

Bartłomiej Raczkowski

Szczerze o HRze

Gotowe rozwiązania



Bartłomiej Raczkowski

Szczerze o HRze

Gotowe rozwiązania

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 sierpnia 2024 r.

Wydawca
Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący
Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Ilustracja na okładce
Maciej Michalski

Projekt okładki i stron tytułowych
Grafos

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8390-088-9

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. +48 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluger.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
Rozdział 1. Zatrudnienie	13
1.1. Jaka umowa?	13
1.2. Co to znaczy „kontrakt” albo „umowa cywilna” i jakie są rodzaje tych „umów cywilnych”? Dzieło a zlecenie, a agencja ...	14
1.3. Różnice fiskalne	17
1.4. Pozostałe różnice między umowami cywilnymi i umowami o pracę	20
1.4.1. Rozwiązanie umowy	21
1.4.2. Urlopy	23
1.4.3. Zwolnienia chorobowe i inne świadczenia	23
1.4.4. Przekwalifikowanie umowy cywilnej na umowę o pracę	24
Rozdział 2. Zakaz konkurencji	31
2.1. Czy zawierać umowy o zakazie konkurencji? Czy zawsze warto, skoro trzeba płacić odszkodowanie? A jeżeli pracownik odmówi podpisania...?	31
2.2. Najważniejsze – jak zrobić, aby umowa była opcją dla pracodawcy?	33
2.3. O co naprawdę chodzi w umowie o zakazie konkurencji?	35
2.4. Umowa cywilna z kontraktorem	36
2.5. Góra sama prosi o zakaz konkurencji	37

2.6. Czy jeżeli nie zawrzemy umowy o zakazie konkurencji, to znaczy, że pracownik może konkurować?	37
2.7. Pracownik narusza umowę	39
2.8. Wyłącznieść – czy można zastrzec, że pracownikowi nie wolno podejmować żadnych dodatkowych zajęć, nie tylko konkurencyjnych?	40
Rozdział 3. Czas pracy i nadgodziny	43
3.1. Jak to z tym czasem było?	43
3.2. OK, dość gadania – płacić czy nie?	46
3.3. Co z ewidencją czasu pracy?	46
3.4. A ewidencja elektroniczna wszystko załatwi automatycznie	47
3.5. A czas zadaniowy? W czasie zadaniowym nie płaci się nadgodzin	48
3.6. Ryczałt	50
3.7. A wyłączenia z nadgodzin? Czy są jakieś grupy, którym nadgodziny nie przysługują?	50
3.8. Jak wyglądają sądowe sprawy o nadgodziny?	51
Rozdział 4. Równouprawnienie	53
4.1. Z perspektywy prawa – co to jest to równouprawnienie?	54
4.2. Czym jest zakaz dyskryminacji, czy to jest to samo co nierównouprawnienie?	54
4.3. Czy równouprawnienie i dyskryminacja dotyczy tylko wynagrodzenia?	56
4.4. Molestowanie	56
4.5. Co robić, jeżeli ktoś się poskarży na dyskryminację czy molestowanie?	57
4.6. A jeżeli pracownik poskarży się do centrali w Londynie czy w Nowym Jorku?	59
4.7. Dyrektywa o przejrzystości wynagrodzeń	59
Rozdział 5. Premie i nagrody	63
5.1. Czym zatem są premie i jaka jest różnica między premią i nagrodą?	63
5.2. Jakie są konsekwencje tego, że zasady premiowe mają charakter regulaminu wynagradzania?	65

5.3. Nasze zasady premiowania są bardzo szczegółowe i muszą być zmieniane co kwartał	67
5.4. Doroczne e-maile „premiowe” z zadaniami rocznymi	68
5.5. Regulaminy z zagranicy	69
5.6. Utrata premii w związku z rozwiązaniem umowy o pracę	70
5.7. Premie przy rozwiązaniu umowy	70
5.8. Premie retencyjne	71
5.9. Semantyka premiowa	72
Rozdział 6. Mobbing	75
6.1. Co robić, kiedy ktoś poskarży się na mobbing?	76
6.2. Kat przebrany za ofiarę	77
6.3. Jak nie dopuszczać do mobbingu?	79
6.4. Zmniejszanie ryzyka	80
Rozdział 7. Zwolnienia	81
7.1. Wypowiedzenie umowy o pracę	81
7.2. Przyczyna ekonomiczna	84
7.3. Konsultacja związkowa	92
7.4. Dyscyplinarka	93
7.5. Spotkanie zwolnieniowe i porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę	95
7.6. Czy warto w porozumieniu wpisywać coś jeszcze?	101
7.7. Zwolnienie zdalne	103
7.8. Zwolnienia grupowe	104
Rozdział 8. Związki zawodowe	107
8.1. Zapobieganie jest lepsze niż leczenie	107
8.2. Jak powstaje związek i co to jest międz Zakładowa organizacja związkowa?	109
8.3. Jak reagować na powstanie związku?	113
8.4. Lista członków	117
8.5. Godziny związkowe i zwolnienia doraźne	118
8.6. Ochrona związkowa, dyscyplinowanie związkowców aż do zwolnienia chronionych	122
8.7. Negocjacje ze związkami	125

