

Danfoss

Employee Innovation

SPIS TREŚCI



Wcześniejsze numery magazynu SEKA dostępne są pod linkiem:
www.issuu.com/sekamagazyn

"Safety on the shop floor" – wywiad z Pawłem Konarzewskim, Danfoss Poland	STRONA: 4
Chart á la carte	STRONA: 8
Kluczowi pracownicy na wagę złota	STRONA: 9
Pod jednym dachem	STRONA: 10
Użyj ciała zamiast metrówki	STRONA: 12
Employee Innovation	STRONA: 13
Sukces firmy w trzech krokach!	STRONA: 14
Zawieranie umów cywilnoprawnych a domniemanie istnienia stosunku pracy <i>opracowanie: Konstanty Wróblewski, Dział Prawny SEKA S.A.</i>	STRONA: 16
SEKA NEWS	STRONA: 18
Wydarzy się	STRONA: 19



STOPKA REDAKCYJNA

Wydawca: SEKA S.A.

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

tel.: 22 517 88 50 / fax: 22 517 88 87

www.seka.pl, seka@seka.pl

www.facebook.com/SEKAszkolenia

Realizacja: www.p-content.com

Wszelkie prawa zastrzeżone. Seka SA

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant

Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA SA

Korekta: Monika Bartnik

Kontakt z redakcją: magazynseka@seka.pl

Okładka: Personal Body Unit Index, zdjęcie: mat. pras.



Szanowni Państwo!

Każdy ma prawo do pracy, a praca i jej warunki powinny być zgodne z prawem. Takie podejście do funkcjonowania w realiach rynkowych XXI wieku może zagwarantować zmianę, której gospodarka tak potrzebuje. Efektywność w powiązaniu z etyką działania oraz satysfakcja pracowników gwarantująca wyniki firmy to klucz do sukcesu każdego nowoczesnego przedsiębiorstwa. Wdrożenie zmiany i nowych standardów nie jest łatwe, dlatego tak ważne jest wsparcie świadczone przez wyspecjalizowanych partnerów.

Magazyn SEKA to miejsce, gdzie prezentujemy zarówno dobre praktyki z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i porady oraz praktyczne rozwiązania dotyczące prawa pracy i zarządzania zasobami ludzkimi. W trzecim numerze magazynu prezentujemy kolejne studium przypadku – dobrą praktykę firmę Danfoss. W artykule przygotowanym przez eksperta działu prawnego SEKA S.A. doradzamy, w jaki sposób efektywnie i zgodnie z prawem zatrudniać pracowników. Prezentujemy ciekawostki z obszaru zarządzania i organizacji pracy, w tym rozwiązania i narzędzia, które mogą mieć wpływ na firmową rzeczywistość. Zapowiadamy również jedno z najważniejszych wydarzeń z obszaru prawa pracy, czyli XVII Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy, którego SEKA S.A. jest organizatorem.

Liczymy na to, że kolejny numer naszego czasopisma będzie dla Państwa inspirującą lekturą. Zależy nam na tym, aby wiedza, porady, jak i dobre praktyki, którymi dzielimy się za pośrednictwem magazynu wspierały Państwa w skutecznym i bezpiecznym prowadzeniu biznesu.

Życzymy przyjemnej lektury!



“Safety on the shop floor”

„Bez względu na to, w jakim kraju znajduje się zakład Danfoss, musi on spełniać wymagania miejscowego i międzynarodowego prawa oraz wymagania polityk i standardów korporacyjnych” – rozmowa z Pawłem Konarzewskim, firma Danfoss Poland

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: dzięki uprzejmości Danfoss Poland



Danfoss to międzynarodowa firma, która rozpoczęła swój dynamiczny rozwój jako jednoosobowa działalność gospodarcza. Dzisiaj zatrudnionych jest w niej dokładnie 23 400 pracowników, co wiąże się z ogromną odpowiedzialnością za bezpieczeństwo i higienę pracy. Jak Państwo radzą sobie z takim wyzwaniem?

Bez względu na to, w jakim kraju znajduje się zakład Danfoss, musi on spełniać wymagania miejscowego i międzynarodowego prawa oraz wymagania polityk i standardów korporacyjnych, w tym tych, które dotyczą BHP i ochrony środowiska. W naszej firmie funkcjonuje system kwartalnego i rocznego raportowania danych o stanie ochrony środowiska oraz BHP.

Co roku przedstawiciele działów BHP i ochrony środowiska spotykają się na tygodniowym seminarium, podczas którego zapoznają się z planami i zamierzeniami centrali, dotyczącymi tych dziedzin oraz wymieniają pomiędzy sobą doświadczenia i przykłady dobrych praktyk.

Wszystkie zakłady obowiązują ten sam standard korporacyjny “Safety on the shop floor”, w którym opisane są wymagania dla czterech obszarów: bezpieczeństwo osób na terenie zakładu, bezpieczeństwo osób z zewnątrz, środki ochrony indywidualnej, monitorowanie wskaźników BHP. Ponadto, mamy obowiązek ograniczania zużycia chemikaliów oraz eliminowania tych szczególnie szkodli-



wych dla ludzi i środowiska, które znajdują się na tzw. „Negative list”.

