

Reforma urzędów pracy: łączenie stanowisk nieuniknione

Dyrektorzy PUP wręczą pracownikom wypowiedzenia zmieniające, ale nie ma pewności, czy stworzą **regulaminy nagród**. Choć z przepisów taki obowiązek nie wynika, to powinni to rozważyć

Katarzyna Dąbrowska
dgp@infor.pl

Zmieniona ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (wejdzie w życie w maju) wprowadza nową funkcję doradcy klienta, który za efekty pracy ma dostawać nagrody. O ile ustawa reguluje, jakie warunki ma spełnić urząd pracy, aby otrzymać środki na ten cel, to nie daje wskazówek, jak je dzielić na poszczególnych pracowników. Czy to oznacza, że urzędy pracy będą musiały tworzyć regulaminy nagród i zmieniać umowy o pracę z swoim pracownikom? To ostatnie nie dotyczy tylko zmiany zasad wynagradzania, ale też tego, że funkcję doradcy klienta będzie można powierzyć osobie, która pracuje w urzędzie na innym stanowisku.

– Doradcą klienta może być nawet księgowa, bo naszym założeniem było to, aby taką funkcję pełniły osoby już pracujące w urzędzie, oczywiście po odpowiednim przeszkoleniu. Nie wyklucza to możliwości pełnienia tej funkcji na całym etacie – mówi wiceminister pracy Jacek Męcina.

Rozwiązanie wydaje się dość ciekawe i niektóre urzędy potwierdzają, że będą je stosować. Pytanie tylko, czy jeden etat może obejmować dwa stanowiska. Kodeks pracy tego nie zabrania. Zatem wydaje się, że można poszerzyć zakres obowiązków, jednak będzie się to wiązało z wręczeniem wypowiedzeń zmieniających.

Warto przy tym zadbać o kilka szczegółów, np. odrębne dla każdego stanowiska pracy zakresy obowiązków, szczególnie że za wykonywa-

nie pracy jako doradca klienta osoba taka może otrzymać dodatkową gratyfikację z FP za efektywność. Trzeba też pamiętać o prawidłowym wskazaniu wynagrodzenia za pracę. Jego rozgraniczenie jest uzasadnione, chociażby z tego względu, że z FP zostaną sfinansowane koszty składek ZUS pracowników pełniących funkcje doradców klienta.

W takim przypadku trzeba także wziąć pod uwagę przepisy antydyskryminacyjne. Księgowa, której zlecono dodatkowe zadania, będzie mogła także domagać się równego traktowania. Jeśli porówna się z innymi osobami na takim samym stanowisku (np. księgowymi) i okaże się, że za takie samo wynagrodzenie realizuje więcej czynności, to uzasadniony będzie zarzut dyskryminacji – zauważa Patrycja Zawirska, radca prawny, kierująca departamentem prawa pracy w Kancelarii K&L Gates Jamka sp.k.

Warto uregulować

Wracając do pytania dotyczącego obowiązku utworzenia w urzędzie regulaminu wynagradzania, to jak wcześniej zauważono, w ustawie brak wskazówek dotyczących rozdzielenia środków pomiędzy poszczególnych podwładnych. Pozostawiono to pracodawcom. Prawnicy nie mają wątpliwości, że zasady takie należałoby uregulować na poziomie każdego urzędu.

– Powinni oni w sposób precyzyjny wskazać w akcie wewnętrzzakładowym zasady podziału tak, aby zmniejszyć ryzyko podnoszenia zarzutów dyskryminacyjnych przez podwładnych. Podkreślam jednak, że brak takich szczegółowych zasad premiowania nie jest prawnie sankcjonowany – mówi Patrycja Zawirska.

Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami prawo do nagród ustalane będzie corocznie, w zależności od tego, czy dany urząd pra-

cy osiągnie w danym roku określony poziom efektywności, uprawniający do otrzymania środków na nagrody z FP. – Jednocześnie każdego roku wysokość środków może być inna, a co za tym idzie również zasady przyznawania nagród i ustalania ich wysokości mogą być różne – podkreśla **Robert Stępień**, prawnik z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**. Jego zdaniem najbardziej racjonalnym rozwiązaniem wydaje się więc coroczne ustalanie przez poszczególne urzędy zasad przyznawania tych nagród, odrębnie dla każdego roku, w którym dany urząd pracy otrzyma środki na nagrody. Najlepiej robić to w odrębnym (w stosunku do regulaminu wynagradzania) akcie wewnętrznym, aby nie powodować konieczności corocznego dostosowywania regulaminu wynagradzania. Przykładowe zapisy takiego aktu zostały podane obok.

Umowy bez zmian

Pozostaje jeszcze kwestia zmiany pracownikom indywidualnych warunków zatrudnienia w związku z przyznawaniem dodatkowego świadczenia. – Nie ma takiego obowiązku, bo i tak będą automatycznie obowiązywały korzystniejsze postanowienia wynikające z aktów wewnątrzzakładowych – wyjaśnia Patrycja Zawirska.

