

20 problemów kadrowca na przełomie roku

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

1. Zmiana wynagrodzenia minimalnego

- a) Co, gdy pracownik odmówi podpisania aneksu o zmianie minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdyż chce wyższe wynagrodzenie?
- b) Czy można w umowie o pracę wskazać zapis „minimalne wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami”, by nie dawać dwa razy do roku aneksów do umowy?
- c) Co nie może być wliczane do minimalnego wynagrodzenia za pracę? – zmiana przepisów od 1 stycznia 2024 r.

Art. 6 ust 5. USTAWY z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:

- 1) nagrody jubileuszowej;
- 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
- 5) dodatku za staż pracy;
- 6) **dodatku za szczególne warunki pracy** (od 1 stycznia 2024 r.)

Konieczność zmiany stawki minimalnej przy umowie zlecenia – jak to prawidłowo zrobić?

Minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych od **1 stycznia 2024 r.**
– **27,70 zł**

Podwyższenie minimalnej stawki godzinowej od **1 lipca 2024 r.** do **28,10 zł**

Czy w umowie zlecenia musi być zawarta stawka godzinowa?

Czy może być stawka ryczałtowa, np. 1000 zł miesięcznie?

Art. 8a. [Minimalne wynagrodzenie w przypadku umów zlecenia lub o świadczenie usług]

1. W przypadku umów, o których mowa w [art. 734](#) i [art. 750](#) Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, **wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej** ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

2. Koniec roku = koniec umowy

- a) W którym dniu wydać pracownikowi świadectwo pracy, by nie narazić się na popełnienie wykroczenia?

- b) W którym dniu wypłacić pracownikowi ekwiwalent za urlop, odprawę, a kiedy wynagrodzenie za grudzień 2023 r.?

- c) Według jakiego współczynnika obliczyć ekwiwalent za urlop: z 2023 czy 2024, gdy wypłata 2 stycznia 2024 r.?

Współczynnik urlopowy w 2023 r. wynosi 20,83.

Współczynnik urlopowy w 2024 r. wynosi 20,92.

3. Początek roku = nowa umowa

- a) Jakie daty wskazać w umowie o pracę zawieranej w grudniu 2023 r. od 1 stycznia 2024 r.
- b) Jakie daty w nowej umowie o pracę, gdy poprzednia rozwiązuje się 31.12.2023?
- c) Czy w umowie o pracę może być wskazany adres zamieszkania pracownika?
- d) Jak prawidłowo wskazać miejsce wykonywania pracy w umowie po zmianie przepisów z 2023 r.
- e) Jakich danych można wymagać od kandydata do pracy by nie naruszyć RODO?

Zawarcie umowy o pracę

2. Umowa o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej **przed dopuszczenie pracownika do pracy** potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do **stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków**.

Daty w umowie o pracę !!!!!

- **Miejsce lub miejsca wykonywania pracy** – powinno być skonkretyzowane w sposób zależny od struktury organizacyjnej i specyfiki zakładu pracy oraz rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika.
- Może być oznaczone ściśle np. adresem pracodawcy lub wydzielonej jego jednostki organizacyjnej.
- Może być również określone poprzez podanie jednostki organizacyjnej podziału kraju czy miasta.
- W przypadku kilku miejsc wykonywania pracy należy wskazać wszystkie miejsca.

Błędnie wskazane miejsce wykonywania pracy:

- siedziba pracodawcy oraz podległe oddziały
- teren działania pracodawcy
- zbyt szeroko ustalony obszar działania

- **Wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia** – wskazanie wszystkich stałych składników wynagrodzenia (płaca zasadnicza, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy)

Mają być wymienione wszystkie stałe składniki wynagrodzenia !!!!!

Nie ma to nic wspólnego z tym, czy wchodzi one do kwoty minimalnego wynagrodzenia czy nie! (art. 6 ust. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)

Zapis „minimalne zgodnie z obowiązującymi przepisami” – czy to jest prawidłowe?