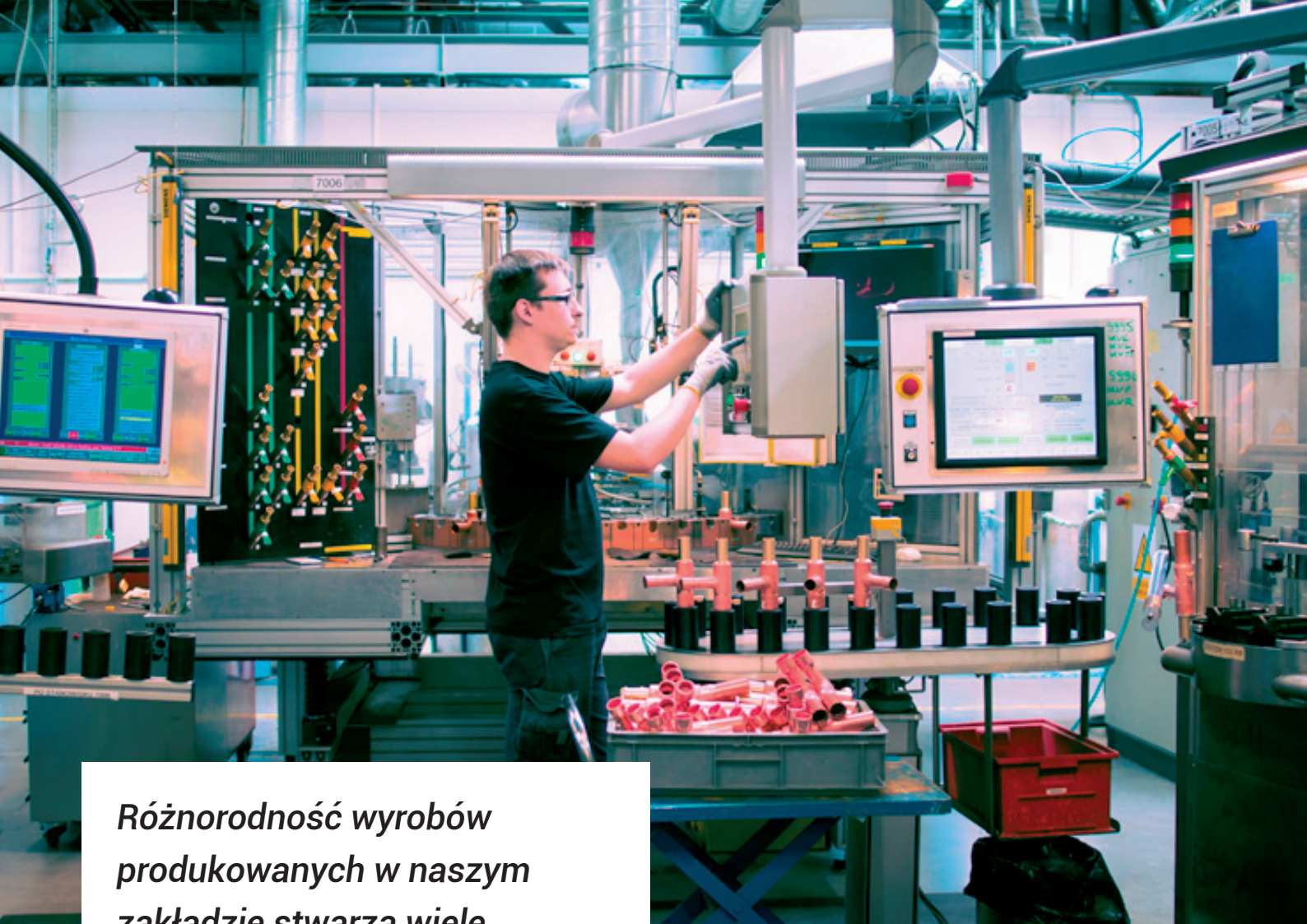
Firma posiada 61 fabryk na całym świecie. W różnych krajach uwarunkowania prawne i organizacyjne dotyczące BHP mogą być różne. Jak firma radzi sobie z tymi potencjalnymi różnicami? Czy stosuje uniwersalne zasady, standardy w tym zakresie?

Wszystkie fabryki na całym świecie działają w ramach wymagań określanych przez kierownictwo centrali w strategiach, politykach oraz standardach. Różnorakie uwarunkowania prawne i kulturowe konfrontowane są z wymaganiami Danfoss odnośnie wszystkich aspektów funkcjonowania zakładu w danym kraju, takich jak m.in. transparentność prowadzenia biznesu, poziom ochrony środowiska, respektowanie praw człowieka. Jeżeli w danym kraju poziom wymagań/standardów/przepisów prawa, w tym BHP, jest niższy od poziomu wymagań Danfoss, zakład ma obowiązek stosowania wymagań Danfoss.

Wszystkie fabryki na całym świecie działają w ramach wymagań określanych przez kierownictwo centrali w strategiach, politykach oraz standardach.

W Państwa zakładzie funkcjonuje 50 linii produkcyjnych. To duże pole do innowacji również w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Czy w Danfoss funkcjonują tego typu rozwiązania?

Różnorodność wyrobów produkowanych w naszym zakładzie stwarza wiele problemów różnorodnej natury, które muszą być na bieżąco rozwiązywane. Nie da się osiągnąć oczekiwanego poziomu jakości



Różnorodność wyrobów produkowanych w naszym zakładzie stwarza wiele problemów różnorakiej natury, które muszą być na bieżąco rozwiązywane. Nie da się osiągnąć oczekiwanego poziomu jakości i produktywności z pominięciem BHP oraz bez zaangażowania pracowników produkcji. Wszyscy są coraz bardziej tego świadomi. Istotnym narzędziem ciągłej poprawy jest metoda Kaizen, czyli metoda małych kroków.

i produktywności z pominięciem BHP oraz bez zaangażowania pracowników produkcji. Wszyscy są coraz bardziej tego świadomi. Istotnym narzędziem ciągłej poprawy jest metoda Kaizen, czyli metoda małych kroków. W wielu przypadkach, wnioski Kaizen dotyczą również poprawy bezpieczeństwa, warunków pracy oraz ergonomii.

