



Szanowni Państwo,

przedstawiamy Państwu **PRO HR HANDLOWY**. Piszemy w nim o aktualnych i najczęściej pojawiających się problemach HR w branży handlowej i FMCG. Wybieramy zagadnienia najbardziej istotne z punktu widzenia Państwa działalności, bazując na doświadczeniach z bieżącej współpracy z licznymi podmiotami z branży. Znajdą Państwo tutaj odpowiedzi na pytania, które albo już teraz Państwa dotyczą, albo mogą dotyczyć w przyszłości, ponieważ są charakterystyczne dla branży.

W pierwszym wydaniu nawiązujemy do trwającego okresu wakacyjnego. Wskazujemy na uprawnienia pracodawców związane z korzystaniem przez pracowników z urlopów (w tym urlopów na żądanie). Piszemy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz outsourcingu, jako alternatywnej formie. Ten ostatni wymaga szczególnej ostrożności, mając na uwadze uprawnienie ZUS do nałożenia na pracodawcę obowiązku zapłaty składek za „outsourcowanych” pracowników.

Przybliżymy Państwu również zasady stosowania monitoringu pracowników po 25 maja 2018 r. Nowe przepisy nakazują uregulowanie tych kwestii w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy. Podpowiemy co, jak i gdzie uregulować.

Życzę owocnej lektury,  
**r. pr. Łukasz Chruściel**

### **Przesunięcie urlopu, odwołanie z urlopu – jak to zrobić i z jakimi kosztami trzeba się liczyć?**



**r. pr. Sandra  
Szybak-Bizacka**

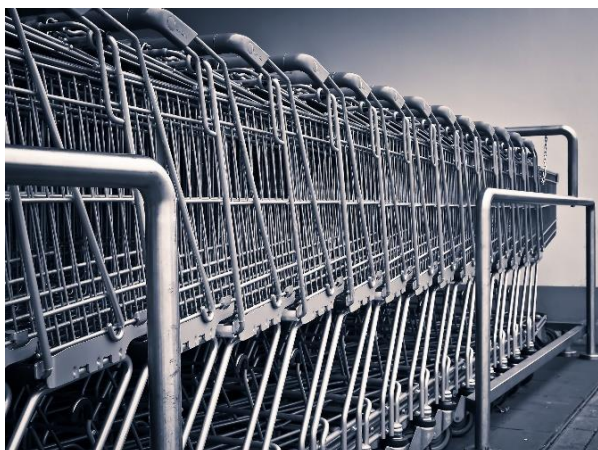
Urlopy udzielane są zgodnie z ustalonym przez pracodawcę planem urlopów lub w oparciu o indywidualne wnioski pracowników (jeżeli pracodawca nie jest zobowiązany do tworzenia planu urlopów).

Zdarza się jednak, że pomimo wyrażenia przez pracodawcę zgody na urlop w określonym terminie, zachodzą szczególne okoliczności wymagające obecności pracownika w pracy np. konieczność usunięcia awarii, przesunięcie terminu odbioru budowy nowych pomieszczeń i związana z tym przeprowadzka itp.).

Jeżeli są Państwo w stanie wykazać, że nieobecność pracownika w takich okolicznościach mogłaby spowodować poważne zakłócenie toku pracy, dopuszczalne jest przesunięcie terminu urlopu pracownika, jednostronnie przez pracodawcę.

Można również odwołać pracownika z urlopu, jeżeli konieczność taka wynika z okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu (np. niezapowiedziana kontrola organów skarbowych; nagłe ważne spotkanie, które wymaga wiedzy tego konkretnego pracownika). W takim przypadku należy jednak pamiętać, że pracodawca jest zobowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika, pozostające w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. Będą to np. koszty pobytu lub wycieczki w zakresie, w jakim pracownik nie mógł z nich skorzystać (jeżeli niemożliwe było uzyskanie zwrotu), jak również koszty podróży powrotnej.

**Pracodawca jest zobowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika, pozostające w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.**



### **Urlopu na żądanie można odmówić. Taki urlop nie może być formą protestu**



**r. pr. Robert  
Stępień**

Pracownik chcący skorzystać z urlopu na żądanie ma obowiązek zgłosić to najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, przed rozpoczęciem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem.

Zgłoszenie żądania przez pracownika nie oznacza jednak jeszcze prawa do skorzystania z urlopu. W każdym przypadku pracodawca musi wyrazić na to zgodę. Pomimo, że kodeks pracy nie przewiduje możliwości odmowy udzielenia takiego urlopu, obowiązek jego udzielenia nie jest bezwzględny. W szczególnych okolicznościach pracodawca może odmówić, ze względu na wyjątkowy interes pracodawcy wymagający obecności pracownika.

