posiadać zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy w związku z pracą, zezwolenie na pracę sezonową albo oświadczenie wpisane do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy.



Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do przechowywania przez cały okres wykonywania pracy kopii dokumentu pobytowego.

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP bez zezwolenia na pracę między innymi, jeżeli:

- » posiada status uchodźcy nadany w RP;
- » udzielono mu ochrony uzupełniającej w RP;
- » posiada zezwolenie na pobyt stały w RP;
- » posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w RP;
- » posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- » posiada zgodę na pobyt tolerowany w RP;
- » korzysta z ochrony czasowej w RP;
- » ubiega się o udzielenie ochrony międzynarodowej i posiada ważne zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców co do tego, że może podejmować zatrudnienie na terytorium RP.

Zgodnie z przepisami, również w innych przypadkach cudzoziemcy będący obywatelami państw trzecich nie muszą posiadać zezwolenia na pracę:

- » jeżeli posiadają ważną Kartę Polaka;
- » jeżeli są małżonkami obywatela polskiego i posiadają zezwolenie na pobyt na terytorium RP w związku z zawarciem małżeństwa z obywatelem polskim;
- » jeżeli są studentami studiów stacjonarnych na terytorium RP;
- » jeżeli są absolwentami studiów stacjonarnych na terytorium RP lub absolwentami szkoły policealnej na terytorium RP.

We wszystkich wymienionych przypadkach kwestia możliwości pracy na terytorium RP bez zezwolenia na pracę jest uzależniona od posiadania odpowiedniego dokumentu pobytowego, który potwierdza realizację określonego celu pobytu na terytorium RP.





Wymóg weryfikacji dokumentów pobytowych przez podmiot powierzający wykonywanie pracy na terytorium RP

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP (tj. Dz. U. z 2021 r., poz. 1745 ze zm.), podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponadto, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do przechowywania przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca kopii dokumentu pobyтового, który potwierdza legalny pobyt danej osoby na terytorium RP.

Tym samym, przed podjęciem decyzji przez podmiot powierzający wykonywanie pracy o powierzeniu pracy obywatelowi państwa trzeciego, pracodawca/zleceniodawca powinien zweryfikować dokumenty, które pozwolą mu ocenić, czy dany cudzoziemiec może być dopuszczony do pracy bez odpowiedniego zezwolenia legalizującego jego pracę oraz czy posiada ważny dokument pobytowy uprawniający go do legalnego pobytu na terytorium RP.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy powinien zatem sprawdzić, czy cudzoziemiec przebywa legalnie na terytorium RP (np. przebywa na terytorium RP w ramach dozwolonego ruchu bezwizowego, na podstawie wizy krajowej lub wizy Schengen, na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy lub stały) oraz zażądać od cudzoziemca okazania dokumentu legalizującego jego pobyt na terytorium RP.





Jeżeli cudzoziemiec nie jest uprawniony do wykonywania pracy bez dokumentu legalizującego pracę, wówczas pracodawca jest zobowiązany do uzyskania dokumentu legalizującego pracę cudzoziemca.

Ponadto, podmiot powierzający wykonywanie pracy na terytorium RP powinien zweryfikować, czy cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (np. czy jest studentem studiów stacjonarnych lub absolwentem stacjonarnych studiów wyższych odbytych na terytorium RP). Jeżeli cudzoziemiec nie jest uprawniony do wykonywania pracy bez dokumentu legalizującego pracę, wówczas pracodawca jest zobowiązany do uzyskania dokumentu legalizującego pracę cudzoziemca.

Przebieg procesu rekrutacji kandydata – pracownika/zleceniobiorcy cudzoziemca/obywatela państwa trzeciego i zakres dokumentów niezbędnych do oceny możliwości legalnego powierzenia pracy

Zgodnie z art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2022 r., poz. 690 ze zm.), kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Natomiast w myśl art. 2 ust. 1 pkt 22a powołanej ustawy, ilekroć w ustawie jest mowa o powierzeniu cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy - oznacza to powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (wyszczególnione przypadki powierzenia pracy bez zezwolenia na pracę) lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy.

W związku z tym, ocena legalności zatrudnienia rozpoczyna się w przypadku obywateli państw trzecich przed dopuszczeniem ich do wykonywania pracy na terytorium RP. Nie można dopiero po podpisaniu umowy o pracę, czy umowy zlecenia oczekiwać i weryfikować dokumentów pobytowych, czy innych potwierdzających okoliczności uzasadniające nie tylko prawo legalnego pobytu na terytorium RP, ale również ewentualne prawo powierzenia pracy bez zezwolenie legalizującego pracę.

Tym samym, zgodnym z prawem jest oczekiwanie od kandydata na pracownika lub zleceniobiorcę jeszcze przed podpisaniem umowy, dokumentów, które pozwolą przyszłemu pracodawcy lub zleceniodawcy ustalić, czy może taką osobę dopuścić do pracy legalnie, a więc czy jest możliwość jego zatrudnienia bez zezwolenia na pracę, czy też niezbędnym będzie wystąpienie o dokument legalizujący pracę, jak też, czy jego pobyt na terytorium RP jest pobytem legalnym i zgodnym z obowiązującymi przepisami. Ocena ta musi się odbyć na etapie weryfikowania kandydata do pracy, czy też przed powierzeniem wykonywania zlecenia.



Weryfikacja dokumentów, w tym prośba o przedstawienie chociażby takich dokumentów jak: dokument pobytowy – wiza lub zezwolenie na pobyt czasowy, paszport – jako dokument potwierdzający narodowość, zaświadczenie, które potwierdza pewne okoliczności, a które mają wpływ na ocenę zatrudnienia takiego cudzoziemca bez zezwolenia legalizującego pracę, jak na przykład zaświadczenie o odbywaniu na terytorium RP studiów stacjonarnych, jest jak najbardziej uzasadnione, w stosunku do pracowników czy zleceniobiorców, którzy są obywatelami państw trzecich i których dopuszczenie do pracy wymaga każdorazowej oceny.

Uprawnienie dla pracodawcy, czy zleceniodawcy do przesłania przez kandydata tego rodzaju wymienionych dokumentów znajduje uzasadnienie w obowiązujących przepisach.

Podkreślić bowiem trzeba, że dopuszczenie do pracy obywatela państwa trzeciego bez odpowiedniego zezwolenia, które legalizowałoby jego pracę, będzie stanowiło o powierzeniu mu pracy nielegalnie. Tym samym, to już na etapie rekrutacji, przyszły pracodawca, czy zleceniodawca musi wiedzieć, czy cudzoziemiec ten potrzebuje, czy też może być dopuszczony do pracy na terytorium RP bez dokumentu legalizującego pracę na terytorium Polski.

Potrzeba weryfikacji dokumentów, które potwierdzałyby okoliczności wskazane przez kandydata, wiąże się z koniecznością oceny sytuacji cudzoziemca przed zatrudnieniem, jego aktualnej sytuacji na terytorium RP i oceny dokumentów lub ich braku przed powierzeniem pracy na terytorium RP.