W jakim zakresie Państwa działalność wspiera SEKA S.A.? Dlaczego tak ważna jest współpraca z ekspertem zewnętrznym w obszarze BHP?

Zanim została utworzona własna służba BHP, zakład Danfoss w Warszawie, a następnie w Grodzisku Mazowieckim, współpracował z SEKA S.A. w obszarze BHP i ochrony przeciwpożarowej przez ponad dziesięć lat. W tym czasie wiele nauczyliśmy się od specjalistów SEKA S.A. Obecnie współpracujemy ze specjalistą ds. ochrony przeciwpożarowej w naszym zakładzie w Tuchomiu. Oprócz pracowników BHP, we współpracę zaangażowani są pracownicy Działu Utrzymania Budynków oraz Działu Produkcji. Wspólnie udało się zrealizować kilka istotnych

przedsięwzięć poprawiających bezpieczeństwo zakładu. Wypracowano również gotowość na wypadek awarii, m.in. zmodernizowano oświetlenie (w tym awaryjne), wybudowano nowoczesną kabinę do uzupełniania powłok malarskich, zoptymalizowano asortyment i rozmieszczenie podręcznego sprzętu gaśniczego, w oparciu o pracowników - członków OSP - utworzono zakładową Grupę Ratowniczą.

Firma umożliwia pracownikom aktywny udział w kreowaniu pozytywnych zmian dzięki infolinii *Ethics Hotline*. Czy to narzędzie pomaga w usprawnianiu procesów działania firmy i czy ma przełożenie na bezpieczeństwo i higienę pracy w Państwa zakładzie?

Kierownictwo Danfoss Poland przywiązuje dużą wagę do obowiązku przestrzegania wymagań prawa, w tym Kodeksu Pracy oraz standardów korporacyjnych.

Pracownicy są zachęceni do zgłaszania wszystkich istotnych dla nich spraw. Możliwości jest wiele. Możemy wśród nich wymienić: Forum Pracownicze, Forum Pracowników Produkcji, Komisję BHP, Służbę BHP. Co kwartał spotyka się Grupa EHS – zespół złożony z Prezesa, dyrektorów Produkcji, Administracji, HR, Sprzedaży oraz pracowników Służby BHP. Podczas tych spotkań omawiane również są wnioski pracowników wymagające zaangażowania kierownictwa.

Ethics Hotline jest narzędziem specyficznym. Angażuje funkcje korporacyjne w przypadku, gdy dany problem nie jest rozwiązywany lokalnie. Jak już wspominałem, pracownicy są zachęceni do udziału w procesie poprawy warunków BHP bez konieczności stosowania *Ethics Hotline*.

Jakie wyzwania w zakresie BHP stoją przed Państwa zakładem w przyszłości?

Ogólnie ujmując, zmiany organizacyjne związane z doskonaleniem procesów zarządzania na szczeblu globalnym mają wpływ na zarządzanie BHP i ochronę środowiska. Wiąże się to m.in. z coraz większą rolą outsourcingu oraz zwiększającą się liczbą kontrahentów na terenie naszych zakładów.

W najbliższej przyszłości czeka nas recertyfikacja systemu zarządzania środowiskiem na zgodność



z normą ISO 14001:2015. Środowisko pracy jest traktowane jako istotna część szeroko pojętego środowiska. Obecnie w fazie konsultacji jest nowa wersja polityki BHP i ochrony środowiska. Jeden z zapisów w tym dokumencie wprowadza dla każdego zakładu Danfoss obowiązek certyfikacji systemu zarządzania BHP.



Paweł Konarzewski
firma Danfoss Poland

Chart á la carte

*Nie wszystko musi dziać się online... Nie wszystko wymaga mobilnych aplikacji...
Czasami wręcz wskazane jest analogowe wsparcie.*

TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: materiały prasowe



Nie tylko w przypadku pracy kreatywnej, ale również wtedy, kiedy swego rodzaju rutynę i monotoność związaną na przykład z planowaniem czy też organizacją czasu warto jakoś urozmaicić. Pomoże nam w tym zupełnie analogowa magnetyczna tablica korkowa Chart á la carte. Dzięki niezwykle pomysłowemu elementom staje się ona równie niezwykle tablicą ogłoszeń, pomagającą nie tylko w planowaniu, ale również w komunikacji. Kreatywna tablica wręcz prowokuje wymianę myśli i zapewne pomaga również w lepszym wykonywaniu zaplanowanych działań.

Chart á la carte ►
<http://www.chartalacarte.com/>



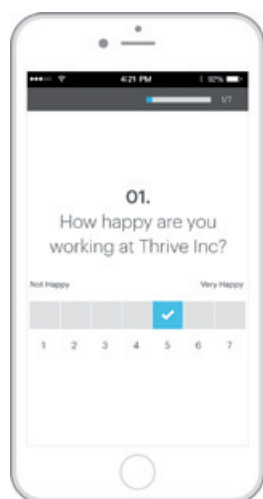
Kluczowi pracownicy na wagę złota

Czy firma jest w stanie przewidzieć, kiedy jej dobry pracownik planuje zmienić pracę? Bezwzględnie powinna! Utrzymanie go jest bowiem bardziej opłacalne niż przeprowadzenie nowej rekrutacji i wdrożenie do pracy nowej osoby.

