

Szanowni Państwo,

w najnowszym wydaniu *Perspektyw HR*:

- wyjaśniamy, jak skutecznie stosować **premie frekwencyjne** i czy premie za „brak chorowania” powinny mieć miejsce;
- przybliżamy temat **matrycowych struktur zatrudnienia**;
- zwracamy uwagę na korzyści płynące z wprowadzenia **polityki korzystania z mediów społecznościowych** w zakładzie pracy.

Poniżej znajdują Państwo także kalendarz najbliższych wydarzeń organizowanych przez PCS | Littler. Zapraszamy do uczestnictwa.

Życzymy udanej lektury!

Robert Stępień
Miłosz Awedyk



Czy premie frekwencyjne będą zabronione?

Autor: **apl. adw. Michał Olejniczak**, prawnik, michal.olejniczak@pcslegal.pl

W ostatnich dniach na nowo rozgorzała dyskusja o dopuszczalności stosowania przez pracodawców premii frekwencyjnych. Wszystko za sprawą niedawnej wypowiedzi Ministra Pracy i Polityki Społecznej, która stwierdziła, że w jej opinii premie za „brak chorowania” nie powinny mieć miejsca.

Czym w ogóle jest premia frekwencyjna? W największym skrócie, jest to dodatkowe świadczenie pieniężne wypłacane pracownikowi pod warunkiem faktycznego przepracowania określonej liczby dni w okresie rozliczeniowym. Choć premia ta nie została uregulowana w żadnym przepisie prawa, jest powszechnie wykorzystywana przez pracodawców.

Dopuszczalność jej wykorzystania w obecnym stanie prawnym nie jest szerzej kwestionowana. Kontrowersje budzi jedynie ukształtowanie premii frekwencyjnej na takich zasadach, że zostaje ona zmniejszona – bądź nie jest wypłacona wcale – w przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika, choćby z powodu choroby. Wyzwaniem jest w szczególności takie uregulowanie premii, aby jej niewypłacanie lub pomniejszenie w okresie nieobecności nie prowadziło automatycznie do wliczenia jej w całości do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. W takim przypadku w istocie przekreślony zostałby bowiem cel tej premii (pracownik i tak otrzymywałby 80% premii w formie zasiłku).

Wypowiedź Ministra Pracy i Polityki Społecznej prowokuje pytanie, czy stosowanie premii frekwencyjnej, dotychczas raczej uniwersalnie dopuszczalne, jest zagrożone? O ile nie zostaną wprowadzone drastyczne zmiany legislacyjne, na ten moment raczej nie. Obowiązujące przepisy w ogóle nie regulują tej kwestii, a w orzecznictwie można znaleźć stanowiska, według których premiowanie obecności w pracy oznacza posługiwanie się obiektywnym kryterium, przez co nie stanowi przypadku dyskryminacji. Zmiany, które może ewentualnie zaproponować Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, musiałyby oznaczać szersze uregulowanie tematyki premiowania pracowników w ogólności, która dziś jest nieuregulowana i pozostaje w gestii pracodawców. To jednak byłoby kontrowersyjne z punktu widzenia interesu pracowników. Dzisiaj premie są bowiem dodatkowym, nieobligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, a pracodawca ma swobodę ich wprowadzania. Ewentualne zmiany oznaczałyby natomiast rezygnację ze stosowania takich premii i pozbawienie pracowników takich świadczeń. Co więcej, premie frekwencyjne są dzisiaj jednym ze sposobów (pozytywnych) przeciwdziałania nadużywaniu zwolnień lekarskich, które wciąż są problemem. Rezygnacja z nich może przyczynić się do zwiększenia skali nadużyć, co jest sprzeczne z szeroko pojętym interesem społecznym (skoro świadczenia z ubezpieczeń społecznych, w tym zasiłki chorobowe, są finansowane przez całe społeczeństwo).

Matrycowe struktury zatrudnienia - elastyczność czy ryzyko?