Powierzenie wykonywania pracy na terytorium RP bez zezwolenia na pracę, jak to już zostało wskazane powyżej, jest możliwe tylko w oparciu o ustalenie sytuacji pobytowej danego cudzoziemca.

Jednakże wiele sytuacji, nie tylko w zakresie pobytu cudzoziemców na terytorium RP, ale również w zakresie ich bieżącej sytuacji związanej z realizowanym celem pobytu w Polsce, wymaga potwierdzenia lub bieżącej aktualizacji.

To, że ktoś rozpoczął studia stacjonarne na terytorium RP, nie oznacza, że może ich nie przerwać w trakcie swojego pobytu w Polsce, a przecież tylko cudzoziemiec będący studentem studiów stacjonarnych w Polsce, może być dopuszczony do pracy bez zezwolenia na pracę.

Tym samym, zasadnym i znajdującym swoje uzasadnienie w obowiązujących przepisach jest oczekiwanie przez przyszłego pracodawcę lub zleceniodawcę przedstawienia mu nie tylko dokumentu potwierdzającego legalny pobyt kandydata na terytorium RP, ale również dokumentu – jak na przykład zaświadczenia z polskiej uczelni, które potwierdzi, że dany kandydat w dacie rekrutowania jest studentem studiów stacjonarnych w Polsce, a tym samym korzysta z uprawnienia, jakim jest możliwość podjęcia pracy na terytorium RP bez zezwolenia na pracę.

Prawo, ale i obowiązek podmiotu powierzającego pracę na terytorium RP, nie wynika tylko z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ale również z ustawy o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP. To także z tych przepisów wynika, że podmiot powierzający pracę jest obowiązany żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu pobytowego, który uprawnia go do pobytu w Polsce.



W związku z tym, prośba skierowana do kandydata, który jest obywatelem państwa trzeciego o przedstawienie paszportu, wizy, czy zezwolenia na pobyt na terytorium RP nie jest żądaniem nieuzasadnionym i niezgodnym z prawem. Tego rodzaju żądanie znajduje swoje uzasadnienie w przepisach obowiązujących podmioty powierzające pracę na terytorium RP obywatelom państw trzecich. Wynika to z konieczności oceny i możliwości dopuszczenia takiego kandydata do pracy bez dokumentu legalizującego pracę w Polsce, jak i z obowiązku potwierdzenia prawa pobytu danego kandydata w Polsce.

Zakres żądanych danych, czy oczekiwanych dokumentów, nie musi być stały. Będzie on w dużej mierze zależny od indywidualnej sytuacji osoby kandydującej do pracy na terytorium RP.

Niewątpliwie, tego rodzaju oczekiwanie przyszłego pracodawcy czy zleceniodawcy od kandydata, który jest obywatelem państwa trzeciego, nie może być postrzegane jako działanie niezgodne z prawem, nadmiarowe, czy dyskryminujące poszczególnych kandydatów przy zatrudnieniu. Oczekiwanie przedstawienia dokumentów wymienionych przykładowo powyżej, jest uzasadnione legalnym dopuszczeniem takiego kandydata w przyszłości do pracy/wykonywania zlecenia.

Obowiązek ten obciąża w zdecydowanym zakresie pracodawcę czy zleceniodawcę, ale też wiąże się z ochroną takiego przyszłego pracownika lub zleceniobiorcy przed zarzutem nielegalnego wykonywania pracy, jak też ewentualnej deportacji.



Agnieszka Wołyniec-Ostrowska
Adwokat, Partner zarządzający





ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW Z BRANŻY IT w Polsce

Branża IT przyciąga coraz większą ilość pracowników. Pracodawcy nieustannie poszukują wykwalifikowanych pracowników IT do swoich firm, którzy bardzo często są właśnie cudzoziemcami. Pojawiają się wtedy pierwsze wątpliwości co do możliwości zatrudnienia takich osób.

Polskie regulacje względem tego typu pracowników są szczególne oraz mają wiele uproszczeń, ale trzeba wiedzieć gdzie ich szukać oraz jak z nich prawidłowo korzystać. Publikacja służy przybliżeniu tych ułatwionych form legalizacji pracy i pobytu pracowników IT z zagranicy.

SPOSOBY RELOKACJI CUDZOZIEMCA

Istnieją dwa podstawowe i popularne sposoby relokacji do Polski cudzoziemca, będącego specjalistą w branży IT:

- » Uzyskanie wizej krajowej w ramach programu Poland.Business Harbour;
- » Uzyskanie krajowej wizej typ D na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;

PROGRAM PBH

Program Poland.Business Harbour został uruchomiony w celu uproszczenia uzyskiwania wiz przez specjalistów z dziedziny IT, a tym samym umożliwia szybką i sprawną relokację do Polski. Urzędnicy konsulatów traktują priorytetowo wnioski złożone przez specjalistów IT, co zmniejsza czas oczekiwania na przybycie pracownika do Polski.

Warunkiem skorzystania z programu jest posiadanie przez takiego cudzoziemca listu intencyjnego od jednej z firm partnerskich programu, co oznacza, że firma musi uzyskać status partnera programu. W tym celu należy uzupełnić elektroniczny formularz oraz uzyskać wpis na listę. Warto to zrobić, bo zgłoszenie zostanie opublikowane na rządowej stronie, która jest głównym punktem informacyjnym dla zagranicznych pracowników IT.



“

Program Poland.Business Harbour został uruchomiony w celu uproszczenia uzyskiwania wiz przez specjalistów z dziedziny IT, a tym samym umożliwia szybką i sprawną relokację do Polski.

”

Program skierowany jest do obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Ukrainy oraz Azerbejdżanu, którzy udowodnią co najmniej roczne doświadczenie w branży IT lub fakt posiadania wykształcenia technicznego w kierunku IT, więc warto przed skorzystaniem z programu zweryfikować kwalifikacje przyszłego pracownika, aby nie spotkał się z odmową wydania wizy.

Uzyskana wiza w programie Poland.Business Harbour pozwala na:

- » pracę na terytorium Polski bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę;
- » założenia jednoosobowej działalności gospodarczej, a tym samym współpracę w ramach umowy B2B.

WIZA KRAJOWA TYP D

Jeżeli cudzoziemiec nie spełnia przesłanek do skorzystania z programu Poland.Business Harbour, to pozostaje mu uzyskać wizę typ D na zasadach ogólnych. Jest to wiza krajowa, której uzyskanie musi być powiązane z celem wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Podstawowym dokumentem uprawniającym do uzyskania wizy krajowej typ D jest posiadanie przez cudzoziemca zezwolenia na pracę typ A lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.





ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYP A DLA PRACOWNIKÓW IT

Procedura uzyskania zezwolenia na pracę typ A jest zdecydowanie uproszczona dla specjalistów z dziedziny IT, bowiem nie wymaga się w większości przypadków od pracodawcy przedłożenia potwierdzenia, że nie ma on możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy (tzw. "test rynku pracy").

Wynika to z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r., gdzie wskazano wprost zawody, które są na tyle cenne dla polskiego rynku pracy, że zrezygnowano dla nich z tego obowiązku. Znajdziemy tam takie zawody jak: analitycy systemów komputerowych, programiści aplikacji, specjaliści do spraw sieci komputerowych, projektanci i administratorzy baz danych oraz wiele więcej.