8.8. Dużo szczegółów, a jaki w ogóle jest model ruchu związkowego w Polsce?	129
Rozdział 9. Przedstawicielstwa pracownicze	133
9.1. Rada pracowników	133
9.2. Przedstawicielstwa pracownicze	135
Rozdział 10. Korporacje	137
10.1. Praca dla innych spółek	137
10.2. Przełożony w innej spółce	139
Rozdział 11. Spory z pracownikami	141
11.1. Jak najczęściej dochodzi do konfliktów z pracownikami?	141
11.2. Jak przerwać impas?	142
11.3. Ale przecież my nie chcemy się sądzić przez ileś lat! My chcemy zamknąć tę sprawę!	143
11.4. Co będzie w ugodzie? Nie możemy przyznać, że roszczenia są zasadne!	145

WSTĘP

Pracownicy HR-u mierzą się z codziennymi problemami, często z trudem i bezowocnie szukając pomocy prawnej w książkach czy u prawników. W książkach znajdą informację o odnośnych przepisach. A prawnicy...? Przesyłają opinię liczącą 10 stron, którą trzeba czytać długo i cierpliwie, piszą bowiem językiem zrozumiałym chyba tylko dla nich samych. Nawet jeśli doszukamy się jakiejś odpowiedzi, to utonie ona w odmętach bezpiecznych sformułowań: „to zależy...”, „wydaje się...”, „sprawa nie jest całkiem jasna...” itd., itd. A my tu i teraz musimy podjąć decyzję! Zwolnić, czy nie zwolnić? Zapłacić, czy nie zapłacić?

Czy można zatem gdzieś po prostu dowiedzieć się, co zrobić!? Jak zaplanować zatrudnienie pracownika? Jaką przygotować umowę: o pracę czy cywilną? Czy zamieszczać w umowie klauzulę o zakazie konkurencji, czy nie? Jak to jest z czasem pracy – płacić za nadgodziny, czy nie płacić, co robią inni? O co chodzi w kwestii mobbingu? Jak zwolnić pracownika? Czy można o tym gdzieś przeczytać w ludzkim, zrozumiałym języku? Czy ktoś doradzi, jakie dokumenty przygotować? Który przekazać jako pierwszy, który jako drugi? Co się stanie, kiedy pracownik odmówi podpisu? A co, jeśli ucieknie?

Otóż można się tego wszystkiego dowiedzieć. W dwóch miejscach: w Kancelarii Raczkowski, gdzie zawsze jest najpierw odpowiedź, oraz... w niniejszym poradniku.

Dziękuję za pomoc w przygotowaniu publikacji mojej współniczce, doradczynie podatkowej Katarzynie Serwińskiej (konsultacja podatkowa) i mojej (w chwili druku – byłej już) współpracownicy, adw. Natalii Basiście (pomoc w skompletowaniu orzecznictwa).

Zaczynamy więc!

adw. Bartłomiej Raczkowski

Rozdział 1

ZATRUDNIENIE

Najpierw – jaka umowa: o pracę czy kontrakt cywilny? Rzadko możemy zdecydować o tym sami. Często przesądzają względy polityki firmowej, koszty, dostępny *headcount*... Czasami, w warunkach rynku pracownika, zgadzamy się na wymagania kandydata, który nie zawsze chce umowę o pracę. W większości przypadków zatrudniamy jednak na podstawie umów o pracę. To dobrze. Bezpiecznie dla nas – nikt nie będzie nam podważał rodzaju umowy i „przekształcał” jej w inną umowę. Uczciwie wobec pracownika. On też będzie się czuł bezpiecznie. Jest to też aspekt *employer branding*u – spółka może chwalić się, że zatrudnia na podstawie umów o pracę. To wzbudza zaufanie do naszej firmy. A jakie są różnice, dlaczego kontrakt w ogóle uważany jest za korzystniejszy?