Autor: **adw. Michał Włodarczyk**, partner, michal.wlodarczyk@pcslegal.pl

W dzisiejszym świecie coraz częściej pracujemy w złożonych strukturach organizacyjnych, gdzie tradycyjne podziały między pracodawcą a pracownikiem stają się coraz mniej wyraźne. W ramach grup kapitałowych popularne są tzw. matrycowe struktury zatrudnienia.

W tego rodzaju układach pracownicy spółek zależnych podlegają bezpośrednio przełożonym zatrudnionym w innej spółce z grupy, np. w centrali zlokalizowanej za granicą. W takich strukturach przełożeni nie tylko kontrolują merytoryczne aspekty pracy podwładnych, ale mogą również pełnić funkcje kierownicze, decydując np. o urlopach czy karach porządkowych.

Coraz częściej spotykamy matrycowe struktury zatrudnienia w firmach z branży IT oraz SSC/BPO. Ta forma zatrudnienia zbliża się również do koncepcji "Employer of Record" (EoR), gdzie formalny pracodawca jest odpowiedzialny za zatrudnienie pracownika, nawet jeśli ta osoba faktycznie pracuje dla innego przedsiębiorstwa.

Takie „trójstronne” relacje pracownicze niosą ze sobą ryzyko uznania, że rzeczywistym pracodawcą pracownika nie jest spółka, z którą formalnie zawarta jest umowa o pracę, ale spółka, która realnie kontroluje proces pracy pracownika. Powyższe ryzyko potwierdził Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE: wyrok z dnia 20 października 2022 r., C 604/20), którym stwierdził, że o istnieniu stosunku pracy decyduje faktyczne podporządkowanie, a nie formalna umowa o pracę. Konsekwencje mogą być poważne i nie polegać wyłącznie na formalnej zmianie pracodawcy. Pracownicy mogą choćby zgłaszać roszczenia dotyczące równego traktowania w kwestiach wynagradzania i domagać się np. od zagranicznej spółki takiego samego wynagrodzenia, jakie otrzymują ich koledzy zatrudnieni w centrali na równoważnych stanowiskach.

Utrzymanie takiej struktury zatrudnienia jest możliwe, jednak wymaga odpowiedniego zarządzania wewnątrz. Zarówno w relacji pomiędzy podmiotami z grupy kapitałowej, jak i w relacji pracodawca-pracownik czy pracownik-przełożony.

Polityka korzystania z mediów społecznościowych

Autor: **apl. radc. Kinga Ciosk**, prawnik, kinga.ciosk@pcslegal.pl

Aktywność pracowników coraz bardziej przenosi się do Internetu i sfery online. Te aktywności, nawet jeżeli są podejmowane poza czasem pracy, mogą rzutować na sytuację i interes pracodawcy, atmosferę pracy czy interesy samych pracowników (np. jeżeli jeden pracownik grozi innemu czy narusza jego dobra osobiste swoimi działaniami w Internecie). Dlatego rekomendujemy uregulowanie tych kwestii w formie wewnętrznej polityki – regulaminu, który będzie określał, jakie działania pracowników w przestrzeni online są dopuszczalne, a jakie nie; jak ma się to do obowiązków pracowniczych oraz jakie działania może w związku z tym podejmować pracodawca.

Poniżej dzielimy się najważniejszymi informacjami dotyczącymi tej polityki. Wzór polityki korzystania z mediów społecznościowych przez pracowników jest dostępny dla naszych Klientów w Strefie Klienta PCS | HR Point.

Jaki jest cel wprowadzenia polityki korzystania z mediów społecznościowych? Jednym z podstawowych obowiązków pracodawców jest dbałość o bezpieczne środowisko pracy oraz przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym. Do tego rodzaju zjawisk dochodzić może nie tylko na terenie zakładu pracy, ale mogą one pojawiać się również „po godzinach”. W dodatku, mogą one przyjąć formę „wirtualną”, związaną z aktywnością w mediach społecznościowych.

Jest to o tyle istotne, że media te stają się coraz bardziej istotnym, jeśli już nie dominującym, forum, na którym pracownicy wyrażają opinie. W tym także te dotyczące organizacji oraz współpracowników.