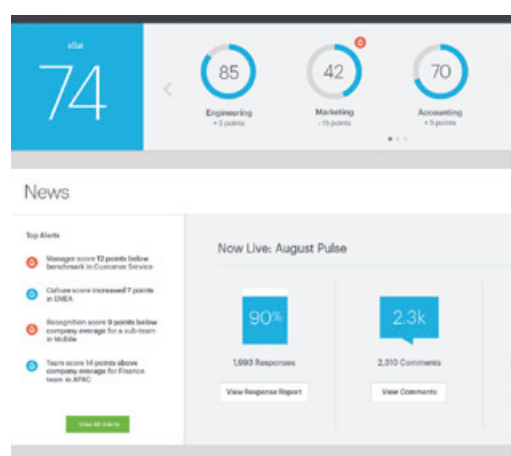
TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: materiały prasowe



Driver	Score	vs Benchmark	Change	% Favorable	Comments
Growth	42	-5	-5	10%	143
Creativity	45	-9			
Rewards	58	+4			
Retention	64	+0			
Culture	70	+0			
Recognition	72	+9			



Glint
<http://www.glintinc.com/>



W przewidywaniu tym wspierają narzędzia do badania zadowolenia pracowników pomagające uniknąć sytuacji, w której na zatrzymanie pracownika w firmie jest już za późno. Jednym z narzędzi pozwalających troszczyć się o zadowolenie pracowników jest Glint – aplikacja, która dzięki krótkim personalizowanym – i co ważne dobrowolnym – ankietom pomoże poznać nastroje pracowników i nie dopuści do sytuacji, w której kluczowa osoba odejdzie z firmy. Aplikacja analizuje zadowolenie pracowników z wykonywanych zadań. Dowiaduje się, czego pracownik oczekuje od pracodawcy, co mu w pracy przeszkadza, w jakie zadania jest bardziej zaangażowany, a w jakie mniej. Jeśli z udzielonych odpowiedzi specjalny algorytm dowie się, że pracownik zaczął myśleć o zmianie, poinformuje o tym zarządzających i pomoże w zatrzymaniu go.

BHP

Pod jednym dachem

„Od wielkich firm do pojedynczych osobowości. Niezwykła mieszanka inspirujących ludzi zebrana pod jednym dachem”. Ten fragment reklamy jednej z przestrzeni coworkingowych jest jednocześnie kwintesencją coworkingu.

TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: materiały prasowe



Na pierwszy plan wysuwa się nie wspólne wynajmowanie biura, ale tworzenie społeczności oraz budowanie więzi. Nowe znajomości z szansą przekształcenia ich w relację firma-klient. Wymiana wiedzy i doświadczenia pomiędzy specjalistami nie tylko z pokrewnych branż. Wzrost motywacji i efektywności w pracy. Coworking to naturalna przestrzeń do budowania nowych struktur biznesowych bez zbędnej biurokracji, niezależnie od warunkowań dotyczących prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, przy jednoczesnym zachowaniu mobilności i niezależności.

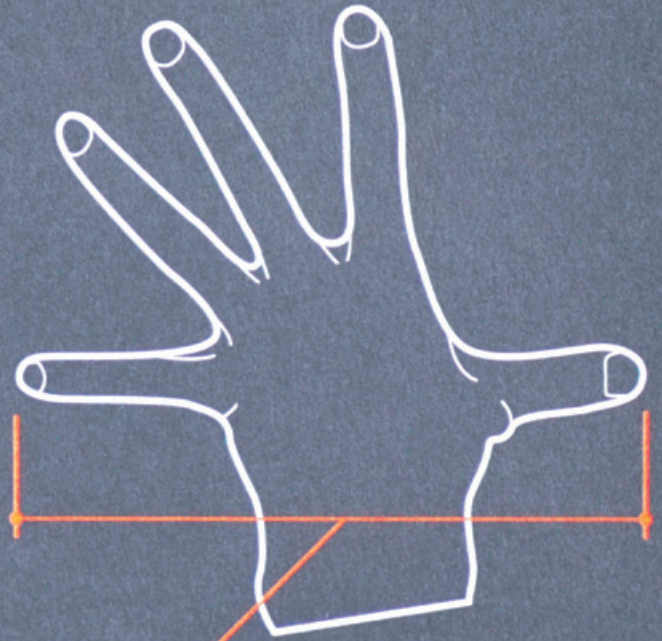
Według badania portalu Deskmag, do 2018 r. liczba biur coworkingowych na świecie wzrośnie ponad sześciokrotnie – do poziomu 37 000. Jednym z najnowocześniejszych miejsc coworkingowych w Europie jest Betahaus, mający swoje biura w Berlinie, Hamburgu, Barcelonie i Sofii. W Polsce w 2015 roku funkcjonowało 145 coworkingów, a najnowszą tego typu przestrzenią w Warszawie jest The Brain Embassy, gdzie na powierzchni 1700 m kw² znajduje się 250 stanowisk pracy, powierzchnia eventowa, kreatywne sale konferencyjne oraz wiele nieformalnych miejsc do pracy.