1.1. Jaka umowa?

O pracę! W przytłaczającej większości przypadków, jeżeli to dział HR zastanawia się, jaką umowę zawrzeć, to znaczy, że powinna nią być umowa o pracę. To do HR-u trafiają sprawy dotyczące ludzi, którzy mają dla firmy pracować: przychodzić do pracy, wkomponować się w tkankę organizacyjną firmy, stać się częścią zespołu. Jeżeli to ma być autentyczna usługa – cywilna – to sprawę załatwia dział zakupów albo dział właściwy merytorycznie. Jeżeli potrzebna jest usługa IT, to pewnie odpowiedniego specjalisty będzie szukał dział IT. Jeżeli potrzebna jest zewnętrzna opinia prawna, to kancelarię wybierze i zaangażuje ją dział prawny, jeżeli jesteśmy deweloperem i potrzebna jest firma budowlana, to przecież nie zatrudnia jej HR. Właśnie takie rodzaje usług reguluje się umową cywilną.

Więc sam fakt, że sprawą zajmuje się dział HR, mocno przemawia za tym, aby zatrudnienie było pracownicze.

Zatrudnienie cywilne oznacza akceptację dla pewnego poziomu ryzyka. Jest ono raz większe, raz mniejsze. Trafiła do mnie kiedyś sprawa firmy produkcyjnej, w której wszyscy robotnicy byli zatrudnieni na podstawie umów cywilnych. Zwykli robotnicy pracujący przy maszynach. Ryzyko: 100%. Zresztą skończyło się tak, że ZUS przekwalifikował wszystkich na pracowników. W przypadku zatrudniania inżynierów IT ryzyko będzie oczywiście mniejsze – pracują samodzielnie, nie muszą przestrzegać firmowego czasu pracy. Mogą programować w domu lub... w kawiarni.

Dobrym pytaniem pomocniczym przy wyborze umowy jest: kto wie lepiej, jak wykonać tę robotę. Jeżeli wykonawca – umowa cywilna. Jeżeli my (firma) – umowa o pracę. Jeżeli przychodzi do nas audytor, to nie my mówimy mu, jak robić audyt. Wie sam. Jeżeli prawnik – to on nam mówi, co robić, nie my jemu. Ale jeżeli np. recepcjonistka, to my jej mówimy, co i jak ma robić. Podobnie sprzedawca – my mu mówimy, co i jak ma sprzedawać.

1.2. Co to znaczy „kontrakt” albo „umowa cywilna” i jakie są rodzaje tych „umów cywilnych”? Dzieło a zlecenie, a agencja

Teraz szczegóły. Zaczniemy od tego – jaki typ kontraktu wybrać. W mowie potocznej występuje kilka różnych nazw: właśnie „kontrakt”, ale też „zlecenie”, „umowa cywilna”, „usługi”, „B2B”, „działalność gospodarcza”, „dzieło”. Czy są między nimi różnice, czy to wszystko tylko inne nazwy tego samego?

Z punktu widzenia prawnego wszystkie te potoczne określenia obejmują tylko dwie umowy: umowę o świadczenie usług i umowę o dzieło.

Zanim omówię różnice między nimi a umową o pracę – krótko o różnicach pomiędzy nimi samymi. Najkrócej rzecz ujmując... Umowę o świadczenie usług zawieramy wtedy, gdy chcemy, żeby ktoś dla nas wykonał