Czy dodatek funkcyjny i stażowy muszą być wymieniane jako składniki w umowie o pracę?

Czy wskazanie: dodatek stażowy np. 6% jest prawidłowe?

Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy

**Dostosowanie Kp w związku z RODO
od 4 maja 2019 r.!!!**

Art. 22¹ § 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1) imię (imiona) i nazwisko;

2) datę urodzenia;

3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;

4) wykształcenie;

5) kwalifikacje zawodowe

6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4-6, **gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.**

Art. 102. Kodeksu pracy

Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77¹-77³, w zakresie nieuregulowanym w [przepisach](#) szczególnych.

- 77¹ Kp - układ zbiorowych pracy,
- 77² Kp - regulaminach wynagradzania oraz
- 77³ Kp - **przepisach płacowych wydanych przez właściwego ministra lub Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.**

Z reguły następuje to przez wskazanie wymaganego wykształcenia oraz stażu pracy na określonych stanowiskach. Pracodawca może sprawdzić praktyczne kwalifikacje pracownika, zatrudniając go na okres próbny ([art. 25 § 2](#) k.p.).

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

I. Wszystkie urzędy i wszystkie samorządowe jednostki organizacyjne

Stanowiska kierownicze urzędnicze

6	Główny specjalista, główny projektant, główny programista aplikacji, główny projektant systemów teleinformatycznych, główny administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), główny analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych),	XIII	wyższe ²⁾	4
---	---	------	----------------------	---

Stanowiska pomocnicze i obsługi

22	Sekretarka, kontystka	VII	średnie ³⁾	-
----	-----------------------	-----	-----------------------	---

Kp w związku z RODO od 4 maja 2019 r.!!!

USTAWA

z dnia 21 listopada 2008 r.

o pracownikach samorządowych

Art. 39. [Regulamin wynagradzania]

1. Pracodawca w regulaminie wynagradzania określi, dla pracowników samorządowych,

1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych;

2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

Kwestionariusz osobowy

- **brak regulacji prawnych od 01.01.2019 r.**
- **brak konieczności posiadania**
- **konieczność dostosowania do aktualnych przepisów**

Kp w związku z RODO od 4 maja 2019 r.!!!

Art. 22¹ § 3 Kp

Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

1) adres zamieszkania;

2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;

3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

5) numer rachunku płatniczego jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia w formie gotówkowej

§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, **gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.**

Np. nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie **oświadczenia** osoby, której one dotyczą.

Pracodawca może żądać **udokumentowania** danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Art. 22^{1a}. § 1. **Zgoda** osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych o których mowa w art. 10 RODO. **(danych o karalności)**

§ 2. **Brak zgody**, o której mowa w § 1 lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Art. 22^{1b}. § 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO rozporządzenia 2016/679 **wyłącznie** w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje **z inicjatywy** osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Art. 22^{1a} § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 9 ust 1 RODO: „Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, **danych biometrycznych** w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub **danych dotyczących zdrowia**, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.”

4. Urlopy wypoczynkowe na przełomie roku

a) Czy można zmusić pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego przed zakończeniem umowy?

Art. 167¹. [Urlop w okresie wypowiedzenia]

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

b) Czy można w styczniu 2024 r. zmusić pracownika do wykorzystania całego zaległego urlopu wypoczynkowego za 2023 r.?

**Wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r.
(sygn.akt I PK 124/05; M.P.Pr. 2006/3/119)**

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

Ekwiwalent pieniężny przysługuje tylko wtedy, gdy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe.

Stanowisko SN potwierdzone przez PIP oraz np. prof. Arkadiusza Sobczyka

Państwowa Inspekcja Pracy 12.03.2020 r.

Stanowisko dotyczące możliwości wystąpienia pracowników przez pracodawcę na zaległe urlopy wypoczynkowe w okresie zagrożenia koronawirusem.

Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub pracownika (np. przesunięcie terminu urlopu, choroba pracownika) pracownik nie wykorzysta całego urlopu do końca roku, z dniem 1 stycznia następnego roku urlop ten stanie się urlopem zaległym.