BLUE CARD

Wiza z adnotacją Poland.Business Harbour oraz pracownicza wiza krajowa mają okres ważności do 12 miesięcy. Warto przed upływem tego czasu pomóc pracownikowi wszcząć procedurę uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (tzw. Blue Card lub Niebieska Karta UE).

Blue Card jest bardzo korzystnym rodzajem zezwolenia na pobyt czasowy i pracę dla pracowników IT. Ten typ zezwolenia wynika z implementacji Dyrektywy Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. Cudzoziemcy pracujący w IT bardzo często zwracają się do swoich przyszłych pracodawców, aby po przyjeździe do Polski pomogli im w zdobyciu tego właśnie zezwolenia.



O udzielenie zezwolenia Blue Card mogą starać się cudzoziemcy, którzy spełniają m.in. następujące wymagania:

- » posiadają zawartą umowę o pracę, umowę cywilnoprawną lub umowę nakładczą na okres co najmniej 1 roku;
- » posiadają formalne kwalifikacje, czyli kwalifikacje zawodowe potwierdzone dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem, poświadczającymi posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności i kompetencji do wykonywania zawodu albo działalności;
- » posiadają wyższe kwalifikacje zawodowe, które są definiowane jako kwalifikacje uzyskane w wyniku ukończenia studiów wyższych albo co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe na poziomie porównywalnym z poziomem kwalifikacji uzyskanych w wyniku ukończenia studiów wyższych, niezbędne do wykonywania pracy określonej w umowie lub w ofercie pracy;
- » roczne wynagrodzenie brutto wynikające z miesięcznego lub rocznego wynagrodzenia, wskazane w umowie, nie jest niższe niż równowartość 150% kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym zawarcie umowy ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (obecnie będzie to 10 102, 7 zł brutto).

Nie wymaga się, aby formalne kwalifikacje ani doświadczenie zostały zdobyte na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub na terytorium UE. Posiadany zagraniczny dyplom musi pochodzić jednak z akredytowanej uczelni wyższej.

ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY W CELU PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji dotyczy przypadków, w których pracownik IT nie prowadzi działalności gospodarczej.

Posiadacze wizy Poland.Business Harbour, którzy będą świadczyć pracę w formie B2B będą uprawnieni do złożenia wniosku na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej.

Głównym wymogiem uzyskania tego zezwolenia jest wykazanie, że przedsiębiorca:

- » posiada środki pozwalające na spełnienie w przyszłości dochodu nie niższego niż 12-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej lub
- » prowadzi działania pozwalające na spełnienie w przyszłości tych warunków, w szczególności przyczyniające się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy.

OBYWATELE UKRAINY W IT

Warto wspomnieć, że z uwagi na regulacje ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, obywatele Ukrainy są bardzo pożądaną grupą pracowników dla działów IT, a to ze względu na ich uproszczony proces zatrudnienia.

Każdy legalnie przebywający w Polsce obywatel Ukrainy ma prawo bez posiadania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wykonywać pracę pod warunkiem wysłania przez pracodawcę powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy do właściwego Powiatowego Urzędu Pracy w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez takiego cudzoziemca. Dodatkowo w przypadku uzyskania przez nich numeru PESEL UKR, są oni uprawnieni do założenia jednoosobowej działalności gospodarczej.

ZAKOŃCZENIE

Szybkie i sprawne zatrudnienie cudzoziemca zajmującego się branżą IT jest możliwe, ale wymaga znajomości przepisów prawnych, które w ostatnich czasach gwałtownie ulegają zmianie.

Warto zapewnić takiemu specjalście profesjonalną obsługę prawną legalizacji zatrudnienia i pobytu. Kwalifikowany pracownik IT jest bardzo pożądanym dla każdej firmy zajmującej się nowymi technologiami, a nieudany proces relokacji i zatrudnienia może zniechęcić potencjalnego kandydata do zatrudnienia w firmie.

SAWICKI
— WSPÓLNICY
KANCELARIA ADWOKACKA

adwokat Piotr Sawicki
Wspólnik Zarządzający Kancelarii
Adwokackiej Sawicki i Wspólnicy





Profesjonalnie **O DOBROSTANIE**

Jak pogodzić zawodowe ambicje z najważniejszym projektem, czyli satysfakcjonującym życiem prywatnym.
Zdrowie i legislacja na wspólnej drodze do *work-life balance*.

OBJAWY STRESU, ATAKI PANIKI W PRACY



Siedzisz spokojnie, nagle po klatce piersiowej rozlewa Ci się lęk, bum. Drętwieją Ci dłonie, mrowieją usta, czujesz ucisk w klatce piersiowej i kołatanie serca. Oddech przyspiesza, chyba Ci duszno.

Zaczynasz oddychać szybciej i szybciej. Czujesz się strasznie. Po głowie krążą myśli : zawał, udar, duszę się, umieram, pomocy, zaraz stracę przytomność.

To klasyczny epizod i obraz zaburzeń lękowych, mało kto to zrozumie, mało kto to rozpoznaje. Sytuacje, ataki lubią powracać, zazwyczaj każdy kolejny jest silniejszy z dochodzącymi dodatkowymi objawami.

Przykładowo, pierwszy to tylko niepokój i kołatanie serca. Kolejny to dodatkowo mrowienie kończyn i/lub twarzy. Potem dochodzi lęk, duszności i panika. Kolejność u każdego może być inna tak jak i nasilenie konkretnego objawu.

JAK POWSTAJE KRYZYS ZDROWIA?

- » Zła wiadomość;
- » Awantura, kłótnia;
- » Narastający stres i zmęczenie;
- » Niehigieniczny tryb życia;
- » Kłopoty, problemy, ciągnące się zobowiązania.

Nazywamy to różnie: nerwica, kołatanie serca, panika, atak paniki czy klasycznie " mam stresujący tryb życia".



Coś nam ciąży, coś nas wciąż goni, coś nas przytłacza. Nasz organizm mówi STOP. Zatrzymuje maszynę. Woła o pomoc. Zaczyna się, szybki oddech drętwienia, niepokój w klatce i kołatanie serca, ale o tym już przed chwilą pisałem.

Czasami momentem zapłonu jest stresująca sytuacja. Telefon z przedszkola, uraz głowy dziecka. Informacja o śmierci bliskiej osoby. Wypadek komunikacyjny i wszystkie z tego wynikające kłopoty. Innym razem są to piętrzące się lęki i stresy, które bez naszej wiedzy kumulują się w naszym organizmie. Przychodzi moment wybuchu i gotowe.

Bardzo często są to "małe ataki", zupełnie nie łączymy ich ze zdrowiem psychicznym.

Źle się czuję, bo dużo pracuję. Czasami tak mam, że szybciej bije mi serce. Jestem zmęczony i jakoś tak mi dziwnie, ponieważ kiepsko śpiam. Drętwieją mi ręce i serce przyspiesza, bo się zdeenerwowałam.

