

**Szanowni Państwo,**

najnowsze wydanie *Perspektyw HR* w poświęciliśmy przede wszystkim **weryfikacji liczby członków związku zawodowego** oraz zbliżającym się **zmianom w przepisach prawa pracy**.

Z dniem **11 lipca** upływa ostateczny termin na przedstawienie pracodawcom informacji o liczbie członków przez zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe. Pracodawca będzie miał 30 dni na złożenie zastrzeżeń. Dzielimy się z Państwem doświadczeniami dotyczącymi procedury weryfikacji liczebności organizacji związkowej oraz wskazówkami, dlaczego warto taką weryfikację przeprowadzić

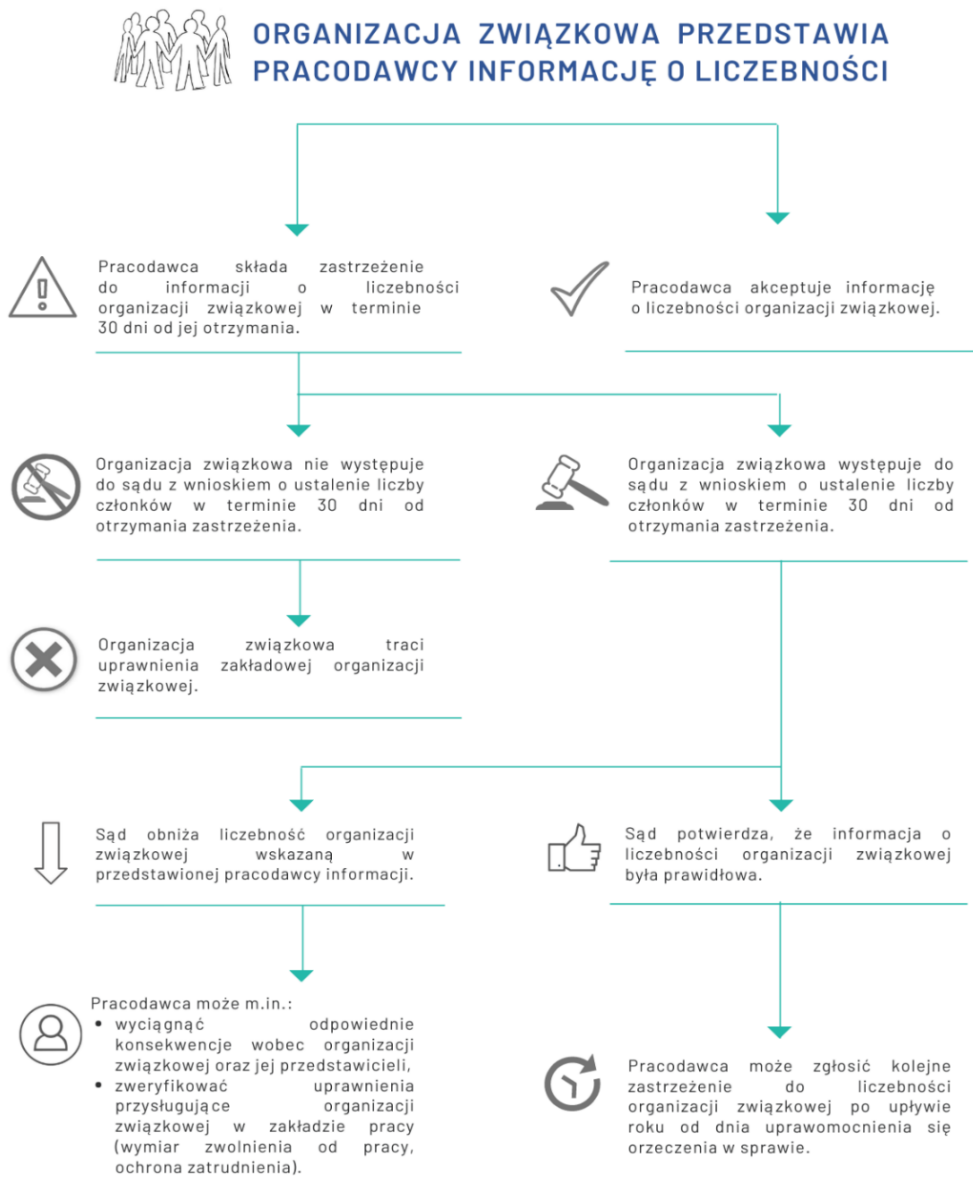
W dalszej części przedstawiamy **zmiany dotyczące umów na czas określony oraz umów na okres próbny**. Te ostatnie są, związane z **wdrożeniem przez Polskę tzw. dyrektywy work-life balance**. O założeniach tej dyrektywy pisaliśmy już we wcześniejszych wydaniach *Perspektyw HR*.