jakieś czynności – posprzątał biuro, przygotował wyjazd integracyjny, w czymś doradził itp. Chodzi o czynności wykonywane przez człowieka. Umowę o dzieło zawieramy zaś wtedy, gdy chcemy, żeby ktoś wykonał dla nas jakąś rzecz, produkt. Podręcznikowym przykładem jest uszycie garnituru, namalowanie obrazu. Z bardziej HR-owych przykładów wymienić można napisanie programu komputerowego, przygotowanie systemu wynagrodzeń czy koncepcji programu motywacyjnego. Tu chodzi o powstanie produktu, który odrywa się od osoby twórcy i którym zamawiający może rozporządzać – wykorzystać go samemu, sprzedać, wynająć bądź wylencjonować osobie trzeciej. Przy usługach – czynności człowieka. Przy dziele – produkt, który odrywa się od osoby twórcy i nadaje się do obrotu. Umowa o dzieło jest bardzo atrakcyjna, ponieważ (wciąż) nie podlega składkom na ZUS. Sprawia to, że w praktyce jest często nadużywana. Władze oczywiście to widzą i od 2021 r. nałożyły na nas obowiązek zgłaszania umów o dzieło do ZUS-u. Celem oczywiście jest to, aby ZUS-owi ułatwić identyfikowanie tych umów o dzieło, które da się zakwestionować i przekwalifikować na umowy o świadczenie usług lub o pracę. Umowy o dzieło obrosły już bogatym orzecznictwem, z którym warto się zapoznać. Z ostatnich ciekawych orzeczeń zwrócę uwagę na jedno – wyrok z 2.09.2020 r., I UK 96/19¹. Sąd Najwyższy powiedział tu, że dzieło nie musi być czymś szczególnie wyrafinowanym czy twórczym. Na umowę o dzieło nadają się na przykład zwykłe tłumaczenia. Ale dzieło to dzieło – nie ma określenia: „zatrudnienie na podstawie umowy o dzieło”. Jeżeli umowa, np. umowa ramowa, przewiduje, że wykonawca będzie dla nas stale wykonywał określone dzieła, to o ile sama natura tego dzieła jest niepodważalna, o tyle już powtarzalność jego wykonywania, pozostawanie w gotowości, mogą świadczyć o zatrudnieniu pracowniczym.

Podsumowując, występujące w praktyce nazwy oznaczają:

- kontrakt, umowa cywilna – może oznaczać zarówno umowę o świadczenie usług, jak i umowę o dzieło;
- zlecenie – oznacza umowę o świadczenie usług. Dlaczego? Dlatego, że typowe zlecenie w HR nie występuje. Typowe zlecenie to zlecenie wykonania czynności prawnej (art. 734 § 1 k.c.). Czynność

¹ LEX nr 3071517.

Książka zawiera konkretne odpowiedzi na problemy prawne, które najczęściej pojawiają się w pracy specjalistów HR. Autor – doświadczony praktyk prawa pracy i HR – dzieli się swoim doświadczeniem i wskazuje rozwiązania adekwatne do danej sytuacji. Tekst napisany jest lekkim, łatwym i przystępnym językiem.

Poruszane zagadnienia dotyczą m.in.:

- zatrudniania i zwalniania pracowników,
- czasu pracy i nadgodzin,
- zakazu konkurencji,
- premii i nagród,
- sporów z pracownikami,
- mobbingu.

Publikacja jest przeznaczona przede wszystkim dla pracowników działów HR, prawników zajmujących się prawem pracy oraz aplikantów zawodów prawniczych chcących specjalizować się w tej dziedzinie.

„Pracownicy HR-u mierzą się z codziennymi problemami, często z trudem i bezowocnie szukając pomocy prawnej w książkach czy u prawników. W książkach znajdują informacje o odnośnych przepisach. A prawnicy...? Przesyłają opinię liczącą 10 stron, którą trzeba czytać długo i cierpliwie, piszą bowiem językiem zrozumiałym chyba tylko dla nich samych. Nawet jeśli doszukamy się jakiejś odpowiedzi, to utonie ona w odmętach bezpiecznych sformułowań: „to zależy...”, „wydaje się...”, „sprawa nie jest całkiem jasna...” itd., itd. A my tu i teraz musimy podjąć decyzję! Zwolnić, czy nie zwolnić? Zapłacić, czy nie zapłacić?”

Ze wstępu

Bartłomiej Raczkowski – adwokat, partner w Kancelarii Raczkowski – pierwszej wyspecjalizowanej kancelarii prawa pracy w Polsce. Od blisko 30 lat doradza największym międzynarodowym i polskim firmom w zakresie prawa pracy. W latach 2017–2019 był przewodniczącym European Employment Lawyers Association (EELA) – organizacji zrzeszającej ok. 1500 wiodących prawników prawa pracy w Unii Europejskiej. Działa także w innych prestiżowych międzynarodowych organizacjach branżowych. Od wielu lat wymieniany jako lider w praktyce prawa pracy przez wszystkie renomowane polskie i zagraniczne publikacje, takie jak Chambers & Partners, The Legal 500, Who's Who Legal, Rzeczpospolita.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 69 ZŁ (W TYM 5% VAT)