Tak wiele razy, drobne, wstępne epizody ataków panicznych tłumaczy sobie wiele osób. Swoją drogą to nic dziwnego, ponieważ takie właśnie objawy pasują do ogromnej ilości sytuacji w naszym życiu. A sam atak paniki jest ciężki do rozpoznania przez przeciętnego człowieka.

Zdarza się, że idziemy do lekarza, opowiadamy co się z nami czasami dzieje, ale jest to chaotyczne, bez konkretnych objawów. Lekarzowi ciężko złączyć fakty, dodatkowo teraz dobrze się czujemy. Wyniki laboratoryjne są w normie, co tu doradzić?

ODPOCZYNEK I KONTROLA ZA KIEDYŚ

Nasza praca i to jak mało o siebie dbamy, bardzo temu sprzyja. Źle jemy, kiepsko śpiamy, nawet odpowiedniej wody nie pijemy, nie mówiąc już o jej odpowiedniej ilości. Papierosy i/lub alkohol w ilościach "odstresowujących" powoduje, że nasze ciało prędzej czy później zawoła o pomoc.

Drętwienia, kołatania serca i hiperwentylacja to klasyczny widok człowieka w kryzysie paniki. Pojawia się lęk i czarne myśli. Duszę się. Płuca mocniej i szybciej zaciągają powietrze, wypłukując dwutlenek węgla z organizmu. To bardzo niedobrze. Musi być równowaga gazowa w naszym organizmie, jak jej nie ma, dzieją się właśnie takie dziwne rzeczy.



Jeśli się nie uspokoisz, to stracisz przytomność. Trzeba zrobić wszystko, by zatrzymać pędzący oddech. Jest to trudne, ponieważ człowiek myśli, że się dusi. Oddycha szybciej niż musi, a tu zamiast poprawy jest jeszcze gorzej. Co robić?

Pierwsza pomoc:

- » Uspokój oddech;
- » Zamknij usta i oddychaj przez nos;
- » Nie umierasz, to tylko chwilowe kłopoty;
- » Usiądź i myśl o oddechu;
- » Duszność jest w głowie, a nie w płucach;
- » Wyrównasz oddech, objawy ustąpią;
- » Można spróbować oddychać do worka albo jakieś torby. Musimy zmniejszyć ilość tlenu w naszym organizmie.

Jeśli po kilku minutach sobie nie poradzisz, zadzwoń na 999. Porozmawiaj z dyspozytorem medycznym. 999 to numer do zdarzeń medycznych. Tu polecam dzwonić z kłopotami dotyczącymi zdrowia.

Po takim epizodzie powinno rozpocząć się diagnostykę, by wykluczyć wiele poważnych chorób a tym samym potwierdzić epizod paniki.

Duże wybuchy zaburzeń panicznych zazwyczaj prowadzą do kontaktu z lekarzem. Sporym problemem są te małe, właśnie te ostrzegawcze drobne epizody. Tu nie łączymy faktów a często lekceważymy objawy.

Bywa i tak, że kolejne wizyty u lekarza pierwszego kontaktu nie są rozwiązaniem i leczenie powinno być rozszerzone o terapię prowadzoną przez psychiatrę. Wciąż ten temat jest tematem tabu. Lęk przed osądem innych powoduje odraczanie leczenia bądź całkowite zaniechanie go.

Osobiście uważam specjalistę psychiatrii jako normalnego lekarza. Jest ortopeda, jest chirurg, jest i psychiatra. Dla mnie to lekarz od duszy.

Zdrowie mamy jedno, warto o nie dbać. Obserwujmy swoje ciało, słuchając wołania o pomoc.

Czujesz pragnienie, napij się. Głód, zjedz coś. Pojawia się ból, kierunek diagnostyka.

Nikt o nas nie zadba tak dobrze jak my sami. Oczywiście potrzebna jest do tego świadomość i edukacja. Jeśli to zawiedzie, pozostaje umiejętność ratowania siebie lub drugiego człowieka

Pierwsza pomoc jest bardzo ważna i bardzo prosta. Warto słuchać, czytać, korzystać z wszelkich możliwych okazji do podnoszenia poziomu swojej wiedzy.

Nie lekceważymy, obserwujemy i słuchamy nasze ciało. Bezpiecznego dnia.

MEDIKON Szkolenia pierwszej pomocy

rat. med. Karol Bączkowski
Medikon - szkolenia pierwszej pomocy





DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE

Co nas czeka? Jakie mogą być korzyści dla pracodawców?

Pogodzenie sfery zawodowej i prywatnej, czyli osiągnięcie tzw. work-life balance, stanowi jedno z największych globalnych wyzwań dla współczesnych społeczeństw. W Polsce osiągnięcie wspomnianej równowagi dodatkowo utrudnia tradycyjny podział ról w życiu rodzinnym. Główny ciężar obowiązków domowych i opieki nad dziećmi spoczywa wciąż na kobietach. Kobiety częściej rezygnują z pracy zawodowej lub rozwoju, aby tym obowiązkom podołać.

Aby osiągnąć równowagę między życiem zawodowym konieczne jest m.in. włączenie się mężczyzn w opiekę nad dziećmi i chorymi lub starszymi członkami rodziny, do czego mają zachęcać przepisy Dyrektywy unijnej 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, znanej jako dyrektywa work-life balance, która miała być wdrożona przez Polskę do 2 sierpnia 2022 r. Prace legislacyjne jednak nadal trwają.

Celem dyrektywy jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy przez ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenie życia zawodowego z rodzinnym tj. zachęcenie mężczyzn do większego angażowania się w życie rodzinne, co z kolei pozwoliłoby kobietom na większe zaangażowanie w życie zawodowe.



Projektowany zmiany do Kodeksu pracy, będące konsekwencją implantacji ww. dyrektywy obejmują m.in.:

1 Wprowadzenie nowego 2-dniowego (albo 16-godzinnego) **zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej** w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia.

2 Urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Za czas urlopu opiekuńczego przepisy nie przewidują prawa do wynagrodzenia.

3 Wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (z obecnych 32 tygodni) – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie i do 43 tygodni (z obecnych 34 tygodni) – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie. Ponadto rodzice będą mogli korzystać z tego urlopu w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy szósty rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

4 Każdemu z pracowników – rodziców dziecka – przysługiwać będzie wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu (z 41 albo z 43 tygodni). Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników.

5 Skrócenie czasu, w którym pracownik ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego – obecnie urlop ten można wykorzystać do skończenia przez dziecko 24 miesięcy życia, według projektowanych przepisów nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia. W Dyrektywie wskazano bowiem, że urlop ten ma być wykorzystywany w okresie narodzin dziecka i wyraźnie wiązać się z tym wydarzeniem, a jego celem powinno być sprawowanie opieki.

6 Rodzice wychowujący dziecko do 8 r.ż. (wcześniej do 4 r.ż.) nie będą mogli być zatrudniani bez swojej zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy ani delegowani poza stałe miejsce pracy.

7 Pracownicy opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 r.ż. będą mogli wnioskować o tzw. elastyczną organizację pracy. Za elastyczną organizację pracy w rozumieniu omawianej regulacji uważa się: telepracę (niebawem pracę zdalną), systemy czasu pracy: przerywany, skróconego tygodnia pracy, weekendowy; ruchomy czas pracy; indywidualny rozkład czasu pracy; obniżenie wymiaru czasu pracy. Pracodawca będzie mógł odmówić powołując się na potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Work-life balance bez wątpienia przynosi korzyści dla pracowników – jak chociażby poprawa stanu zdrowia i samopoczucia czy większa satysfakcja z pracy i z życia prywatnego.

Brak równowagi między życiem prywatnym i osobistym pracowników nie pozostaje jednak bez wpływu także na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Z tego względu temat ten staje się przedmiotem bardzo dużego zainteresowania nie tylko specjalistów od zarządzania zasobami ludzkimi, ale jest aktualnie także przedmiotem zainteresowań dziedziny nauk ekonomicznych.

Z jednej strony dodatkowe płatne urlopy i zwolnienia od pracy generują po stronie pracodawcy koszty i problemy z organizacją pracy.

Patrząc z innej perspektywy brak work-life balance prowadzi także do negatywnych dla pracodawców skutków, do których zalicza się m.in.:

- » koszty związane ze zwiększoną absencją i rotacją pracowników (koszty zwolnień lekarskich i zorganizowania zastępstwa, koszty rekrutacji i szkoleń nowych pracowników);
- » spadek produktywności i jakości pracy (przemęczenie często prowadzi do błędów);
- » spadek motywacji i zaangażowania w pracę, co z kolei przekłada się na lojalność pracowników wobec firmy;
- » pogorszenie relacji międzyludzkich w zakładzie pracy;
- » niższą kreatywność i spadek innowacyjności;
- » większą skłonność do nieetycznych zachowań.

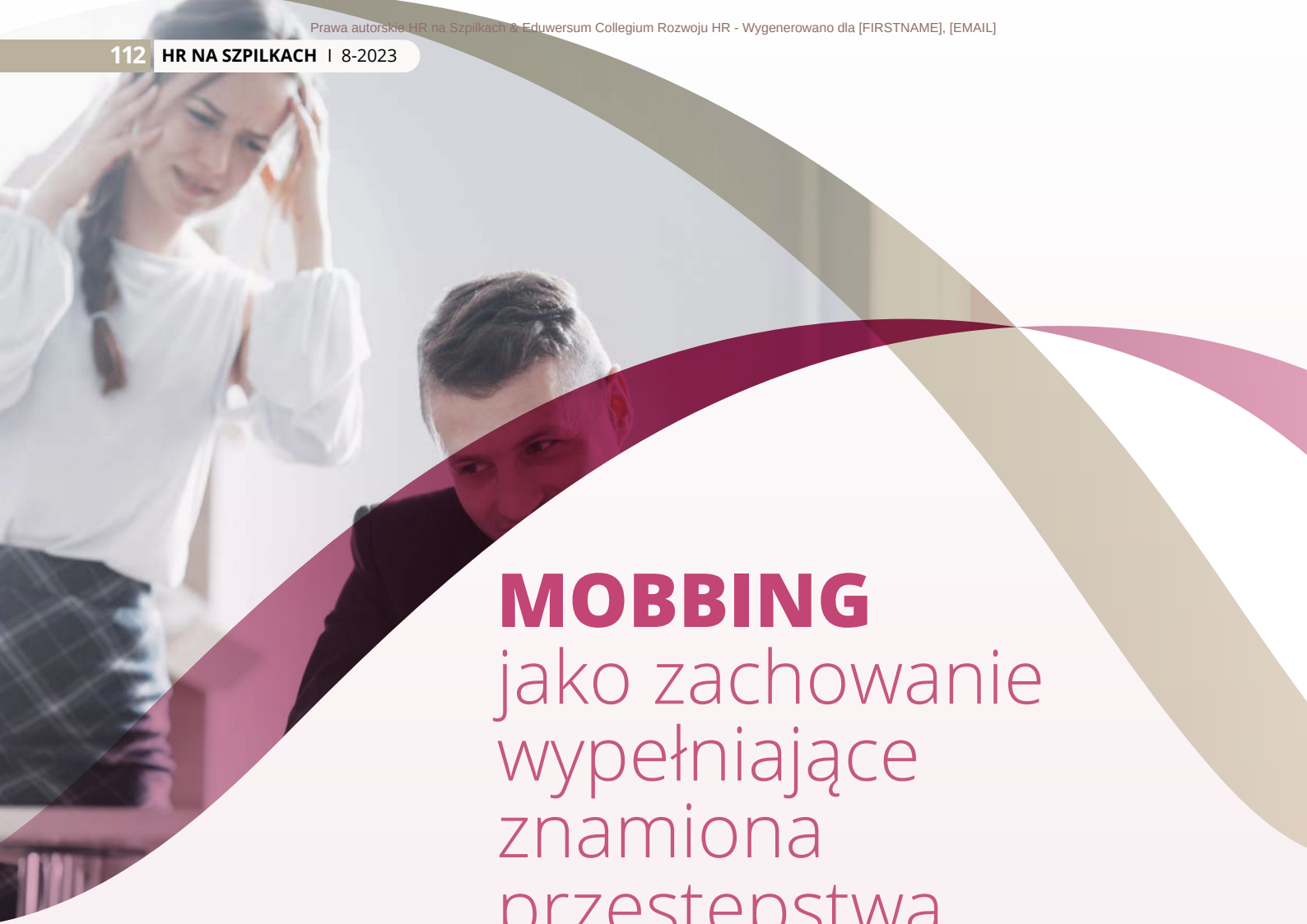
Warto zatem spojrzeć na projektowane zmiany przychylnym okiem, z perspektywy możliwych dla organizacji korzyści, a nie tylko obciążeń. W niektórych międzynarodowych organizacjach stosowane są przecież nawet dalej idące uprawnienia, jak chociażby nielimitowane urlopy czy 4-dniowy tydzień pracy. Okazuje się, że chociaż wydają się one na pierwszy rzut oka kosztowne, to w dłuższej perspektywie przynoszą wymierne korzyści płynące z wyeliminowania opisanych patologii.

Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski



Edyta Jagiełło
Radca prawny w kancelarii Raczkowski





MOBBING

jako zachowanie wypełniające znamiona przestępstwa

CZYM JEST MOBBING?

Regulacja dotycząca mobbingu zdążyła już mocno zakorzenić się w świadomości pracodawców i pracowników. Jedynie tytułem przypomnienia wskazać należy, iż zgodnie z art. 94[3]§2 Kp „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Wypracowana dotychczas linia orzecnicza ukształtowała praktyczne rozumienie ustawowej definicji mobbingu. Rozwijając powyższe, należy zwrócić uwagę, iż zachowania składające się na mobbing nie muszą przybierać formy czynnej, mogą przybierać także postać zaniechania.

Ustawodawca niezbyt szczęśliwie posłużył się zwrotem „działania lub zachowania”, podczas gdy „zachowania” mogą polegać na działaniu lub zaniechaniu. Jednakże w ostatecznym rozrachunku wśród zachowań kwalifikowanych jako mobbing znajdziemy zarówno zachowania aktywne (działanie), jak również pasywne (zaniechanie).