**Życzymy udanej lektury!**

**Agnieszka Nicińska**  
**Robert Stępień**

## Weryfikacja liczebności organizacji związkowej – na czym to polega?

Do 11 lipca tego roku każdy z pracodawców objętych działalnością zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej powinien otrzymać informację o liczebności tej organizacji związkowej. Od dnia otrzymania takiej informacji pracodawca ma 30 dni na złożenie pisemnych zastrzeżeń. Organizacja związkowa, której liczba członków została zakwestionowana, musi wystąpić do sądu z wnioskiem o ustalenie jej liczebności. W przeciwnym wypadku straci uprawnienia zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej.



## Dlaczego warto skorzystać?

Postępowanie o ustalenie liczby członków organizacji związkowej jest jednym z nielicznych mechanizmów umożliwiających pracodawcy wprowadzenie elementu transparentności i legalizmu w relacje związkowe. I w tym kontekście ma znaczenie dla całokształtu relacji związkowych, a nie tylko dla ustalenia samej liczebności. To prawdopodobnie pierwszy moment kształtowania relacji pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, kiedy organizacja związkowa musi przedstawić dokumenty potwierdzające jej oświadczenia, wyjaśnić wątpliwości czy nieprawidłowości. Wprowadza to zupełnie nową jakość w relacje ze związkiem zawodowym, który przywykł do tego, że zasłania się źle rozumianą samorządnością i niezależnością oraz że pracodawca ma wierzyć na słowo w to, co mówi związek.

Ponadto przeprowadzenie sądowej weryfikacji liczebności związku umożliwia:

- weryfikację rzetelności oświadczenia organizacji związkowej (wśród organizacji związkowych nierzadkie są przypadki zawyżania liczby członków);
- weryfikację zakresu uprawnień przysługujących organizacji związkowej (zwolnienia od pracy; ochrona zatrudnienia);
- ustalenie reprezentatywności organizacji związkowej;
- wyciągnięcie konsekwencji wobec osób odpowiedzialnych za zawyżanie liczby członków (np. zwrot nienależnie pobieranego wynagrodzenia, rozwiązanie umowy o pracę).

Od liczebności organizacji związkowej mogą zależeć m.in.:

- przysługujące organizacji związkowej godziny oraz etaty związkowe;
- liczba osób objętych szczególną ochroną stosunku pracy;
- przymiot reprezentatywności zakładowej lub ponadzakładowej i co za tym idzie – pozycja organizacji związkowej wśród pozostałych związków zawodowych działających w zakładzie pracy.

## Zgłoszenie zastrzeżeń to nie wszystko

Proaktywna postawa pracodawcy w postępowaniu o ustalenie liczebności organizacji związkowej to klucz do sukcesu. Pracodawcy jako uczestnikowi postępowania, przysługuje prawo aktywnego w nim udziału, dostępu do dokumentów (także tych dotyczących członkostwa w związku – tak, pracodawca nie może jedynie przetwarzać danych o członkostwie, ale ma dostęp do dokumentów, np. w postaci pseudonimowanej), przesłuchiwanie świadków, składania wniosków dowodowych itd. To pracodawca, mając na uwadze swój interes, jest w stanie dostarczyć sądowi wszelkich dowodów uzasadniających i potwierdzających złożone przez niego zastrzeżenie co do liczby członków związku zawodowego. Z reguły to on ma bowiem największą wiedzę o nieprawidłowościach dotyczących deklarowanej przez związek liczby członków. Sąd nie ma prawa odmówić pracodawcy udziału w postępowaniu, a prowadzenie takiego postępowania bez udziału pracodawcy jest sprzeczne z jego istotą i uniemożliwia realizację celu postępowania

w postaci rzetelnej weryfikacji liczby członków związku zawodowego. Bez udziału pracodawcy postępowanie zakończy się bowiem najpewniej potwierdzeniem powagą sądu tego, co mówi związek zawodowy. A w takim przypadku z perspektywy pracodawcy lepiej byłoby, gdyby takie postępowanie w ogóle nie zostało przeprowadzone. I dlatego zachęcamy pracodawców do aktywnego udziału w tego rodzaju postępowaniach.