Przepis art. 168 Kodeksu pracy stanowi, że urlopu zaległego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. **W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w przywołanym wyżej przepisie.** W wyroku z dnia 24 stycznia 2005r., sygn. akt I PK 124/05, Sąd Najwyższy stwierdził jednoznacznie, że pracodawca ma prawo wysłać pracownika na urlop zaległy nawet bez jego zgody.

Oznacza to, że pracodawca może jednostronnie wyznaczyć termin wykorzystania zaległego urlopu, np. w okresie zagrożenia koronawirusem (30 września to ostateczny termin wykorzystania zaległego urlopu).

Czy można pracownika wysłać na urlop wypoczynkowy bez jego wniosku?

Wystarczy wręczyć pracownikowi dokument:

„Udzielam Panu/Pani zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2023 r. w okresie od 10 stycznia do 25 stycznia 2024 r.”

- Brak zastosowania się pracownika do polecenia oznacza naruszenie art. 100 § 1 Kodeksu pracy i może skutkować wszczęciem wobec pracownika procedury nałożenia kary porządkowej.**
- Przybycie pracownika do pracy w okresie udzielonego urlopu spowoduje niedopuszczenie go do pracy.**

c) Plan urlopów – kto musi tworzyć i czy warto go mieć?

Art. 163. [Plan urlopów]

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. **Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.** Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167².

§ 1¹. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

§ 2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

d) Nowa umowa o pracę z tym samym pracownikiem – konieczność zawarcia porozumienia urlopowego

Art. 171. [Ekwiwalent za urlop]

§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Porozumienie urlopowe – art. 171 § 3 Kodeksu pracy

Na podstawie art. 171 § 3 Kodeksu pracy strony wspólnie postanowiły o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w dniu

5. BHP – zawsze na czasie

- a) Zmiana rozporządzenia bhp przy monitorach ekranowych – konieczność zmiany zarządzeń o dofinansowaniu do okularów oraz doposażenia stanowisk pracy.
- b) Ekwiwalent za pranie, ekwiwalent za własną odzież roboczą – czy jest konieczność weryfikacji ustalonych stawek?
- c) Konieczność uzupełnienia badań profilaktycznych – co, gdy medycyna pracy się nie wyrobi?
- d) Zatrudnienie od 1 stycznia 2024 r. – kiedy przeprowadzić szkolenia wstępne bhp?

Przepisy obowiązujące do 16.11.2023 r.

Przepisy obowiązujące od 17.11.2023 r.

Brak regulacji

NOWOŚĆ

1.2. W przypadku stosowania **systemów przenośnych** przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, stanowisko pracy powinno być wyposażone w **stacjonarny monitor ekranowy** lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika, oraz w dodatkową **klawiaturę i mysz**.

Przepisy obowiązujące do 16.11.2023 r.

Przepisy obowiązujące od 17.11.2023 r.

5.1. **Krzeseło** stanowiące wyposażenie stanowiska pracy powinno posiadać:

- a) dostateczną stabilność, przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnyymi,
- b) wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów,
- c) regulację wysokości siedziska **w zakresie 400÷500 mm**, licząc od podłogi,
- d) regulację wysokości oparcia oraz regulację pochylenia oparcia w zakresie: **5° do przodu i 30° do tyłu**,
- e) wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych,
- f) możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°,
- g) podłokietniki.

5.1. **Krzeseło** stanowiące wyposażenie stanowiska pracy powinno posiadać:

- a) dostateczną stabilność przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnyymi,
- b) regulację wysokości siedziska, regulację wysokości oparcia odcinka lędźwiowego kręgosłupa, regulację kąta pochylenia oparcia oraz odpowiednie wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów,
- c) wyprofilowanie siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i ud,
- d) możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°,
- e) **regulowane** podłokietniki.

Zapraszamy do zadawania pytań!

20 problemów kadrowca na przełomie roku

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych