



MONITOR
CDK

Polecamy

VAT W DOBIE KORONAWIRUSA

W numerze

Koronawirus i problemy
z prawem pracy
– studium przypadku

Zadbaj o
cyberbezpieczeństwo firmy

Jakiego wsparcia możemy
udzielić zwolnionym
pracownikom

Szanowni Państwo

Czy jest nam potrzebne kolejne pismo o podatkach, kadrach i rozwoju osobistym? Pytanie wydaje się być retoryczne, bo i zakres tematyczny jest tak szeroki, że nigdy za wiele publikacji, które mogą go przybliżyć. W Monitorze pochylamy się nad nim z dużą starannością. Co ważne – całkowicie bez politykowania i w relacji z czytelnikami.

Pierwszy numer naszego miesięcznika to okazja do przywitania się i zaproszenia pod skrzydła architektów biznesu, czyli zespołu CDK Progressio. Tworzymy Monitor dla liderów biznesu, po to, aby w dostarczać im wiedzę dotyczącą podatków, kadr i płac, rozwoju osobistego oraz nowych technologii, a więc wszystkich tych obszarów, które są ważne dla nowoczesnej firmy. Pragniemy pracować z ludźmi, którym obca jest korporacyjna machina, a bliższe podejście turkusowe – demokratyczne, bardziej skupione na jednostce niż na abstrakcyjnym bycie, czyli firmie. Pod tym kątem przybliżamy rozwiązania HR-owe oraz informatyczne, jak też

przygotowujemy bazę wiedzy podatkowej i prawa pracy, bez których przedsiębiorstwo niestety nie ma szans utrzymać się na rynku.

W tym niełatwym czasie po lockdownie, kiedy wciąż nie jesteśmy pewni jutra, zmienia się nasze podejście do pracy, która staje się coraz ważniejszą częścią życia. Ma dawać już nie tylko zarobek i satysfakcję, ale też szczęście. Zauważamy też jak ważne jest zabezpieczenie jej przed nowymi zagrożeniami cyfrowymi. W Monitorze znajdziecie państwo podpowiedzi jak zadbać o swój biznes i jak rozwijać się w czasach kryzysu.

Gorąco zachęcamy do kontaktów z nami – pod naszym redakcyjnym adresem są do dyspozycji czytelników specjaliści z dziedzin takich jak podatki, kadry, płace, rozwój osobisty, nowe technologie. Z ogromną przyjemnością rozwiniemy interesujący Was temat, służyć też pomocą w razie pojawienia się różnego rodzaju wątpliwości dotyczących rozwoju biznesu.

PRZYJEMNEJ LEKTURY
Redakcja

WYDAWCA
Centrum Doskonalenie Kompetencji Progressio sp. z o.o. |
ul. Rakowicka 10B/4, 31-511 Kraków | NIP: 6751729207

REDAKCJA
redakcja@pcdk.pl

MARKETING I REKLAMA
marketing@pcdk.pl

MONITOR
CDK

SPIS TREŚCI

Numer 1 [1]
lipiec 2020



Podatki



VAT w dobie koronawirusa

4

Konsumenci mówią „nie” podatkowi od smartfonów i telewizorów

6

Kadry i płace



Kryteria doboru pracowników do zwolnienia grupowego

8

Koronawirus i problemy z prawem pracy – studium przypadku

12

Zwolenienia grupowe – procedura, obowiązki pracodawcy, uprawnienia pracowników

15

Renta socjalna - data powstania niezdolności do pracy

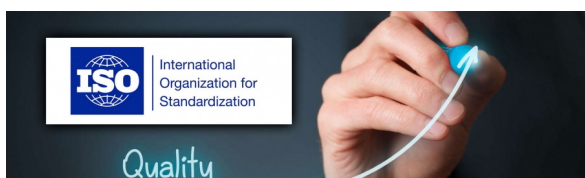
18

Nowe technologie

Zadbaj o cyberbezpieczeństwo firmy

20

Rozwój osobisty



Jakiego wsparcia możemy udzielić zwolnionym pracownikom

22

Najważniejsza jest jakość - szkolenia z certyfikatem ISO 9001:2015

25

VAT W DOBIE KORONAWIRUSA

W związku z pandemią wprowadzono kilka istotnych zmian w zakresie podatku VAT. Przesunięcie terminów rozliczenia niektórych zapisów ordynacji podatkowej mają ułatwić funkcjonowanie biznesu w dobie koronawirusa. Przedstawiamy najważniejsze zmiany.



Termin wdrożenia nowego JPK_VAT przesunięty na lipiec. Z 1 kwietnia na 1 lipca 2020 r. przesunięto obowiązku składania nowego pliku JPK_VAT dla dużych firm. Deklaracja i ewidencja, w postaci nowego pliku JPK_VAT będzie wysyłana tak, jak obecnie są wysyłane pliki JPK_VAT. Deklaracje kwartalne pozostaną, ale rozliczający się kwartalnie będą składać ewidencje VAT za pierwsze dwa miesiące każdego kwartału, również w postaci pliku JPK_VAT. Od 1 lipca 2020 r. nie będzie możliwości złożenia deklaracji VAT w inny sposób, niż przez nowy JPK_VAT, dla wszystkich przedsiębiorców [małych, średnich i dużych].

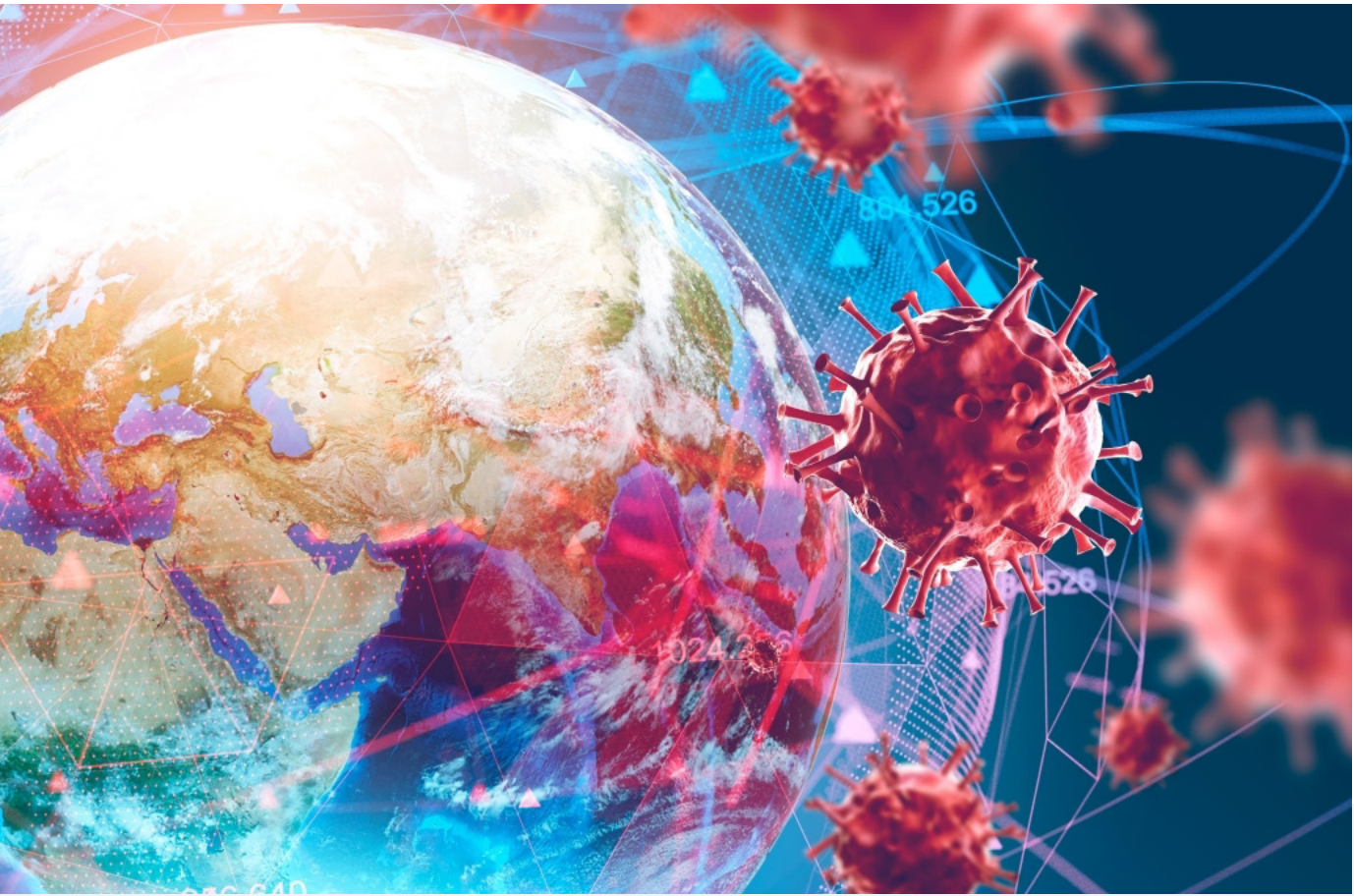
Zindywidualizowanie kar za błędy w nowym JPK_VAT

Zmieniono charakter kar za błędy w ewidencji JPK_VAT z instrumentu obligatoryjnego na fakultatywny, oparty na uznaniu administracyjnym warunkowanym okolicznościami konkretnej sprawy. Kary te będą mogły być nakładane na tych podatników, którzy poprzez celowe, uporczywe działania i wprowadzane błędy uniemożliwiają weryfikacje prawidłowości transakcji.

Do końca roku można będzie nie wykazywać odrębnie w nowym JPK_VAT paragonów fiskalnych uznanych

za faktury uproszczone. Uproszczona faktura to paragon fiskalny do kwoty 450 zł brutto (100 euro), który zawiera numer NIP nabywcy. Do 31 grudnia 2020 roku można będzie nie wykazywać odrębnie w nowym JPK_VAT tego typu faktur.

Paragon fiskalny w postaci elektronicznej na życzenie klienta. Wprowadzono możliwość wydawania paragonu fiskalnego z kasy rejestrującej on-line w postaci elektronicznej [e-paragon]. Dzięki tej zmianie dopuszczono możliwość przekazanie paragonów w postaci elektronicznej [e-paragonów] z kas rejestrujących



najnowszego typu, tzw. kas on-line, a także z projektowanych kas mających postać oprogramowania.

Wydłużony termin na składanie zawiadomienia o transakcji powyżej 15 000 zł

Od dnia 1 stycznia 2020 r. przy transakcjach powyżej 15 000 zł podatnicy dokonujący płatności przelewem dostawcy towarów lub usługodawcy, będącemu podatnikiem VAT czynnym, za zakupy potwierdzone fakturą powinni dokonywać tej płatności na ich rachunki rozliczeniowe prowadzone przez banki lub imienne rachunki w SKOK zamieszczone

w wykazie podatników VAT. Dokonanie w tym przypadku płatności na rachunek niezamieszczony w wykazie naraża podatnika na negatywne konsekwencje podatkowe w postaci braku możliwości zaliczenia wydatku do kosztów uzyskania przychodu lub konieczności zwiększenia przychodów w PIT i CIT oraz odpowiedzialności solidarnej w VAT. Podatnik może uniknąć tych negatywnych konsekwencji pod warunkiem, że złoży zawiadomienie do właściwego naczelnika urzędu skarbowego w terminie 3 dni od dnia zlecenia przelewu, że dokonał płatności na rachunek spoza wykazu.

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii ogłoszonych w związku z COVID-19, termin na złożenie zawiadomienia, które przedsiębiorcy mogą składać online, czyli w wygodny i szybki dla nich sposób, został przedłużony z 3 do 14 dni od dnia zlecenia przelewu.

Nie zmieniły się natomiast zasady liczenia terminu na złożenie zawiadomienia, co oznacza że w dalszym ciągu termin na złożenie zawiadomienia jest liczony od dnia zlecenia przelewu, gdyż zapłata należności powinna być dokonana na rachunek

zawarty w wykazie na dzień zlecenia przelewu.

Przykład 1

Podatnik dokonał płatności w formie przelewu w dniu 31 marca 2020 r. na rachunek spoza wykazu. Termin na złożenie zawiadomienia upływa z dniem 14 kwietnia 2020 r.

Przykład 2

Podatnik dokonał płatności w formie przelewu w dniu 30 marca 2020 r. na rachunek spoza wykazu. Termin na złożenie zawiadomienia upływa z dniem 2 kwietnia 2020 r. i wynosi 3 dni od dnia zlecenia przelewu, gdyż przepisy przedłużające ten termin obowiązują od dnia 31 marca 2020 r.

Zasady korzystania z wykazu i dokonywania płatności w tym dotyczące możliwości uniknięcia negatywnych konsekwencji podatkowych w przypadku dokonania zapłaty na rachunek spoza wykazu zostały omówione objaśnień podatkowych z dnia 20 grudnia 2019 r. wykaz podatników VAT opublikowanych na stronie Ministerstwa Finansów w zakładce Aktualności/Ostrzeżenia i wyjaśnienia podatkowe.

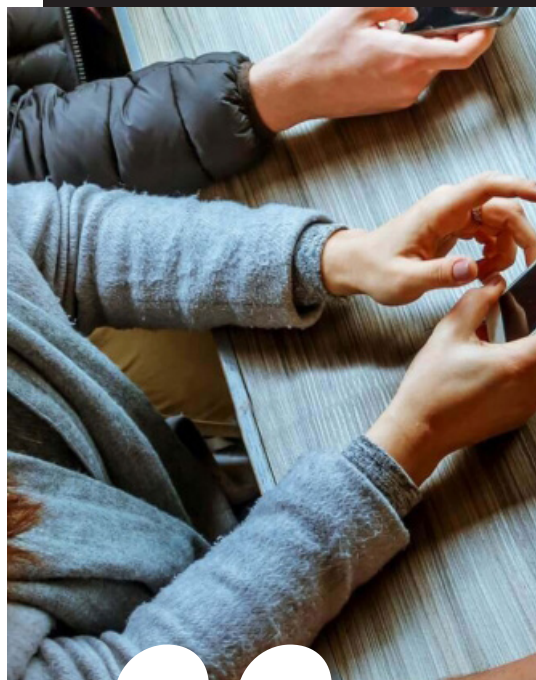
Zwolnienia przywozu z należności celnych przywozowych i VAT

Komisja Europejska decyzją 2020/491 z dnia 3 kwietnia 2020 r. w sprawie zwolnienia przywozu z należności celnych przywozowych i z VAT w odniesieniu do towarów potrzebnych do zwalczania skutków epidemii COVID-19 w 2020 r., opublikowaną w Dz. Urz. UE L nr 103 I w dniu 3 kwietnia 2020 r., upoważniła Państwa Członkowskie Unii Europejskiej, w tym

również Polskę, do czasowego stosowania zwolnienia od podatku VAT i należności celnych importu towarów niezbędnych do przeciwstawienia się pandemii COVID-19.

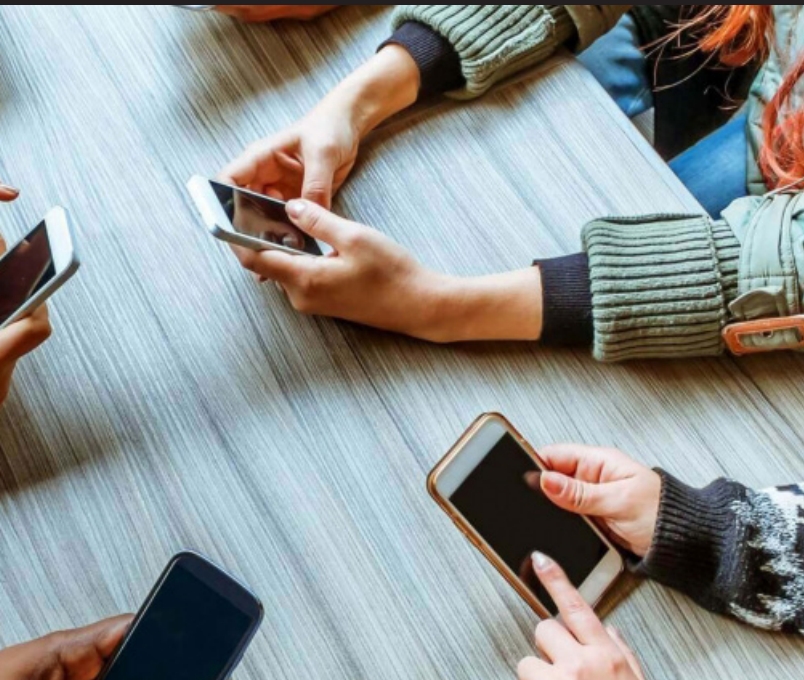
Nowa matryca stawek VAT od 01.07.br.

Z dniem 31 marca 2020 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw [Dz. U. poz. 568] m.in. w zakresie przesunięcia terminu stosowania tzw. nowej matrycy VAT z 1 kwietnia na 1 lipca 2020 r. (art. 63 zmieniający ustawę z dnia 9 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw - Dz. U. poz. 1751, z późn. zm.). Wprowadzone zmiany oznaczają, że do celów stosowania przepisów dotyczących stawek VAT do 30 czerwca 2020 r. będzie stosowana Polska Klasyfikacja Wyrobów i Usług [PKWiU 2008] – stosowne zmiany w tym zakresie zostały wprowadzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 27 marca 2020 r. [Dz. U. poz. 556] zmieniającym rozporządzenie w sprawie Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług [PKWiU]. Wiążące informacje stawkowe [WIS] wydane do 30 czerwca 2020 r. będą zapewniały podatnikom ochronę dla czynności podlegających opodatkowaniu wykonywanych od 1 lipca 2020 r. – wyjątek – WIS, których przedmiotem są wydawnictwa książkowe, nuty, mapy i wydawnictwa prasowe, w tym e-booki i e-prasa [tu nowe stawki są stosowane już od 1 listopada 2019 r.]



”

Proponowana opłata będzie w rzeczywistości oznaczać kolejne opodatkowanie tego, za co już płacą konsumenci.



Konsumenci mówią „nie” podatkowi od m.in. smartfonów i telewizorów

Federacja Konsumentów z dużym niepokojem przyjęła zapowiedź wprowadzenia nowego podatku od smartfonów, tabletów, komputerów i telewizorów z funkcją smart. Uderzy on w konsumentów i zwiększy skalę wykluczenia cyfrowego Polaków – wskazuje w stanowisku skierowanym do wicepremiera i ministra kultury Piotra Glińskiego.

Postulat ZAIKS mówi o objęciu wymienionych urządzeń opłatą reprodukcyjną nawet 6 procent. Oznacza to niebotyczne i nieakceptowalne koszty dla polskiego społeczeństwa.

- To bardzo duża kwota, zważywszy na to, jaki jest wolumen rynku smartfonów, telewizorów i laptopów. Do organizacji takich jak ZAIKS miałyby trafić około 1 mld zł rocznie. To oznacza, że te pieniądze zostaną zabrane z naszych domowych budżetów. W sytuacji, w której wszyscy się teraz znaleźliśmy, kiedy jeden laptop w domu okazuje się niewystarczający, sprzęty elektroniczne stały się dobrem pierwszej potrzeby. Każde

gospodarstwo domowe ich potrzebuje, często więcej niż jednej sztuki. Uważamy, że sięganie do kieszeni Polaków w takiej sytuacji jest mocno niepokojące – podkreśla Kamil Pluskwa-Dąbrowski, prezes Federacji Konsumentów.

Proponowana opłata będzie w rzeczywistości oznaczać kolejne opodatkowanie tego, za co już płacą konsumenci. Poza podatkami, z których artyści otrzymują dotacje, odbiorcy wybierają i opłacają platformy streamingowe [np. Tidal, Spotify, Apple Music]. Wyplacają one część zysku artystom, a ponadto polski rząd obciążył niedawno platformy VoD

[np. Netflix, Ipla, Player] nowym podatkiem w wysokości 1,5 procenta.

Obecnie polscy konsumenci płacą organizacjom artystów ponad 30 milionów złotych rocznie tylko z tytułu tzw. czystych nośników, czyli na przykład pendrive'ów czy dysków twardych. Nie widać jednocześnie uzasadnienia, aby ten paropodatek miał wzrosnąć ponad 30 razy. Tym bardziej, że jego istotą jest rekompensata za konkretne straty twórców. Tych jednak trudno szukać w używaniu telefonów czy telewizorów. Dlatego tego typu opłaty nie wprowadziła Łotwa, a przykładowo Finlandia, Wlk. Brytanii czy Hiszpania już się wycofały.

KRYTERIA DOBORU PRACOWNIKÓW DO ZWOLNIENIA GRUPOWEGO

KWESTIA KRYTERIUM DOBORU PRACOWNIKÓW DO ZWOLNIENIA GRUPOWEGO BUDZI SZEREG KONTROWERSJI. ŻADEN AKT PRAWNY NIE WSKAZUJE FORMALNEGO KATALOGU TAKICH KRYTERIÓW, POZOSTAWIAJĄC DECYZJE W TYM ZAKRESIE PRACODAWCOM. SIĘGNAĆ ZATEM TRZEBA DO ORZECZNICTWA SĄDÓW POWSZECHNYCH, ZWŁASZCZA DOŚĆ BOGATEGO I UGRUNTOWANEGO JUŻ ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO, KTÓRE W SWOJEJ PRAKTYCE WYPRACOWAŁY NIE TYLKO KONKRETNE, DOPUSZCZALNE KRYTERIA, JAKIMI MOGĄ KIEROWAĆ SIĘ PRACODAWCY PRZY DOBORZE PRACOWNIKÓW DO ZWOLNIEŃ [ACZKOLWIEK NIE JEST TO KATALOG ZAMKNIĘTY], ALE PRZEDE WSZYSTKIM WSKAZAŁY ZASADY, JAKIE POWINNY SPEŁNIAĆ KRYTERIA DOBORU PRACOWNIKÓW DO ZWOLNIEŃ.

KATARZYNA PAŁUCKA

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Od kilkunastu lat związana jest z administracją samorządową; główny obszar jej aktywności zawodowej to prawo pracy, w szczególności prawo pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Powołana do pełnienia funkcji ławnika na kadencję 2020 – 2023 w Izbie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi – Śródmieście w Łodzi. Od roku współtworzy blog HRhelper.pl, głównie poprzez tworzenie artykułów i informacji z zakresu szeroko pojętych kadr.





Zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, z późn. zm.], pracodawca, który podjął decyzję o redukcji zatrudnienia w ramach zwolnień grupowych, zobowiązany jest powiadomić na piśmie działające u niego zakładowe organizacje związkowe lub przedstawicieli pracowników wyłonionych u pracodawcy – w przypadku, gdy zakładowe organizacje związkowe nie działają u pracodawcy, m. in. o proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia. Niestety w ustawodawstwie brak jest precyzyjnych wytycznych co do tego, jak ustalać te kryteria. Należy zatem posłkować się orzecznictwem, które wskazuje kilka kierunków.

Pracodawca nie może kierować się dowolnością i subiektywną oceną przy zwalnianiu pracowników

Sąd Najwyższy w wyroku z 1.06.2012 r., sygn. akt II PK 258/11 (podobnie w wyroku z 19.01.2016 r., sygn. akt I PK

72/15), stwierdził, że jeżeli pracodawca dokonuje zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, tj. leżących po stronie pracodawcy, powinien wykazać, że zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia, i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy; co więcej, jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednako-wo do wszystkich pracowników, zaś w razie znacznych odstępstw od tych zasad wymagane jest przekonujące uzasadnienie. Oznacza to, że pracodawca przy doborze pracowników do zwolnienia nie może kierować się dowolnością i subiektywną oceną.

Po drugie, kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych nie mogą nosić cech dyskryminacji, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej. W wyroku z dnia 19.01.2016 r., sygn. akt I PK 72/15, Sąd Najwyższy uznał, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być sprawiedliwe i

obiektywne i nie powinny naruszać zasady niedyskryminacji (np. znamiona dyskryminacji nosić będzie wytypowanie do zwolnienia tylko pracowników, którzy zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę na czas określony lub wyłącznie pracowników przebywających na co najmniej 3-miesięcznym urlopie wychowawczym – tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 lutego 2006 r., sygn. akt II PZP 13/05). Ponadto, kryteria doboru pracowników do zwolnienia muszą być również dla pracowników zrozumiałe.

Dopuszczalne jest zatem zastosowanie przez pracodawcę takich kryteriów, które umożliwiają wybór pracowników posiadających cechy przez niego pożądane (np. wykształcenie, staż pracy, zdobyte doświadczenie, dyspozycyjność) i odpowiadają potrzebom pracodawcy. W wyroku z 23.06.2016 r., sygn. akt II PK 152/15, Sąd Najwyższy stwierdził, iż w przypadku wyboru kilku kryteriów, to pracodawca decyduje, któremu z przyjętych kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia nadać decydujące znaczenie, jeśli porównywany z innymi pracownik wypadła lepiej przy uwzględnieniu jednej (kilku) przesłanki, a gorzej ze względu na inną (inne) wyróżnioną cechę, a któremu (którym) nadać charakter pomocniczy, np. sytuacja rodzinna czy osobista pracownika.

Dopuszczalne kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych

Z analizy orzecznictwa wynika, że za dopuszczalne kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych przyjąć można m.in.:

- kompetencje, predyspozycje, umiejętności pracownika – przydatność na stanowisku:
 - wyrok Sądu Najwyższego z 1.06.2012 r., sygn. akt II PK 258/11: kryterium doboru pracowników do zwolnienia (w ramach zwolnień grupowych), zgodnym z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy, jest ocena specyficznych, istotnych z punktu widzenia pracodawcy kompetencji pracownika, szczególnie przydatnych na określonym stanowisku pracy, pod warunkiem, że kryterium to będzie w jednakowy sposób zastosowane do wszystkich podlegających ocenie pracowników i w stosunku do żadnego z nich nie będą odgrywały doniosłej roli inne, dodatkowe kryteria;
 - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1.06.2012 r., sygn. akt II PK 258/11: pracodawca ma prawo takiego

wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (w ramach zwolnień grupowych), które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę; w sytuacji, gdy na rynku działają specjalistyczne podmioty, profesjonalnie zajmujące się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiące dokonać obiektywnej oceny w oparciu o wypracowaną metodologię, pracodawca – typując pracowników do zwolnienia - może oprzeć się na ocenie dokonywanej przez taki wyspecjalizowany profesjonalny podmiot i na niej poprzestać;

- uchwała Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r., sygn. akt III PZP 10/85: uwzględnieniu w ramach art. 45 KP podlegają takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe;
- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1.06.2012 r., sygn. akt II PK 258/11: formalne wykształcenie [jego poziom] nie musi być dla pracodawcy na tyle istotny, aby w kategorii kwalifikacji zawodowych miał decydujące znaczenie.
- naruszanie dyscypliny pracy:
 - wyrok Sądu Najwyższego z 6.03.2003 r., sygn. akt I PK 82/02: przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę oraz wyboru pracownika do zwolnienia spośród innych pracowników może być naganna postawa pracownika, przejawiająca się w rażącym i wielokrotnym naruszaniu dyscypliny pracy;
 - wyrok Sądu Najwyższego z 6.03.2003 r., sygn. akt I PK 82/02: jeżeli w związku z redukcją zatrudnienia pracodawca należycie wykazał fakt zmniejszenia zatrudnienia i określił w sposób jasny i sprawiedliwy kryteria doboru pracowników do zwolnienia, to przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę oraz wyboru pracownika do zwolnienia spośród innych pracowników może być naganna postawa pracownika, przejawiająca się w rażącym i wielokrotnym naruszaniu dyscypliny pracy;
 - wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2016 r., sygn. akt II PK 152/15: kryterium dotyczące sposobu

wywiązywania się z obowiązków pracowniczych jest samo w sobie obiektywnym i sprawiedliwym.