Z taką sytuacją możemy mieć do czynienia np. w przypadku braków kadrowych w sezonie chorobowym lub urlopowym (np. w wakacyjnym), gdy nieobecność kolejnego pracownika zagroziłaby ciągłości pracy lub spowodowała jej dezorganizację (np. paraliż sklepu). Odmowę udzielenia urlopu na żądanie może również uzasadniać sytuacja, w której nieobecność pracownika mogłaby spowodować istotne zagrożenie dla dobra bądź mienia zakładu pracy.

Wreszcie mogą Państwo odmówić, jeżeli pracownik, zgłaszając żądanie urlopu, zmierza do jego nadużywania. Może to być w szczególności sytuacja, w której większa grupa pracowników zgłasza takie żądania w tym samym czasie, chcąc w ten sposób zaprotestować przeciwko warunkom pracy.



W takim przypadku pracodawca nie tylko ma prawo odmówić urlopu, ale również wyciągnąć konsekwencje wobec pracowników. Urlop ma bowiem służyć wypoczynkowi, a nie być formą protestu.

Jeżeli pomimo odmowy udzielenia urlopu na „żądanie” pracownik nie stawia się w pracy, będzie to oznaczało nieusprawiedliwioną nieobecność, uzasadniającą nawet zwolnienie dyscyplinarne. Warto przy tym zaznaczyć, że odmowa udzielenia urlopu oraz przyczyny odmowy powinny być pracownikowi wyraźnie zakomunikowane.

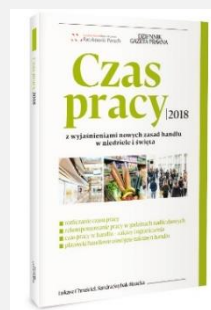
### **Korzystanie z pracowników tymczasowych ograniczone do 18 miesięcy – zbliża się koniec terminu**

W okresie wakacyjnym, jednym ze sposobów na uzupełnienie braków kadrowych może być skorzystanie z usług agencji pracy tymczasowej. Korzystając z pracowników tymczasowych należy jednak pamiętać o zmianach, które weszły w życie od 1 czerwca 2017 r. Przed zmianami zdarzało się, że pracodawcy korzystali z pracy tych samych pracowników tymczasowych przez wiele lat. Obowiązywały co prawda limity, ale wystarczyło zmienić agencję, aby w dalszym ciągu korzystać z pracy konkretnych pracowników. Limity obowiązywały bowiem wyłącznie agencje, ale nie pracodawcę użytkownika.

Aktualnie limity czasowe obowiązują również pracodawców użytkowników. Nie mogą Państwo korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego dłużej niż – co do zasady – 18 miesięcy. Naruszenie zakazu podlega karze grzywny od 1000 zł do 30000 zł. Pierwszy okres 18 miesięcy, liczony nieprzerwanie od dnia wejścia w życie nowych przepisów, kończy się z dniem 30 listopada br. Jeżeli korzystają Państwo z pracowników tymczasowych, warto już teraz zastanowić się nad alternatywnym rozwiązaniem.

Przy zawieraniu umów z agencją należy również pamiętać, że agencje mają obowiązek przedłużenia umowy o pracę do czasu porodu pracownicy tymczasowej, która legitymuje się co najmniej 2- miesięcznym okresem skierowania do pracy tymczasowej przez daną agencję, jeżeli jej umowa miałaby ulec rozwiązaniu po trzecim miesiącu ciąży. W umowach z agencjami niejednokrotnie pojawiają się klauzule, które mają na celu przerzucenie powyższego obowiązku na pracodawcę użytkownika. Spotykamy się z postanowieniami zobowiązującymi pracodawcę użytkownika do zapewnienia pracownicy objętej ochroną możliwości wykonywania pracy tymczasowej tak długo, jak pozostaje ona zdolna do pracy czy też postanowienia ograniczające możliwość rezygnacji z pracy takiej pracownicy. Dlatego, zawierając umowę z agencją, należy zwracać uwagę na sposób uregulowania w niej kwestii związanych z zatrudnianiem kobiet w ciąży. Może bowiem okazać się, że pomimo zmniejszenia zapotrzebowania na pracę, niemożliwa będzie rezygnacja z pracy takiej pracownicy.

### **► CZAS PRACY 2018 z wyjaśnieniami nowych zasad handlu w niedziele i święta**



Praktyczne omówienie zagadnień związanych z prawidłowym planowaniem i rozliczaniem czasu pracy. Wydanie obejmuje wyjaśnienia zmian związanych z wprowadzeniem ograniczenia handlu w niedziele i święta.

Autorzy:

r. pr. Łukasz Chruściel  
oraz r. pr. Sandra Szymbak-Bizacka

## Uwaga na „Outsourcing” – ZUS może ustalić w decyzji, kto zapłaci składki



r. pr. **Łukasz Chruściel**

Outsourcing jest wykorzystywany jako metoda nie tylko na obniżenie kosztów, ale również na problemy z pozyskaniem własnych pracowników. Bywa jednak stosowany w niewłaściwy sposób.

W umowach o świadczenie usług czy współpracy (potocznie zwanych umowami outsourcingu) można spotkać postanowienia, zgodnie z którymi osoby wyznaczone do świadczenia usług (personel wykonawcy) są podporządkowane zamawiającemu, który powierza im konkretne zadania, zarządza ich czasem pracy oraz sprawuje bieżącą kontrolę. W taki sam sposób odbywa się faktyczna realizacja umowy. W takich sytuacjach, mimo że osób wyznaczonych przez wykonawcę formalnie nie łączy z zamawiającym żaden stosunek prawny, istnieje prawdopodobieństwo ustalenia pomiędzy nimi stosunku pracy. Nie mamy bowiem do czynienia z przekazaniem na zewnątrz określonych usług (tj. z prawidłowo pojmowanym outsourcingiem), ale z „wypożyczeniem” własnych pracowników.

Przedsiębiorcy korzystający z takiego „outsourcingu” często nie zdają sobie sprawy, że pociąga to za sobą ryzyko ustalenia stosunku pracy, mogące skutkować roszczeniami z zakresu prawa pracy czy obowiązkami składkowymi.

Ryzyko to stało się jeszcze bardziej aktualne po 13 czerwca 2017 r. ZUS uzyskał bowiem możliwość ustalenia podmiotu będącego faktycznym płatnikiem składek w drodze decyzji administracyjnej. Jeżeli zatem stosunek pomiędzy zamawiającym, a osobą faktycznie

realizującą usługę nosi cechy stosunku pracy, ZUS może wydać decyzję, że płatnikiem nie jest podmiot, który dokonał zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i rozliczał składki (wykonawca), lecz podmiot, który rzeczywiście powinien był dokonać takiego zgłoszenia jako pracodawca (zamawiający).

Decydując się zatem na współpracę z podmiotami świadczącymi usługi „outsourcingu”, warto dobrze przeanalizować warunki umowy oraz właściwie określić i na bieżąco kontrolować sposób wykonywania takiej umowy.



## **Monitoring pracowników w placówkach handlowych – ograniczony katalog celów i nowe wymogi formalne**



**r. pr. Paweł Sych**

25 maja br. weszły w życie nowe przepisy dotyczące monitorowania pracowników. Szczegółowo regulują zasady stosowania przez pracodawcę nie tylko monitoringu wizyjnego, ale również innych form monitorowania pracowników.

Wśród innych form można przykładowo wymienić przeglądanie poczty, monitoring telefonu komórkowego, przeglądanie komputera, stosowanie nadajników GPS etc.).

Nowe przepisy wskazują przede wszystkim na przesłanki, jakie muszą być spełnione, aby pracodawca mógł stosować takie narzędzia. Monitoring wizyjny może być stosowany, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.



Inne formy monitoringu, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

W przypadku placówek handlowych, monitoring wizyjny stosowany jest przede wszystkim w celu ochrony mienia. Ma zabezpieczać pracodawcę przed kradzieżami (w tym, ze strony pracowników). W konsekwencji, stosowanie monitoringu jest usprawiedliwione w takich miejscach, gdzie istnieje ryzyko wystąpienia kradzieży, czyli np. w halach sprzedaży, w magazynach, przy rampach rozładunkowych.

Przy stosowaniu monitoringu wizyjnego należy pamiętać o spełnieniu szeregu obowiązków. Przede wszystkim, cel, zakres i sposób zastosowania monitoringu wizyjnego powinny zostać uregulowane w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie pracy. Dopiero w sytuacji, gdy pracodawca nie jest objęty układem oraz nie ma obowiązku tworzenia regulaminu, można to zrobić w drodze obwieszczenia.

Należy również pamiętać o obowiązku prawidłowego oznaczenia miejsc, w których monitoring jest stosowany. Art. 22(2) k.p. wyraźnie wskazuje, że pomieszczenia i teren monitorowany powinny być oznaczone w sposób widoczny i czytelny.