Betahaus
<http://www.betahaus.com/berlin/>



Użyj ciała zamiast metrówki

SPAN

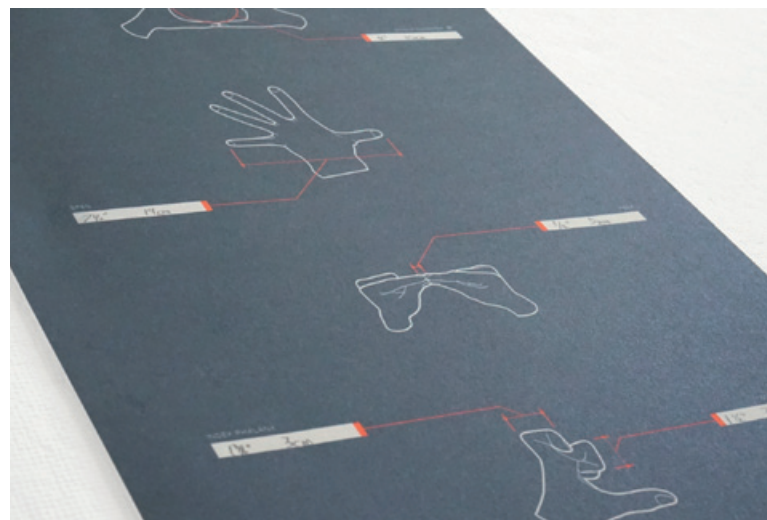


Jak szeroki jest ten stół? Jak wysoki jest ten wieszak? Czy ta rurka ma odpowiednią średnicę? Dzięki „Personal Body Unit Index” do zwymiarowania stołu, wieszaka czy też rurki nie będziesz już potrzebował metrówki.

TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: materiały prasowe

Twoje własne ciało pozwoli Ci na pomiar rzeczy. Zadaniem tego prostego narzędzia jest bowiem wyostrenie naszego wewnętrznego poczucia skali i rozmiarów. A narzędziem tym jest niezwykle prosty szary plakat z pomarańczowymi nadrukami, na którym wpisujemy między innymi, ile cm mają nasze ramiona po rozłożeniu czy też jaką średnicę ma kółko stworzone z palców. Dlaczego jeżeli przez wiele setek lat jednostką miary był łokieć, dzisiaj nie możemy wrócić do tego sposobu wymiarowania? Kiedy nauczymy się mierzyć przedmioty własnym ciałem, nie będziemy się już w panice rozglądać za zgubioną gdzieś na biurku linijką czy też metrówką.

<https://www.kickstarter.com/projects/cwandt/personal-body-unit-index>



Employee Innovation

Gwarancją sukcesu i szansą na stały rozwój firmy jest jej dostosowywanie się do ciągle zmieniających się warunków panujących na rynku.

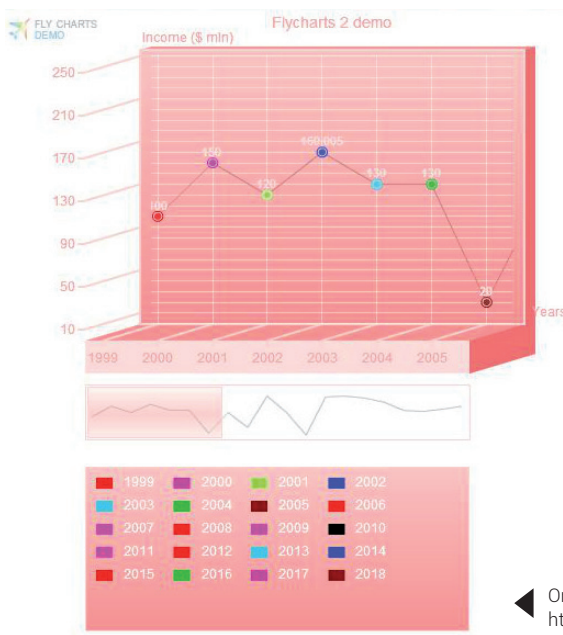
Można to osiągnąć poprzez realizację pięciu modeli innowacyjności, w tym m.in. Employee Innovation.

TEKST: Monika Bartnik, ZDJĘCIA: materiały prasowe



MingMeister ▲

<http://www.mindmeister.com/>



◀ Origami
<http://origami.com/>

Pracownicy są najcenniejszym zasobem, jaki posiada organizacja. I nie chodzi o wybranych pracowników, ale o wszystkich! Należy więc stworzyć takie warunki, aby każdy z nich miał dostęp do narzędzi, które usprawnią jego pracę, do narzędzi, które pozwolą mu wraz z innymi pracownikami uczestniczyć w realizacji projektów firmy. Możliwości takie dają zarówno rozwiązania organizacyjne, jak i nowe technologie. Nie musimy być wielką korporacją, która korzysta z dedykowanych rozwiązań. Małe firmy swoje działania mogą wspierać gotowymi narzędziami, w wielu przypadkach bezpłatnymi.

Mindomo to intuicyjne narzędzie do zarządzania zadaniami, które opiera się na tworzeniu map myśli. To prosta technika rysowania diagramów informacji, która zastępuje ich opisywanie. Na podobnej zasadzie działa Origami, które z kolei pozwala wizualizować swoje pomysły w postaci wykresów czy też grafik.

Wśród narzędzi pozwalających na pracę zespołową w „chmurze” można wymienić m.in. MindMeister, dzięki któremu przeprowadzimy burzę mózgu online. Jeżeli oprócz kreatywnych dyskusji pracownicy potrzebują również narzędzia do prowadzenia projektów przy pomocy notatek biznesowych, prezentacji pomysłów bez konieczności tworzenia slajdów mogą skorzystać z Evernote.

Sukces firmy w trzech krokach!

Menadżer każdej firmy doskonale zdaje sobie sprawę – a przynajmniej powinien – z podstawowych elementów decydujących o sukcesie bądź porażce firmy na konkurencyjnym rynku. Niezależnie od branży, w jakiej działa przedsiębiorstwo na to, czy firma przynosi zyski czy straty mają wpływ podstawowe trzy czynniki.