- nabycie prawa do emerytury:
 - wyrok Sądu Najwyższego z 3.12.2003 r., sygn. akt I PK 80/03: spełnienie przez pracownika warunków nabycia prawa do emerytury jest społecznie usprawiedliwioną przesłanką jego wyboru do zwolnienia z pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia;
 - wyrok Sądu Najwyższego z 19.01.2016 r., sygn. akt I PK 72/15: nabycie uprawnień emerytalnych i – pośrednio – osiągnięcie wieku emerytalnego, stanowi dopuszczalne i społecznie uzasadnione kryterium doboru pracownika do zwolnienia w przypadku redukcji zatrudnienia;
- dyspozycyjność:
 - wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2001 r., sygn. akt I PKN 191/00: nie narusza zasad współzycia społecznego przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność zorganizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika;
 - wyrok Sądu Najwyższego z 6.04.2016 r., sygn. akt II PK 174/15: długotrwały bezpłatny urlop wytypowanie do zwolnienia pracownika przebywającego na długotrwałym urlopie bezpłatnym i korzystającego w tym czasie z innego źródła utrzymania, stanowi obiektywne i racjonalne kryterium doboru do wypowiedzenia;
- rodzaj umowy o pracę:
 - postanowienie Sądu Najwyższego z 13.05.2014 r., sygn. akt I PK 9/14: nie można stosować tego kryterium - zachować „gorszego” pracownika, ale zatrudnionego na czas nieokreślony, kosztem „lepszego” pracownika, ale zatrudnionego na

podstawie umowy na czas określony;

- staż pracy:
 - wyrok Sądu Najwyższego z 16.09.1997 r., sygn. akt I PKN 259/97: zakładowy staż pracy nie może być jedynym kryterium typowania pracowników do rozwiązania z nimi stosunków pracy w ramach tzw. zwolnień grupowych;
- sytuacja osobista pracownika:
 - wyrok Sądu Najwyższego z 19.12.1996 r., sygn. akt I PKN 46/96: w razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników;
 - wyrok Sądu Najwyższego z 13.09.2016 r., sygn. akt I PK 30/16: kryteria odnoszące się do sytuacji osobistej powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo;
- wynagrodzenie pracownika:
 - wyrok Sądu Najwyższego z 15.12.2004 r., sygn. akt I PK 97/04: wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia, jeżeli pomija się przy tym poziom kwalifikacji zawodowych, staż pracy oraz stosunek do obowiązków pracowniczych i to nawet w sytuacji, gdy wypowiedzenie jest spowodowane koniecznością ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zobowiązany jest nie tylko do wskazania przyczyny wypowiedzenia, ale także zobowiązany jest do umieszczenia w dokumencie zastosowanego kryterium wyboru pracownika do zwolnienia. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 25.01.2013 r., sygn. akt I PK 172/2012, brak wskazania kryterium doboru pracownika do zwolnienia w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozbawia pracownika możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego wypowiedzenia, tj. zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

OOPS



KORONAWIRUS I PROBLEMY Z PRAWEM PRACY – STUDIUM PRZYPADKU

LUDZIE SĄ NAJWAŻNIEJSZYM PIERWIASTKIEM PRZEDSIĘBIORSTWA. NIEMNIEJ, MAŁEGO PRZEDSIĘBIORCY PO PROSTU MOŻE BYĆ NIE STAĆ NA WYDATKI ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM, W CZASIE KIEDY NIE MA OBROTÓW I NIE ŚWIADCZONA JEST PRACA. CZY PRZEDSIĘBIORCA MOŻE ZAKŁADAĆ, ŻE ROZWIĄZANIA PRZEWDZIANE W KOLEJNYCH ODSŁONACH TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ W OGÓLE GO OBEJMĄ I RZECZYWIŚCIE POMOGĄ ROZWIĄZAĆ TRUDNĄ SYTUACJĘ? ODPOWIEDZI NA TE PYTANIA NIE SĄ PROSTE. TRZEBA ZWRÓCIĆ UWAGĘ NA SZEREG CZYNNIKÓW.

Proszę sobie wyobrazić rodzinną firmę świetnie prosperującą w branży hotelarskiej i gastronomicznej. Firma działa w niewielkiej miejscowości, położona jest przy drodze wojewódzkiej. Została zbudowana w oparciu o zasady fair play. Przez 20 lat działalności zdobyła zaufanie klientów, którzy od lat chętnie do niej wracają. Firma zatrudnia 12 pracowników, wszyscy na umowę o pracę na czas nieokreślony. Niektórzy pracownicy są tu od początku, najkrótszy staż pracy to 5 lat. Świetna atmosfera pracy i dobre warunki zatrudnienia sprzyjają bardzo niskiej fluktuacji kadr.

W związku z epidemią koronawirusa narasta panika. Ludzie przestają się przemieszczać. Wkrótce zaczyna obowiązywać administracyjnoprawny zakaz chodzenia do restauracji. Możliwe stają się tylko zamówienia na wynos. Obroty małego hoteliku przy drodze spadają praktycznie do zera. Pojawia się pytanie – co dalej? Nie ma przychodów, nie ma też widoków na przychody w najbliższych miesiącach. Sytuacja jest bowiem bardzo trudna – i to również dla pracowników. W tym artykule chciałbym jednak spojrzeć na tę sytuację z perspektywy małego przedsiębiorcy. Jak on może sobie poradzić? Czy w takiej sytuacji jest możliwe utrzymanie zatrudnienia?