Pracodawcy, realizując obowiązek dbałości o przeciwdziałanie mobbingowi i zjawiskom niepożądanym, powinni mieć zatem na uwadze aktywność pracowników w Internecie. Odpowiedzią na potrzebę zaopiekowania tego obszaru jest wdrożenie polityki korzystania przez pracowników z mediów społecznościowych.

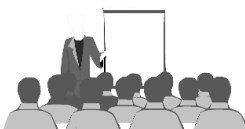
Co warto uregulować w polityce korzystania z mediów społecznościowych? Pracodawcy w treści polityki korzystania z mediów społecznościowych powinni uregulować w szczególności:

- 1) cel wprowadzenia polityki;
- 2) zakres obowiązków osób objętych zakresem polityki;
- 3) sposób zgłaszania naruszeń;
- 4) potencjalny katalog działań, jakie może podjąć pracodawca w przypadku powstania naruszeń;
- 5) kwestie związane z ochroną danych osobowych.

Niezależnie od samej treści polityki, istotny jest również sposób zakomunikowania pracownikom celu, dla którego zostaje ona wprowadzona w zakładzie pracy. Warto uświadomić pracownikom, że wprowadzenie polityki nie oznacza, że pracodawca dąży do kontroli nad aktywnościami, jakie podejmują „po godzinach”. Jest to bowiem instrument, który ma na celu zabezpieczenie ich interesów oraz umożliwienie podjęcia przez pracodawcę stosownej reakcji w celu ochrony ich dóbr lub dobra zakładu pracy w ogólności.

Czy pracownicy muszą stosować się do polityki „po godzinach”? Pracownicy często kwestionują możliwość zobowiązania ich do przestrzegania postanowień polityki „po godzinach” wskazując, że nakładanie tego rodzaju obowiązków nie znajduje uzasadnienia w świetle powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Nie jest to jednak prawdą. Takie obowiązki, jak obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy czy przestrzegania zasad współżycia społecznego (koleżeństwa) w relacjach z pracodawcą i współpracownikami wiąże pracowników nie tylko w czasie pracy, ale również „po godzinach” – co stanowi uzasadnienie dla wprowadzenia w zakładzie pracy polityki. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie.

Poniżej informujemy Państwa o wydarzeniach, które organizujemy w najbliższych tygodniach.



O związkach ze związkami: Poufność oraz ochrona informacji w relacjach z organizacjami związkowymi

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *O związkach ze związkami*.

Termin: 20 marca br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, Michał Bodziony, apl. radc. Kinga Krzysztofik.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Pracodawca i pracownik w sądzie: Bezpłatne pozwy – efekty zmiany przepisów i szanse obrony dla pracodawcy

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Pracodawca i pracownik w sądzie*.

Termin: 21 marca br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: "Na wszelki wypadek" – o czym muszą pamiętać pracodawcy, gdy w pracy zdarzy się wypadek

Termin: 26 marca br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel, apl. radc. Michalina Lewandowska-Alama.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Panel dyskusyjny: HR & Talent Trends 2024

Termin: 27 marca br., godz. 9:30-13:45, Warszawa.

Prelegent: r. pr. Sławomir Paruch.

Organizator: Brytyjsko-Polska Izba Handlowa.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Porozmawiajmy o pieniądzach: Transparentność wynagrodzeń – jak dobrze przygotować się do wdrożenia jawności i na jakie trudności trzeba być przygotowanym?

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu *Porozmawiajmy o pieniądzach*.

Termin: 4 kwietnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Webinar: Praca zdalna po roku stosowania - oczekiwania vs rzeczywistość

Termin: 8 kwietnia br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, adw. Bartosz Wszeborowski, apl. radc. Patryk Koziół, apl. radc. Michalina Lewandowska-Alama.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Warsztaty: Zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi. Zasady komunikacji oraz rozpatrywanie wniosków i pism od związków zawodowych

Zapraszamy na kolejny warsztat z cyklu *Zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi*.

Termin: 10 kwietnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, apl. radc. Kinga Ciosk, Michał Bodziony.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).

Nie, bo RODO!: Background screening i aktywność pracowników w Internecie – najnowsze praktyki rynkowe

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

Termin: 11 kwietnia br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Paweł Sych, r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia przez formularz: [tutaj](#).