### Zmiana w zakresie umów na czas określony – konieczne podanie przyczyny

---

Ustawodawca zaplanował rewolucyjną zmianę dotyczącą umów na czas określony. Polega ona na nałożeniu na pracodawców obowiązku wskazywania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas określony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Skutkiem tego, umowy na czas określony, które dotychczas postrzegane były jako atrakcyjna i elastyczna pod względem sposobu rozwiązywania forma zatrudnienia, utracą tę cechę. Pod względem rozwiązywania poprzez wypowiedzenie, umowy te zostaną de facto zrównane z umowami zawieranymi na czas nieokreślony.

Poza obowiązkiem wskazania przyczyny, pracodawcy przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy terminowej będą również zobowiązani do przeprowadzenia konsultacji związkowej. Wprawdzie zgoda związku zawodowego – podobnie jak w przypadku umów zawieranych na czas nieokreślony – nie będzie wymagana, aby pracodawca mógł rozstać się z pracownikiem, ale zaniechanie przeprowadzenia konsultacji może skutkować uznaniem wypowiedzenia przez sąd za niezgodne z prawem. W sytuacji, gdy sąd uzna wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony za nieuzasadnione lub bezprawne (co może mieć miejsce zarówno, gdy przyczyna wskazana przez pracodawcę nie będzie spełniała niezbędnych wymagań, jak i w przypadku zaniechania konsultacji związkowej) pracownik będzie mógł domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

Planowane regulacje mają zachęcić pracodawców do zawierania z pracownikami umów na czas nieokreślony. Najpewniej przyniosą jednak efekt odwrotny do zamierzonego – pracodawcy będą zapewne częściej decydować się na zawieranie umów cywilnoprawnych.

### Zmiany w umowach na okres próbny

---

Implementacja unijnej dyrektywy work-life balance będzie skutkować w szczególności wprowadzeniem nowych zasad zawierania umów o pracę na okres próbny. Najważniejsze zmiany w tym zakresie to:

**a) możliwość przedłużenia okresu próbnego** – projekt ustawy przewiduje możliwość przedłużenia okresu próbnego o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Rozwiązanie takie strony mogą uzgodnić w samej treści umowy o pracę, w przypadku braku stosownego uzgodnienia umowa nie będzie mogła ulec przedłużeniu;

**b) czas trwania okresu próbnego** – czas trwania okresu próbnego zostanie zróżnicowany w zależności od zakładanego czasu trwania umowy o pracę zawartej bezpośrednio po zakończeniu umowy na okres próbny. Oznacza to, że pracodawca już na etapie podpisywania umowy na okres próbny, powinien planować, jaką umowę zaproponuje pracownikowi w dalszej perspektywie.

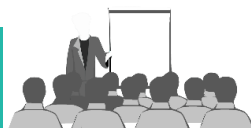
Umowa na okres próbny będzie mogła zostać zawarta na okres maksymalnie:

- **1 miesiąc** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy;
- **3 miesięcy** – w pozostałych przypadkach.

Pracodawcy zyskają jednak pewną „furtkę”, która pozwoli na przedłużenie miesięcznego i 2 -miesięcznego okresu próbnego, nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy. Taka ewentualność powinna zostać wprost przewidziana w umowie o pracę;

**c) brak możliwości zawarcia ponownej umowy na okres próbny zas trwania okresu próbnego** – projekt nowelizacji kodeksu pracy przewiduje usunięcie możliwości zawarcia umowy na okres próbny po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. Ponowne zawarcie umowy na okres próbny będzie zatem możliwe jedynie wówczas, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Zachęcamy do dokonania przeglądu stosowanych przez Państwa wzorów umów, tak aby nie budziły one zastrzeżeń w świetle zmienionych przepisów.



### **Cykl Nie, bo RODO! Kontrole trzeźwości – ostatni dzwonek, aby dostosować się do nowych przepisów**

Zapraszamy na spotkanie z cyklu *Nie, bo RODO!*

Termin: 6 lipca br., godz. 11:00-11:45, online.  
Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Robert Stępień  
Więcej: [tutaj](#).  
Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

### **O związkach ze związkami: Korzyści biznesowe płynące z weryfikacji liczebności organizacji związkowej**

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *O związkach ze związkami*.

Termin: 12 lipca 2022 r., godz. 11:00 – 11:45, online.  
Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień  
Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## Cykl: 10 najważniejszych zasad komunikacji z pracownikami po godzinach pracy

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *10 najważniejszych zasad*.

Termin: 13 lipca br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegent; r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz, r. pr. Sławomir Paruch.

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

---

## Kurs HR Compliance Expert: Praca zdalna po nowemu – czyli o zabezpieczeniu interesów pracodawcy, gdy pracownik pracuje z domu

Zapraszamy do udziału w *Kursie HR Compliance Expert*

Termin: 19 lipca 2022 r., godz. 11:00-11:45, online.

Prowadzący; r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek.

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia prosimy kierować na adres: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl)

**Udział w wydarzeniu jest płatny.**

---

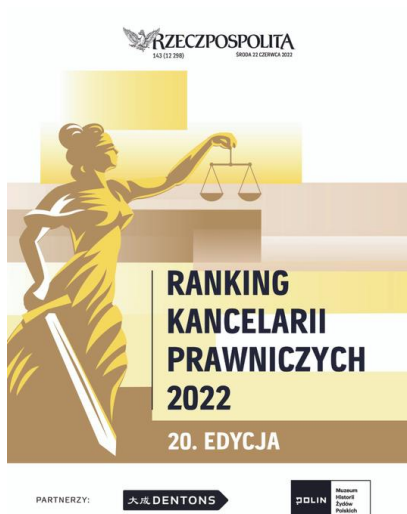
## HR w Chmurze| Ochrona danych i informacji w dobie pracy zdalnej – na co uważać?

Zapraszamy do udziału w kolejnym spotkaniu z cyklu *HR w Chmurze*.

Termin: 21 lipca 2022, godz. 11:00-11:45, online

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych, Michał Bodziony.

Więcej: [tutaj](#). | Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).



### Ranking Kancelarii Prawniczych Rzeczpospolita 2022.

**PCS | Littler została uznana za lidera** wśród kancelarii w dziedzinie „Prawo pracy i ubezpieczenia społeczne”.

**r. pr. Sławomir Paruch został uznany za lidera wśród prawników** w dziedzinie „Prawo pracy i ubezpieczenia społeczne”.

Więcej: [tutaj](#).

*Dziękujemy i gratulujemy pozostałym wyróżnionym!*



adw. Karolina Schiffter wyróżniona w rankingach WWL Global Elite Thought Leader - Corporate Immigration 2022 oraz Global Leader - Corporate Immigration 2022.

Więcej: [tutaj](#).



#### FAQs - praca zdalna

W środę 22 czerwca 2022 r. Sejm zaczął prace nad projektem ustawy wprowadzającej pracę zdalną do Kodeksu pracy. Spodziewamy się, że ustawa wejdzie w życie jesienią br.

Poniżej przedstawiamy cz. 1 odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dot. pracy zdalnej:

##### 1. Czym będzie „praca zdalna” wg nowych przepisów?

- Praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodzonym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośrodkowego porozumiewania się na odległość.
- Praca zdalna zastąpi „telepracę” oraz przepisy dot. pracy zdalnej znajdujące się w tzw. ustawie oplotowej (ograniczona zostanie możliwość jednostronnego polecenia pracy zdalnej).

##### 2. Co z tzw. „pracą hybrydową”?

- Do pracy hybrydowej będą miały zastosowanie przepisy dot. pracy zdalnej - zgodnie z definicją praca zdalna może być wykonywana także „częściowo”.

##### 3. Jak uzgodnić wykonywanie pracy zdalnej z pracownikiem?

- Będzie to możliwe przy zawarciu umowy o pracę albo w trakcie jej trwania. Praca zdalna może zostać zainicjowana przez pracodawcę lub pracownika (musi złożyć wniosek do pracodawcy).
- Wprowadzenie pracy zdalnej do trwającego stosunku pracy będzie najczęstszą stanowio zmianę istotnych postanowień umowy o pracę (np. w zakresie miejsca pracy), co powoduje konieczność zmiany umowy o pracę.

##### 4. Jak ustalić zasady wykonywania pracy zdalnej?

- Zasady wykonywania pracy zdalnej powinny być ustalone w porozumieniu pomiędzy pracodawcą i organizacjami związkowymi. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając wcześniejsze ustalenia.
- Jeżeli u pracodawcy nie działają organizacje związkowe, określa on zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

##### 5. Czy pracodawca musi zapewnić pracownikowi laptopa/telefon służbowy?

- Pracodawca powinien zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej, w tym urządzenia techniczne (np. laptop, telefon komórkowy).

www.pcslegal.pl

PCS | Littler

## FAQs - Praca zdalna.

Przedstawiamy najczęściej zadawane pytania o pracy zdalnej.

Autorzy: r. pr. Sławomir Paruch, adw. Bartosz Wszeborowski, apl. radc. Michalina Lewandowska-Alama.

Więcej: [tutaj](#).