Pojawia się jednak wątpliwość, czy nie trzeba także wypowiedzieć indywidualnych warunków zatrudnienia w zakresie prawa do nagrody, jeżeli w kolejnym roku prawo do nagrody nie będzie im przysługiwało. – Wydawanie terminowych aktów regulujących zasady przyznawania nagród z wyrażnym określeniem czasu ich obowiązywania pozwala jednak bronić stanowiska, że w takim przypadku nie jest wymagane wypowiedzenie lub zmiana indywidualnych warunków zatrudnie-

WZÓR

Przykładowe postanowienia

Par. 1

Niniejszy regulamin reguluje zasady przyznawania nagród, o których mowa w art. 108 ust. 1g–1i oraz w art. 109 ust. 7h–7k ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: „nagrody”).

Par. 2

Nagrody mogą być przyznawane pracownikom zatrudnionym na stanowisku doradcy zawodowego oraz na stanowisku kierownika powiatowego urzędu pracy.

Par. 3

Prawo do nagrody przysługuje w przypadku spełnienia przez pracownika wymogów, o których mowa w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu (wymogi te powinny zostać określone poprzez odwołanie się do konkretnego poziomu efektywności osiągniętego przez dany powiatowy urząd pracy w danym roku kalendarzowym oraz powinny uzależniać prawo do nagrody od poziomu zaangażowania danego pracownika w wypracowanie określonego poziomu efektywności).

Par. 4

Nagrody dla pracowników zatrudnionych na stanowisku doradcy zawodowego będą przyznawane w wysokości zł na każdą osobę bezrobotną, która w danym roku kalendarzowym podjęła pracę w wyniku doradztwa prowadzonego przez danego doradcę zawodowego.

Par. 5

Nagrody dla pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika powiatowego urzędu pracy będą przyznawane w wysokości zł na każdą osobę bezrobotną, która w danym roku kalendarzowym podjęła pracę w wyniku doradztwa prowadzonego przez doradcę zawodowego podlegającego danemu kierownikowi powiatowego urzędu pracy.

Par. 6

Niniejszy regulamin obowiązuje w roku kalendarzowym 2014. Przyznanie pracownikom prawa do nagrody na podstawie niniejszego regulaminu w roku 2014 nie daje prawa do otrzymywania nagrody w kolejnych latach. Wraz z końcem 2014 r. pracownicy tracą prawo do otrzymywania nagród na zasadach określonych w niniejszym regulaminie. Nie wymaga to zmiany indywidualnych warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności poprzez dokonywanie wypowiedzeń zmieniających lub zawieranie porozumień zmieniających do umów o pracę. Przyznanie pracownikom prawa do nagrody w kolejnych latach wymaga wydania nowego regulaminu regulującego zasady przyznawania nagród w kolejnym roku kalendarzowym.

Oprac. **Robert Stępień** z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

nia pracowników. Warto to wyraźnie zaznaczyć w akcie regulującym zasady przyznawania nagród. Jest to kolejny argument przemawiający na rzecz wydawania terminowych aktów regulujących warunki przyznawania nagród w poszczegól-

nych latach – dodaje **Robert Stępień**.

Podstawa prawna

Art. 1 pkt 8o ustawy z 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (na dzień zamknięcia dodatku nie podano Dz.U.).

OPINIA EKSPERTA



JERZY BARTNICKI

dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kwidzynie

Przygotowana przez resort pracy reforma urzędów pracy budzi wiele wątpliwości w zakresie nagradzania pracowników urzędów pracy. Możemy przyjąć dwa warianty rozwiązania.

Zgodnie z pierwszym, urząd nie otrzyma z Funduszu Pracy środków na nagrody dla pracowników, bo nie spełnimy dość mętnych oczekiwań ministra.

Zgodnie z drugim wariantem, założmy, że PUP otrzyma takie pieniądze z FP, to dopiero wtedy ustali wewnętrzny regulamin podziału środków, bo nie ma uzasadnienia dla tworzenia stałego regulaminu premiowania. Taki byłby konieczny w przypadku systematycznego otrzymywania środków z Funduszu na nagrody, a ustawa wyraźnie wiąże prawo do otrzymania środków na nagrody z efektywnością danego powiatowego urzędu pracy w zakresie działań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych. W praktyce będzie to oznaczać, że każdego roku wysokość środków może być inna, a co za tym idzie – również zasady przyznawania nagród i ustalania ich wysokości mogą być różne. Przy tym należy jeszcze pamiętać o tym, że to rozwiązanie prawne ma obowiązywać tylko 3 lata. Przyznawanie nagród pracownikom PUP nie wymusza także zmian w obowiązujących umowach o pracę. W takim przypadku zadziałają postanowienia korzystniejsze wynikające z przepisów wewnątrzzakładowych.