W dalszej kolejności podkreślenia wymaga, że zachowania mobbera mogą dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko niemu. Takie zakreślenie zbioru zachowań o charakterze mobbingu powoduje, iż za mobbing mogą być uznane także zachowania, które nie wiążą się z bezpośrednią interakcją z ofiarą mobbingu.



MOBBING JAKO ZACHOWANIE CIĄGŁE I CELOWE

Warunkiem uznania opisanych powyżej zachowań za wypełniające znamiona mobbingu jest, aby miały one charakter „uporczywy i długotrwały”. W orzecznictwie przyjmuje się, że incydentalne zdarzenia, nawet gdyby uznawać je za naganne, nie mogą zostać uznane za mobbing: „Jeżeli nawet takie sytuacje miały miejsce, to – w ocenie Sądu Okręgowego – były one incydentalne i jako takie, nie mogą być uznane za mobbing, który jest zachowaniem uporczywym, celowym i długotrwałym” (tak: Wyrok SA w Katowicach z 8.02.2018 r., III APa 74/17, LEX nr 2464807)

Należy zwrócić uwagę, iż w cytowanym orzeczeniu Sąd Apelacyjny podkreślił wymóg celowości zachowania sprawcy. Oznacza to, iż mobber musi zdawać sobie sprawę z tego, że jego zachowania zmierzają do nękania lub zastraszania ofiary, i w tym celu je podejmować.

SKUTEK ZACHOWANIA MOBBERA JAKO ELEMENT KONIECZNY?

Odczytując ustawową definicję mobbingu, nie sposób przeoczyć, iż dla przyjęcia kwalifikacji mobbingu ustawodawca wymaga, aby zachowanie sprawcy wywołało określony skutek w postaci wystąpienia u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej lub podejmowane było w celu np. ośmieszenia pracownika.

W konsekwencji oznacza to, że jeżeli zachowanie określonej osoby nie spowodowało negatywnych skutków dla ofiary, jak również nie miało na celu ośmieszenia współpracownika lub jego izolowania w środowisku pracy, wówczas nie należy kwalifikować takiego zachowania jako mobbingu.

Oceniając, czy doszło do spowodowania zaniżonej oceny przydatności zawodowej, izolacji lub ośmieszenia, uwzględnia się nie tylko stanowisko domniemanej ofiary mobbingu, lecz także kryterium obiektywne.

Polega to na próbie oceny, czy określone zachowania wywołałyby analogiczny skutek u „przeciętnego człowieka”. Nie bez znaczenia dla oceny zasadności stanowiska domniemanej ofiary mobbingu pozostaje także jej postawa wobec zachowań, które odbierała jako mobbing. Istotny pogląd w tej kwestii przedstawił Sąd Najwyższy: „obrona przed mobbingiem nie powinna wymagać od pracownika nieprzedłużania terminowego stosunku pracy ani rozwiązywania z powodu mobbingu umowy o pracę na czas nieokreślony, bo nie są to efektywne sposoby przeciwdziałania deliktowym zachowaniem mobbera na gruncie bezwarunkowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowemu nękanii, poniżaniu lub ośmieszaniu pracownika (art. 943 § 1 k.p.), a tak było w przedmiotowej sprawie, w której poddawana mobbingowi skarżąca wskazała taką przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę” (tak: Wyrok SN z 18.12.2018 r., II PK 243/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 97).

Przywołane orzeczenie jednoznacznie przesądziło, iż pracownik kontynuujący pracę w warunkach mobbingu nie wyraża dorozumianej zgody na naganne zachowania. Powyższe, jakkolwiek wydaje się oczywiste, doczekało się potwierdzenia w formie wyroku SN.





MOBBING JAKO PRZESTĘPSTWO

Opisując znamiona mobbingu, w szczególności związane z długotrwałością i uporczywością zachowania sprawcy, nawet osoby niezajmujące się prawem karnym dostrzegają analogię do ustawowych znamion przynajmniej kilku przestępstw, w tym oczywiście przestępstwa nękania.

Przedmiotowy występki stypizowany jest w art. 190a § 1 k.k. Zgodnie z przywołanym przepisem: „Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia lub istotnie narusza jej prywatność”.

Zasadnicze podobieństwo pomiędzy mobbingiem a uporczywym nękanieniem sprowadza się do cechy uporczywości i długotrwałości zachowania sprawcy. W obydwu wypadkach co do zasady przyjmuje się, iż nie jest możliwe ich popełnienie w drodze jednorazowego zachowania. Istotna różnica dotyczy zachowań składających się jako całość na mobbing lub nękanie. W wypadku zachowań mobbera każde z zachowań winno być oceniane jako naganne, natomiast w wypadku nękania zachowania wchodzące w jego skład, oceniane odrębnie, nie tylko nie muszą stanowić przestępstwa, lecz mogą być także społecznie akceptowalne.

W praktyce nierzadką jest sytuacja, kiedy mobber będzie jednocześnie sprawcą przestępstwa nękania. W takim wypadku, niezależnie od uprawnień przysługujących ofierze mobbingu na podstawie Kodeksu pracy, otwarta pozostaje droga do dochodzenia roszczeń przysługujących osobie pokrzywdzonej przestępstwem.

Należy jednak stanowczo wskazać, iż nie każde zachowanie pracodawcy lub współpracownika wypełniające znamiona mobbingu będzie jednocześnie zachowaniem wypełniającym znamiona przestępstwa nękania i odwrotnie.

Możliwe jest także sytuacja odwrotna, tj. gdy pracodawca lub współpracownik wypełni swoim zachowaniem znamiona przestępstwa nękania, a zachowanie to nie będzie nosiło cech mobbingu. Przykładem może być sytuacja stałego nękania współpracownika lub podwładnego, jednakże w sposób zupełnie niezwiązany z wykonywaną pracą.

Kolejnym możliwym zbiegiem mobbingu z przestępstwem jest występki z art. 207 § 1 k.k. szerzej znany także jako „znęcanie się”. Zgodnie z przywołanym przepisem popełnia przestępstwo „kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy”.



Jak wynika z cytowanego przepisu, zachowania sprawcy przestępstwa nękania dotyczyć mogą tylko osób najbliższych oraz w pewien sposób zależnych od sprawcy. Mówiąc prościej, w zasadzie niemożliwym jest, aby do znęcania się dochodziło między osobami zupełnie sobie obcymi.

Możliwe wątpliwości, czy tego rodzaju zależność zachodzi w ramach stosunku pracy rozstrzygnięto w doktrynie: „Stosunek tego rodzaju może istnieć z mocy prawa (np. w razie ustanowienia opieki lub umieszczenia dziecka w rodzinie zastępczej) albo na podstawie umowy (np. między pracodawcą a pracownikiem, najemcą a wynajmującym). Może też wynikać z sytuacji faktycznej, stwarzającej dla sprawcy sposobność znęcania się przy wykorzystaniu nad ofiarą przewagi, jaką mu daje łącząca ich więź materialna, osobista lub uczuciowa” (tak: M. Mozgawa [w:] M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, Kodeks karny. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2022, art. 207). Powyższe oznacza, iż do znęcania się może dochodzić także w relacjach pracowniczych.

Znęcanie się, podobnie jak mobbing, jest zachowaniem długotrwałym, cechującym się pewnym uporem sprawcy. W odróżnieniu jednak od mobbingu, znęcanie się może polegać także na zachowaniu jednorazowym. Kolejnym podobieństwem między mobbingiem a znęcaniem się jest możliwość ich popełnienia zarówno przez działanie, jak również w drodze zaniechania.

Podsumowując, zachowania mobbera mogą wypełniać jednocześnie znamiona przestępstwa, a nawet wielu przestępstw, lecz mogą być także irrelevantne prawnokarnie, tj. być zachowaniami, które nie wypełniają (nawet oceniane całościowo) znamion czynu zabronionego. Równolegle osoba dopuszczająca się przestępstw, nawet takich jak nękanie czy znęcanie się wobec współpracownika, może nie wypełnić swoim zachowaniem znamion mobbingu.

Adwokat **Łukaszewski**

adw. Łukasz Łukaszewski
Kancelaria Adwokacka
Łukasz Łukaszewski





WSPÓŁPRACA MERYTORYCZNA

NOWE ROZWIĄZANIA NA NOWE WYZWANIA w obszarze HRM

W ubiegłym roku wiele mówiło się o wypaleniu zawodowym, poszukiwaniu talentów, zarządzaniu młodszymi pokoleniami pracowników, a także o potrzebach i oczekiwaniach pracodawców i ich zespołów, zwłaszcza w kontekście lockdownów, stresu czy pracy zdalnej. Wszystkie te kwestie są częścią post-pandemicznej codzienności, w której dbanie o dobrostan pracowników to konieczne i jednocześnie coraz większe wyzwanie.

Dlatego w minionych miesiącach Benefit Systems zrealizował wiele badań oraz przeprowadził liczne rozmowy zarówno z działami HR, jak i pracownikami. Cel? Stworzenie holistycznego programu skutecznie wspierającego pracowników w codziennej pracy oraz w zachowaniu work-life balance.

W czasie pandemii zdrowie stało się najważniejszą wartością dla większości mieszkańców naszego kraju. Wzrosła również świadomość społeczna pozytywnego wpływu regularnej aktywności, odpowiedniej diety czy też snu na jakość życia, ale i na efektywność zawodową.

Obserwacje te, wraz ze szczegółowymi analizami, stanowiły fundament pracy nad programem MultiLife. Pomocne okazało się być również doświadczenie Benefit Systems w dostarczaniu szytych na miarę rozwiązań, takich jak karta MultiSport czy platforma kafejeczna MyBenefit, które od wielu lat utrzymują się na podium pożądanym i spełniającym oczekiwania pracowników benefitów, są także ważnym wsparciem pracodawców w motywacji pracowników.



– *Od początku prac nad nowym rozwiązaniem postawiliśmy sobie za cel stworzenie nowoczesnego benefitu, który będzie elastyczny, dostępny z każdego miejsca i o każdej porze, a także będzie rozbudowany o usługi w kluczowych obszarach życia zawodowego. Dziś MultiLife oferuje rozwiązania w obszarze psychologii, ruchu i odżywiania, a także szeroko pojętego rozwoju. Dlaczego? Bez spokoju, zdrowego snu, regularnej aktywności i odpowiedniej diety niemożliwe jest odpowiednie funkcjonowanie naszego organizmu. Wszystkie te elementy stanowią podstawę zdrowia, dobrego samopoczucia i efektywności, a rozszerzeniem tej podstawy jest rozwój, zarówno osobisty, jak i zawodowy* – wyjaśnia Jolanta Rycerz, dyrektor zarządzający ds. strategii i rozwoju nowych produktów w Benefit Systems.

KOMPLEKSOWE WSPARCIE PRACOWNIKÓW

Jedną z ważniejszych cech świadczeń pracowniczych po pandemii jest ich elastyczność – aż 66% zatrudnionych uważa elastyczność wyboru różnorodnych usług w ramach jednego benefitu za kluczową cechę świadczeń oferowanych przez pracodawcę. – *Lockdowny przyspieszyły digitalizację społeczeństwa, więc nie dziwi, że większość działań związanych z bieżącymi potrzebami realizujemy online. Pracownicy wskazują potrzebę benefitów nowoczesnych, dostępnych z każdego miejsca w którym przebywają, najlepiej bez ograniczeń czasowych. I co ważne, zwłaszcza w obecnej sytuacji makroekonomicznej, benefity te powinny odciążać budżet domowy pracownika* – wyjaśnia Jolanta Rycerz.

Jak to wygląda zatem w przypadku nowego rozwiązania od Benefit Systems? Otóż pracownik, który posiada dostęp do MultiLife, ma nieograniczone możliwości korzystania z rozwiązań online, takich jak kursy językowe, szkolenia, aplikacja mindfulness czy biblioteka ebooków i audiobooków. Całość usług świadczonych w ramach programu podzielona jest na cztery główne obszary wspierające dobrostan.



1 ROZWÓJ

Jak wynika z najnowszego raportu Benefit Systems „Zmęczeni, obojętni, niezaangażowani”, **rozwój zawodowy, w tym nauka języków obcych, jest jednym z najbardziej pożądanых benefitów** – chęć posiadania tego rodzaju świadczenia deklaruje obecnie 65% pracowników w Polsce. MultiLife oferuje m.in. autorskie serie rozwojowe zwiększające kompetencje w obszarze zarządzania, marketingu, relacji biznesowych, ale i prywatnych.

Szkolenia te są dostępne poprzez streamingowy serwis rozwojowy Youniversity. Innym ciekawym rozwiązaniem dla pracowników mogą być kursy językowe w ramach serwisu ESKK, gdzie metodę dydaktyczną stworzono bazując na bogatym doświadczeniu edukacji na odległość m.in. w USA. Na czas dojazdów do pracy i powrotów dobrym rozwiązaniem będą ebooki lub audiobooki dostępne w Legimi. **Wystarczy na bieżąco śledzić Strefę Wiedzy**, w której eksperci publikują artykuły i porady, **by w obszarze rozwoju zwiększyć wiedzę** m.in. w zakresie finansów.

2 ZDROWIE

Dbanie o zdrowie i kondycję psychofizyczną może być łatwe i pozbawione stresu czy kolejek, a wszystko dzięki badaniom profilaktycznym i telemedycynie. Jednak, oprócz badań, istotna jest także profilaktyka związana ze zdrowym stylem życia, dlatego MultiLife zapewnia dostęp do konsultacji online z trenerami personalnymi, treningów online, a także kursu jogi od podstaw.