OPRACOWANIE: Maciej Mazerant



**OPTIMALIZUJ
KOSZTY
ZATRUDNIENIA**

AUDYT CZASU PRACY

1 Optymalizacja kosztów zatrudnienia, czyli czas pracy na wagę złota.

Racjonalne zarządzanie nie tylko własnym czasem, ale przede wszystkim czasem pracy zatrudnionych pracowników, to bardzo ważna umiejętność. Niektórzy menadżerowie mają wrodzone predyspozycje do organizacji pracy w firmie tak, aby pracownicy czy

też współpracownicy wykonywali swoje obowiązki optymalnie. W sytuacji jednak, gdy w grę wchodzi duże zespoły bądź szef nie ma możliwości bezpośredniego nadzoru nad wykonywaną pracą, mogą pojawić się problemy z efektywnym wykorzystaniem czasu. W takiej sytuacji warto pokusić się o współpracę z ekspertami zewnętrznymi, którzy pomagają w optymalizacji czasu pracy kadry na każdym szczeblu firmy. Dzięki takiej usłudze firma może obniżyć na przykład koszty tzw. nieuzasadnionych nadgodzin (warto wiedzieć, że każde 100 nadgodzin w ciągu miesiąca kosztuje pracodawcę rocznie ponad 57 tysięcy zł*). Współpraca z fachowcami w tej dziedzinie gwarantuje wdrożenie zmian zgodnie z wymogami prawa pracy, zabezpieczając jednocześnie interesy pracodawcy. Wiadomym jest, że czas pracy w każdej firmie wymaga indywidualnego podejścia opartego przede wszystkim na diagnozie potrzeb i to właśnie daje współpraca z ekspertami zewnętrznymi, którzy mogą spojrzeć na przedsiębiorstwo z pewnego, często niezbędnego, dystansu.



**WSZYSTKIE
DOKUMENTY
POD KONTROLĄ**

AUDYT DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ

3

Audyt dokumentacji pracowniczej, czyli wszystkie dokumenty pod kontrolą.

Mnogość dokumentów i segregatorów to zмога wszystkich przedsiębiorstw. Marzenie i cel wielu menadżerów to standaryzacja dokumentacji, stworzenie bezpiecznych wzorów dokumentów personalnych, regulaminów i wewnętrznych procedur. Cel ten można osiągnąć przeprowadzając profesjonalny audyt z pomocą wyspecjalizowanych fachowców. Celem audytu jest analiza wszystkich dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pracowników oraz innych dokumentów niezbędnych do zrealizowania pełnego zakresu audytu (np. wewnętrzne procedury, regulaminy itp.). Podsumowaniem audytu jest pisemny raport wraz z wnioskami i rekomendacjami oraz wzorami dokumentów. Audyt pozwala ustalić stan przestrzegania przepisów prawa pracy u pracodawcy, a także umożliwia wyeliminowanie zaobserwowanych nieprawidłowości i zagrożeń.

Współpraca taka pozwala na proponowanie rozwiązań i zapisów, które nie tylko zapewniają przestrzeganie prawa pracy u pracodawcy, ale również należycie zabezpieczają interesy pracodawcy. Wsparcie zewnętrzne pozwala uniknąć ryzyka kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (maksymalna wysokość grzywny to 30 tys. zł). Pomaga również w procesie ujednoczenia i uproszczenia dokumentacji pracowniczej, co wpływa na obniżkę kosztów i zwiększenie efektywności pracy działów HR oraz ogranicza ryzyko przegranej pracodawcy przed sądem pracy.



**EFEKTYWNE
ZATRUDNIANIE
PRACOWNIKÓW**

AUDYT OPTIMALIZACJI FORM ZATRUDNIENIA

2

Efektywne zatrudnianie pracowników, czyli dobry pracownik pilnie poszukiwany.

Firmy działające w różnych branżach wymagają odmiennego podejścia do polityki kadrowej i optymalizacji form zatrudnienia. Niezwykle ważnym jest, aby w procesie pozyskiwania kadr i zarządzania zasobami ludzkimi w zakładzie pracy stosować procedury i standardy zgodne z prawem, ale również działać etycznie i ekonomicznie. Dlatego w dzisiejszej rzeczywistości gospodarczej – dla stysfakcji obu stron – niezwykle ważny jest partnerski dialog w zakresie ustalania warunków zatrudnienia i współpracy pomiędzy klientem a jego kadrą. Dzięki outsourcingowi procesu rekrutacji, a później zarządzania kadrą, można zyskać fachowe wsparcie, a poprzez to oszczędność czasu i efektywność działań. Dotyczy to np. obniżenia kosztów poprzez wskazanie obszarów biznesu klienta, gdzie możliwe jest „bezpieczne” korzystanie z umów cywilnoprawnych lub innych alternatywnych form zatrudnienia. Włączenie w proces zarządzania ekspertów zewnętrznych gwarantuje również bezpieczeństwo prawne – rozumiane jako ograniczenie ryzyka zawierania umów cywilnoprawnych w sferze prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, w sferze podatkowej oraz również w zakresie prawa autorskiego.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ NA TEMAT OFERTY
Skontaktuj się z nami:
tel. 22 517 88 44
e-mail: prawny@seka.pl

ZAWIERANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH A DOMNIEMANIE ISTNIENIA STOSUNKU PRACY

OPRACOWANIE: KONSTANTY WRÓBLEWSKI, DZIAŁ PRAWNY SEKA S.A.

Jednym z głównych priorytetów kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2016-2018 jest problematyka nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, zwłaszcza w aspekcie zjawiska nawiązywania umów cywilnoprawnych.

W ramach długofalowych zadań kontrolnych kontynuowane będą działania sprawdzające przestrzeganie prawa przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, które często są stosowane w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Zgodnie z założeniami, inspektorzy pracy przeprowadzą w 2016 r. 80 tys. kontroli.

Zgodnie z art. 22 § 12 kodeksu pracy, „nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1”. Przepis ten ma chronić pracowników przed „zastępowaniem” umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.

■ Niedopuszczalne pod względem prawnym powinno zatem być w szczególności:

- zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w razie spełnienia warunków, w których powinna być zawarta umowa o pracę,
- zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi poprzez rozwiązanie tych pierwszych i nawiązanie z byłymi pracownikami umów cywilnoprawnych, bez zmiany warunków świadczenia pracy (a więc w sytuacji, gdy pracownicy dotychczas zatrudnieni na podstawie umowy o pracę wykonują – po rozwiązaniu tej umowy – tę samą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej),
- zawieranie umów cywilnoprawnych przez pracodawców zatrudniających inne osoby przy wykonywaniu takich samych prac na podstawie umów o pracę.

Praca wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. (charakterystycznych jedynie dla stosunku pracy) jest pracą wykonywaną w ramach stosunku

pracy, niezależnie od nazwy zawartej umowy (art. 22 § 11 k.p.). Nie jest więc możliwe zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeśli osoba wykonuje pracę:

- określonego rodzaju,
- osobiście,
- na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem,
- w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- za wynagrodzeniem.

Praca świadczona w tych warunkach jest pracą wykonywaną na podstawie stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej umowy (art. 22 § 11 k.p.).

W razie sporu sądowego co do charakteru prawnego stosunku, na podstawie którego świadczona była praca, sąd bada, czy wymienione wyżej elementy miały miejsce, czy też nie.

Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego niejednokrotnie kwestionowało zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – por. np. wyrok z 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98), wyrok z 5 grudnia 2000 r. (I PKN 127/00), wyrok z 21 listopada 2000 r. (I PKN 90/00). Ponieważ art. 22 § 12 k.p. nie zakazuje całkowicie zawierania umów cywilnoprawnych, wolą stron może być zawarcie np. umowy zlecenia. Zgodnie z art. 734 § 1 kodeksu cywilnego, zawierając ją przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Przez umowę zlecenia zleceniobiorca może więc zobowiązać się nie do wykonania wszystkich czynności, lecz jedynie czynności prawnych. Jeśli umowa obejmuje zobowiązanie się jednej strony do dokonania czynności faktycznej (np. sprzątnięcia, pilnowania itp.), a nie prawnej, mamy do czynienia z umową podobną do umowy zlecenia (umową o świadczenie usług), do której – stosownie do art. 750 k.c. – stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

■ Zleceniobiorca nie powinien mieć przełożonego

Podstawową cechą odróżniającą umowę zlecenia od

umowy o pracę jest fakt, że praca w ramach umowy o pracę wykonywana jest w warunkach dobrowolnego podporządkowania pracownika względem pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca sprawuje kierownictwo nad pracownikiem i może przekazywać mu bieżące polecenia kierownicze, które ten powinien wykonać. W razie natomiast zawarcia umowy zlecenia, zleceniodawca nie jest kierownikiem zleceniobiorcy i nie może polecić mu wykonania czynności nie objętych treścią umowy o pracę.

■ **Możliwość powierzenia wykonania czynności objętej umową osobie trzeciej**

Drugą cechą odróżniającą umowę zlecenia od umowy o pracę jest to, że umowa o pracę musi być świadczona osobiście. Ten sam warunek dotyczy co do zasady umowy zlecenia. Jednak w przypadku umowy zlecenia zleceniobiorca może powierzyć jej wykonywanie innej osobie, jeśli wynika to z treści umowy, zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony przez okoliczności. W takiej sytuacji zleceniobiorca powinien zawiadomić zleceniodawcę o osobie i miejscu zamieszkania swojego zastępcy. W razie wyrządzenia szkody przez zastępcę będzie odpowiadał za brak należytej staranności przy dokonywaniu wyboru zastępcy. Jeśli zawiadomienia takiego nie dokona, będzie odpowiadał solidarnie z zastępcą za szkody wyrządzone przez zastępcę.

■ **Umowa zlecenia może być nieodpłatna**

Trzecią cechą pozwalającą odróżnić umowę zlecenia od umowy o pracę jest to, że umowa zlecenia nie musi mieć charakteru odpłatnego. Może więc być umową nieodpłatną. Artykuł 735 § 1 k.c. stanowi bowiem, że za wykonanie umowy zlecenia należy się wynagrodzenie, chyba że z umowy lub z okoliczności wynika, że umowa nie ma charakteru odpłatnego.

■ **Zleceniobiorcy nie są objęci wewnątrz zakładowymi źródłami prawa pracy**

W stosunku do zleceniobiorcy nie powinny mieć zastosowania zapisy wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, w szczególności: regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania lub premiowania. Regulaminy powinny mieć zastosowanie wyłącznie w stosunku do osób, które świadczą pracę na podstawie stosunku pracy.

■ Artykuł powstał na potrzeby portalu przyjacielprzypracy.pl



DORADZTWO Z PRAWA PRACY

Nasze wieloletnie doświadczenie w doradztwie z prawa pracy jest gwarancją profesjonalnego podejścia do wszelkich problemów prawnych na linii pracownik – pracodawca i przyniesie firmom następujące korzyści:

Oszczędność czasu – nasi eksperci na bieżąco śledzą zmiany w regulacjach prawnych, studiuje i analizują nowe przepisy. W sytuacjach niecierpiących zwłoki zapewniają szybką, profesjonalną i kompleksową pomoc (usługa hotline).

Bezpieczeństwo prawne – doświadczenie ze współpracy z wieloma firmami z różnych branż pozwala nam proponować rozwiązania i zapisy w pełni zgodne z prawem pracy, co pozwala firmie unikać procesów z pracownikami oraz chroni jej interesy i wizerunek.

Korzyść finansowa – przeprowadzenie profesjonalnego audytu pozwala m.in. na optymalizację czasu pracy, co daje wymierną korzyść: obniżenie kosztów tzw. nieuzasadnionych nadgodzin. Każde 100 nadgodzin w ciągu miesiąca kosztuje pracodawcę średnio ponad 57 tysięcy zł rocznie.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

Robert Maliszewski

Dyrektor Działu Prawnego

tel.: 225178844

e-mail: robert.maliszewski@seka.pl

SEKA NEWS



Zapraszamy do śledzenia nowego kanału wideo SEKA S.A.
Aktualne informacje i porady.

OPRACOWANIE: SEKA S.A.



1

Outsourcing szkoleń SEKA S.A.

Outsourcing polityki szkoleniowej pozwala działom kadr i HR skoncentrować się na tym co dla nich najważniejsze



2

BHP i PPOŻ. SEKA S.A.

Świadczymy wysoko wyspecjalizowane usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy



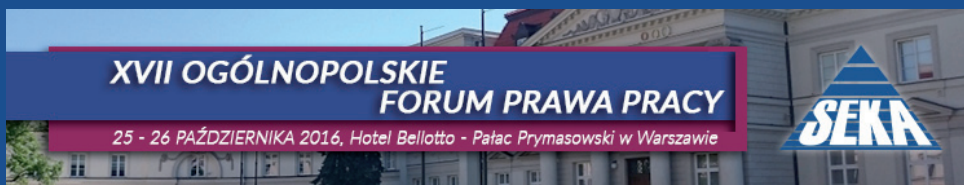
3

Myjnie samochodowe Ochrona środowiska SEKA S.A.

Nowe obowiązki środowiskowe dla 450 tys. podmiotów.

Aktualne filmy dostępne na kanale YouTube SEKA S.A.

XVII Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy



Motywy przewodnim tegorocznego Forum Prawa Pracy, które odbędzie się w dniach 25-26 października 2016 r. w Warszawie, będą dwa wiodące i ważne dla pracodawców tematy.

Pierwszy z nich dotyczy najnowszych zmian w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W tym bloku wstąpien i dyskusji przeanalizujemy uchwalone już regulacje prawne dotyczące np. minimalnej stawki godzinowej od umów zlecenia, które zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2017 r. Jednocześnie zaproszeni prelegenci omówią i zastanowią się nad skutkami planowanych dalszych zmian w prawie. Naszym celem jest takie przygotowanie pracodawców na czekające ich zmiany, aby wdrażanie nowych rozwiązań w konkretnych firmach było należycie przygotowane i pozwoliło uniknąć narażenia się na odpowiedzialność prawną.

Drugi blok poświęcony będzie praktycznemu podejściu do tzw. optymalizacji kosztów pracy. Nasi eksperci przybliżą między innymi kwestie efektywnego uregulowania i rozliczania czasu pracy, tak aby z jednej strony było to wsparciem dla biznesu, a z drugiej zapewniało kontrolę i ograniczenie zjawiska nieuzasadnionych nadgodzin. Poruszymy również zagadnienia optymalizacji kosztowej w sferze prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, a także w związku z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych.

Do udziału w przedsięwzięciu zapraszamy zarówno przedstawicieli firm, jak również wszystkie inne osoby zainteresowane poszerzaniem swojej wiedzy

w obszarze nowelizacji przepisów kodeksu pracy w temacie umów terminowych, a także obawiających się kontroli w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych. Tematyka Forum Prawa Pracy powinna okazać się interesująca dla właścicieli firm, dyrektorów ds. kadr i płac, dyrektorów ds. administracyjnych, dyrektorów personalnych, dyrektorów ds. organizacji, kierowników ds. kadr i płac, kierowników personalnych, kierowników HR, przedstawicieli działów prawnych oraz specjalistów ds. kadr i płac.

Goście Forum mogą liczyć na wsparcie merytoryczne w obszarze przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia przy umowach zlecenia, oraz w zakresie projektowanych zmian w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych. Dowiedzą się, w jaki sposób elastycznie i efektywnie kształtować oraz rozliczać czas pracy w firmie. Uzyskają odpowiedź na pytanie, jakich metod użyć, aby bezpiecznie optymalizować koszty zatrudnienia. Co więcej, uczestnicy przedsięwzięcia zyskają niepowtarzalną okazję, aby skonsultować palące problemy firmy z uznanymi ekspertami prawa pracy. Forum Prawa Pracy będzie również platformą do zbierania i kreowania nowych pomysłów usprawniających zarządzanie przedsiębiorstwem w praktyce.

Tegoroczne Forum Prawa Pracy odbędzie się, wzorem lat ubiegłych, w Pałacu Prymasowskim w Warszawie. Organizatorem wydarzenia jest SEKA S.A., a jednym z patronów medialnych Magazyn SEKA.

ZAPRASZAMY

Dostarczamy uzupełniające się usługi w zakresie obowiązkowych zadań firm, w każdym mieście Polski.

Więcej aktualności na: www.seka.pl



Na rynku od 1988 r.



www.seka.pl

- Usługi BHP i PPOŻ.
- Szkolenia i uprawnienia zawodowe
- Obsługa kadrowo-płacowa
- Doradztwo z prawa pracy
- Ochrona środowiska
- Agencja zatrudnienia
- Projekty unijne

19

ODDZIAŁÓW

225

SPECJALISTÓW

828

STAŁYCH
UMÓW

5400

ZAKŁADÓW PRACY
W NADZORZE

***Jesteśmy
blisko Ciebie!***

ODDZIAŁY:

Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wielkopolski, Katowice, Kielce, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław.

