

**PRO  
HR**

---

**HANDLOWY**

---



# TEMATY

## 01

Konsultacja związkowa wypowiedzenia umowy o pracę wymaga formy pisemnej lub elektronicznego podpisu kwalifikowanego

## 02

Pracodawca powinien weryfikować legalność pobytu i pracy cudzoziemca

## 03

„Żółta kartka” dla pracownika – procedura nakładania kary porządkowej

## 04

Geograficzne różnicowanie płac niezgodne z prawem

TEMAT 1

## **Konsultacja związkowa wypowiedzenia umowy o pracę wymaga formy pisemnej lub elektronicznego podpisu kwalifikowanego**



Łukasz Kuczkowski  
Radca prawny / Partner



Sąd Najwyższy zakwestionował możliwość przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi wypowiedzenia umowy o pracę w zwykłej formie elektronicznej (meilowej).

Zgodnie z przepisami, taka konsultacja wymaga formy pisemnej (na piśmie). W ocenie Sądu obecne przepisy wyłączają inne formy niż forma pisemna, w szczególności formę dokumentową (np. skan pisma wysłany meilem, zapytanie w treści meila, itp.).

Zważywszy na zrównanie z formą pisemną formy elektronicznej z kwalifikowanym podpisem elektronicznym, również ta forma jest dopuszczalna.

Przeprowadzenie konsultacji w niewłaściwej formie może oznaczać naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów i w konsekwencji przegranie sprawy sądowej, jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia.

Wyrok budzi wątpliwości w przypadku, gdy pracodawcy zawierają ze związkami zawodowymi porozumienia określające zasady wymiany korespondencji, w tym również w zakresie konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę.

Takie porozumienia opierają się na autonomii stron i powinny być respektowane przez sądy w sytuacji, w której cel konsultacji jest zapewniony.

Nie mniej jednak warto przyjrzeć się praktyce konsultacji wypowiedzeń umów o pracę pod kątem powyższego wyroku i wprowadzać ewentualne zmiany do tej praktyki.

## TEMAT 2

# Pracodawca powinien weryfikować legalność pobytu i pracy cudzoziemca

Obowiązujące przepisy nakładają na pracodawców obowiązek żądania od cudzoziemców przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnych dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium Polski, np. wiza krajowa, karta pobytu. Pracodawcy zobowiązani są także do przechowywania kopii tych dokumentów przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Dopilnowanie tych obowiązków może uchronić pracodawcę przed konsekwencjami prawnymi. Za zatrudnianie cudzoziemców przebywających w Polsce nielegalnie grozi bowiem odpowiedzialność karna.

Istotne jest również, aby cudzoziemcy posiadali właściwe zezwolenia na pracę. Zatrudnianie cudzoziemców bez wymaganego zezwolenia jest w Polsce karane.

W praktyce pracodawcy powinni regularnie weryfikować ważność posiadanych przez cudzoziemców dokumentów. Szczególną uwagę powinni zwrócić na ważność dokumentów, które zostały przedłużone w związku z pandemią COVID-19, tzn. zezwoleń na pobyt czasowy, wiz, zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy.

W przypadku odwołania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego dokumenty te będą ważne jedynie przez 30 dni od dnia odwołania tych stanów, w zależności od tego, który będzie obowiązywał jako ostatni.

Po upływie tego terminu, cudzoziemcy, którzy dotychczas pracowali i przebywali na podstawie przedłużonych dokumentów, utracą zarówno podstawę do legalnego pobytu, jak i pracy. Należy zatem pamiętać, aby wcześniej uzyskać nowe dokumenty.



dr Michał Kacprzyk  
Radca prawny



Jan Pietruczuk  
Konsultant migracyjny



TEMAT 3

## „Żółta kartka” dla pracownika – procedura nakładania kary porządkowej

Na boisku piłkarskim procedura jest prosta – sędzia wyciąga żółty kartonik, aby ukarać za przewinienie. Boleśnie przekonał się o tym Grzegorz Krychowiak podczas trwających rozgrywek EURO2020.

Pracownicy, podobnie jak piłkarze, mogą zostać zdyscyplinowani. W tym celu przewidziano w Kodeksie pracy kary porządkowe. Przy stosowaniu kar porządkowych procedura nie jest jednak taka prosta. Kluczowe znaczenie ma kolejność działań pracodawcy. Błąd proceduralny może spowodować uchylenie kary, jeśli pracownik odwołała się do sądu. Stanie się tak, nawet gdyby kara była zasadna.

### Ważna jest procedura

Po pierwsze – termin. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia przez pracodawcę wiedzy o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

Po drugie – zawiadomienie o karze. Musi być na piśmie (podpis własnoręczny albo kwalifikowany podpis elektroniczny). Trzeba wskazać rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę tego naruszenia, a także poinformować pracownika o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Po trzecie – wysłuchanie. Polega na umożliwieniu pracownikowi złożenia wyjaśnień – z reguły osobiście. Może być jednak także przeprowadzone telefonicznie lub online.

Po czwarte – nałożenie kary. Zawiadomienie o ukaraniu może być podpisane i złożone pracownikowi dopiero po jego wysłuchaniu. W trakcie wysłuchania może być przygotowany jedynie projekt kary.

Po piąte – archiwizacja. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

### Mechanizm odwoławczy

Po otrzymaniu zawiadomienia o ukaraniu, pracownik ma 7 dni na wniesienie do pracodawcy sprzeciwu od wymierzonej kary. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca, po rozpatrzeniu stanowiska związku zawodowego reprezentującego pracownika, o ile taki działa u pracodawcy. Jeśli pracodawca nie odrzuci sprzeciwu w ciągu 14 dni od jego wniesienia, jest to równoznaczne z jego uwzględnieniem. W przypadku odrzucenia sprzeciwu pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej.



Piotr Lewandowski  
Radca Prawny



Anna Boguska  
Radca prawny





Łukasz Kuczkowski  
Radca prawny / Partner



TEMAT 4

## **Geograficzne różnicowanie płac niezgodne z prawem**

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok, w którym zakwestionował możliwość różnicowania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w ramach tego samego pracodawcy, ale pracujących w różnych zakładach (np. sklepach, centrach, fabrykach, itp.).

Jest to częsta praktyka w przypadku przedsiębiorców prowadzących szereg takich punktów na terenie całego kraju. Różnicowanie wynagrodzenia jest najczęściej podyktowane różnymi kosztami życia w danym regionie, poziomem bezrobocia czy skalą retencji pracowników.

Wyrok Trybunału może oznaczać konieczność ujednoczenia stawek wynagrodzenia bez względu na miejsce wykonywania pracy, o ile tylko pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości.

W przypadku uznania, że takie różnicowanie nie jest zasadne pracodawca ryzykuje konieczność wyrównania wynagrodzeń do poziomu najwyższego z nich. Wyrok może być zatem niekorzystny dla pracodawców zarówno w relacji z pracownikami, związkami zawodowymi jak i PR-owo.

Z tego też względu konieczna jest analiza wyroku Trybunału pod kątem zasad różnicowania wynagrodzenia u poszczególnych pracodawców i ocena ryzyka wynikającego z tego wyroku.

**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.rackowski.eu](http://www.rackowski.eu)**

Newsletter PRO HR Handlowy nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: [office@rackowski.eu](mailto:office@rackowski.eu).

Copyright © 2021: Rackowski sp.k.