3 ODŻYWIANIE

Obecnie trzech na pięciu Polaków ma problem z nadmierną masą ciała, niestety tylko co trzeci mieszkańców naszego kraju jada codziennie warzywa. Niepokojące są także dane dotyczące poziomu spożycia fast-foodów, również wśród pracowników. Dlatego w MultiLife odżywianie i właściwa dieta stanowią oddzielną kategorię i zapewniają pracownikom dostęp do 16 planów dietetycznych, uwzględniających indywidualne wymagania pracownika, a także do konsultacji online z dietetykiem.



4 PSYCHOLOGIA

Pandemia i izolacja społeczna miały negatywny wpływ na kondycję psychiczną wielu osób.

Badania pokazują, że 23% Polaków codziennie doświadcza stresu, a z informacji Instytutu Psychiatrii i Neurologii Ezop II wynika, że ok. 8 milionów Polaków doświadcza zaburzeń psychicznych. W 2021 roku z ich powodu pracownicy spędzili ok. 25 mln dni na zwolnieniach lekarskich (ok. 10,5% wszystkich absencji w pracy). Dlatego twórcy MultiLife wprowadzili jako ważny element oferowanych usług konsultacje z psychologami, ale i kursy mindfulness i redukcji stresu w ramach aplikacji medytacyjnej Focusly.

“

Rozwój zawodowy, w tym nauka języków obcych, jest jednym z najbardziej pożądanых benefitów – chęć posiadania tego rodzaju świadczenia deklaruje obecnie 65% pracowników w Polsce.

KOMPLEKSOWE WSPARCIE PRACOWNIKA W RAMACH JEDNEGO ROZWIĄZANIA

Dzięki kompleksowemu pakietowi usług odpowiadających na najpopularniejsze potrzeby pracowników, platforma MultiLife stanowi unikatowe i wygodne rozwiązanie dla pracodawców i działów HR. Dodatkową zaletą z perspektywy pracodawców jest fakt, że dzięki zawarciu wielu usług w jednym pakiecie, łatwiejsza jest również optymalizacja kosztów oraz znaczne ograniczenie czasu, który potrzebny byłby na wdrożenie i obsługę różnych dostawców. Wybierając pakiet łączący pożądanе usługi w jedną platformę, pracodawca zyskuje także korzystniejszą cenę, niż w przypadku zamawiania ich oddzielnie. Co ważne, pakiet może być finansowany z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – wyjaśnia Jolanta Rycerz.

Dobrostan psychiczny i fizyczny, a także systematyczny rozwój pracowników naturalnie wpływają na poprawę ich efektywności oraz pomagają zmniejszyć rotację w zespołach, co jest szczególnie ważne dla utrzymania stabilności biznesu. Dlatego odpowiednie wsparcie w postaci benefitów pozapłacowych staje się nie tylko dodatkiem do wynagrodzenia, ale przede wszystkim długoterminową inwestycję w zespół, jego efektywność i motywację, a przede wszystkim zdrowie.



Jolanta Jędrysek
Wicedyrektor PR w Benefit Systems



KALENDARIUM

Kursy i webinary

SZKOLENIE

**Zamknięcie roku.
Poprawny PIT-11
2022 i zmiany
w PDOF 2023,
edycja II**

Termin: 09.01.2023 r.
Czas trwania: 5 godzin
Prowadzący:
Przemysław Jeżek
Forma: [Online](#)

KURSY

**Akademia
Mistrzostwa
Kadrowo-Płacowego,
edycja XXI**

Termin: 10.01.2023 r.
Czas trwania: 9 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY

**Akademia
Mistrzostwa
Kadrowego,
edycja XIII**

Termin: 10.01.2023 r.
Czas trwania: 5 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY

**Akademia
Mistrzostwa
Płacowego,
edycja X**

Termin: 10.01.2023 r.
Czas trwania: 4 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY

**KADRY
Certyfikowany kurs
specjalisty ds. kadr,
edycja XIV**

Termin: 10.01.2023 r.
Czas trwania: 8 tyg.
Forma: [Online](#)

KURSY

**PŁACE
Certyfikowany
kurs specjalisty
ds. wynagrodzeń,
edycja XII**

Termin: 10.01.2023 r.
Czas trwania: 8 tyg.
Forma: [Online](#)

SZKOLENIE

**Zmiany w prawie
pracy w 2023 r.**

Termin: 11.01.2023 r.
Czas trwania: 6 godzin
Prowadząca:
Joanna Cur
Forma: [Online](#)

SZKOLENIE

**Rozliczanie
Wynagrodzeń
Pracowników
i Zleceniobiorców
po zmianach
w 2023 r. w aspekcie
podatkowo –
składowym**

Termin: 12.01.2023 r.
Czas trwania: 5 godzin
Prowadzący:
Przemysław Jeżek
Forma: [Online](#)

KURSY

**Akademia HR
Zarządzanie
Zasobami Ludzkimi,
edycja IV**

Termin: 25.01.2023 r.
Czas trwania: 6 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY

**Certyfikowany Kurs
Obsługi Programu
PŁATNIK w teorii
i praktyce,
III edycja**

Termin: 13.02.2023 r.
Czas trwania: 5 tyg.
Forma: [Online](#)

SZKOLENIE

**Obowiązki
pracodawcy
w kontaktach
z komornikiem,
egzekucja
z wynagrodzenia
za pracę,
wskazówki
praktyczne**

Termin: 16.02.2023 r.
Czas trwania: 5 godzin
Prowadząca:
Danuta Piwowarczyk
Forma: [Online](#)



SZKOLENIE**Związki zawodowe.**

Funkcjonowanie, współpraca, negocjacje.
Prawne aspekty skutecznego współdziałania z partnerem społecznym

Termin: 28.02.2023 r.
Czas trwania: 5 godzin
Prowadzący:
Prof. UW dr hab.
Krzysztof Walczak
Forma: [Online](#)

KURSY**Akademia
Prawa Pracy dla
Wymagających,**
edycja II

Termin: 15.03.2023 r.
Czas trwania: 3 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY**Akademia Prawa Pracy
dla Wymagających,**
edycja II

Termin: 15.03.2023 r.
Czas trwania: 6 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY**Akademia
Zatrudniania
Cudzoziemców,**
edycja V

Termin: 17.04.2023 r.
Czas trwania: 3 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY**Akademia Kalkulacji
Wynagrodzeń dla
Wymagających,**
edycja III

Termin: 07.06.2023 r.
Czas trwania: 3 mies.
Forma: [Online](#)

KURSY**Akademia IOD,**
edycja III

Termin: 07.09.2023 r.
Czas trwania: 4 mies.
Forma: [Online](#)



Akademia HR

Zarządzanie Zasobami Ludzkimi

START: 25.01.2023 r.



**Obierz kurs
na HR!**

**PROSTE
I PRZYJEMNE
PLANOWANIE,
ROZLICZANIE
I EWIDENCJA
CZASU PRACY**



**CZYLI W CZYM
MOŻEMY POMÓC
TOBIE
I TWOJEJ FIRMIE**

Skontaktuj się z nami:
biuro@eplanner.pl

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego

o kadrach i płacach z pasją



START
XXI edycja | **10 stycznia 2023 r.**

+48 519 382 572
+48 519 323 846
biuro@hrnaszpilkach.pl
HRnaszpilkach.pl