Koszty utrzymania pracownika

Prawo pracy gwarantuje pracownikowi wynagrodzenie również wtedy, gdy pracodawca chwilowo nie może zaoferować mu pracy. Pomimo tego relacje z pracownikami mogą okazać się nie do udźwignięcia, nie do utrzymania. Przyjmijmy, że koszty płacowe przypadające na jednego pracownika to 3.000 zł. Do umówionego wynagrodzenia, nawet jeżeli jest minimalne, dodać należy składki na ubezpieczenia społeczne finansowane

z części pracodawcy. W takim układzie miesięczny koszt utrzymania 12 pracowników to 36.000 zł.

Co więcej, gdyby nawet wszystkim pracownikom od razu doręczyć wypowiedzenia w marcu, kiedy zaczęły się problemy w związku z COVID_19, to wszystkim przysługuje 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Tak działa prawo pracy, które nie jest dostosowane do tak skrajnych kryzysowych sytuacji. Zgodnie z przepisami prawa pracy, umowy rozwiążą się z końcem czerwca. To z kolei oznacza, że koszty zatrudnienia w najbliższych miesiącach (marzec, kwiecień, maj, czerwiec), przy praktycznie zerowych obrotach firmy – wyniosą 36.000 x 4 miesiące, tj. 144.000 zł.

Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w czasie kryzysu

Problematyczny jest nie tylko wyżej wspomniany okres wypowiedzenia, ale także wymóg podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W przypadku niewłaściwego sformułowania przyczyny, pracownik może odwołać się do sądu i żądać odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika (oprócz 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia). Może pracownicy powinni się zbiorowo rozchorować? Koszty przejąłby ZUS. Tylko, że przez pierwsze 33 dni w roku kalendarzowym (14 dni w przypadku pracowników 50+) wynagrodzenie chorobowe płaci pracodawca... Zasiłek chorobowy „wchodzi” dopiero po tym okresie. Plus ew. kontrola ze strony ZUS?

Pytań jest więcej... Czy pracownikom przysługuje odprawa z tytułu zwolnień grupowych (ew. indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników)? Jej ustawowa wysokość waha się od 1-miesięcznego do 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Gdyby

Problematyczny jest nie tylko wyżej wspomniany okres wypowiedzenia, ale także wymóg podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

w okresie wypowiedzenia nie udzielił im urlopu, w tym zaległego urlopu (np. łącznie 35 dni)? Za ten okres trzeba by wypłacić ekwiwalent, do którego pracownik nabywa prawo z chwilą zakończenia zatrudnienia. Może któryś z pracowników dopuścił się ostatnio „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”? Zwolnienie dyscyplinarne jest skuteczne natychmiast (art. 52 § 1 Kodeksu pracy), co oznacza, że pracownik od razu „schodzi” z listy płac. A jeśli nie było takiego zdarzenia? A jeśli pracownik się odwoła, a sąd przywróci go do pracy? Od kiedy przywrócenie do pracy jest skuteczne i co z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy?

Może obniżyć wynagrodzenia, zmniejszyć wymiar czasu pracy? Jeśli pracownicy się nie zgadzają – przy wypowiedzeniu zmieniającym okres wypowiedzenia jest dokładnie taki sam jak przy definitywnym... Wreszcie, co jeżeli pracownikowi zostało np. nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego albo pracownik jest kobietą w ciąży. Takie kategorie osób cieszą się szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Co do zasady nie można ich „zwolnić”. Likwidacja stanowiska pracy? Może porozumienie stron? Czy przy porozumieniu stron w sytuacji likwidacji stanowiska pracy przysługuje pracownikowi odprawa? Co aktualnie oferuje rząd w „tarczy antykryzysowej”? W takiej sytuacji pojawia się sze-

reg problemów prawnych.

Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy

W opisanym przypadku wypracowano nieszablonowe, inspirujące rozwiązanie. Mianowicie rozwiązano stosunki pracy z pracownikami za porozumieniem stron, bez zapłaty odszkodowań i odpraw, uwzględniono również wcześniejsze udzielenie urlopów. Jednocześnie pracodawca zobowiązał się do wsparcia finansowego i zagwarantował możliwość powrotu dla wszystkich, którzy zgodzą się na warunki odejścia.

Pracodawca musiał zwrócić się po fachową pomoc prawną. Należy bowiem zwrócić uwagę chociażby na taki szczegół, że przy dobrowolnej rezygnacji z pracy (porozumienie stron jw.), pracownikowi w ogóle nie przysługuje zasiłek dla bezrobotnych... Celem zagwarantowanie zasiłku dla bezrobotnych z urzędu pracy (traktowanego tutaj jako „postojowe”), należało umieścić odpowiednie klauzule w porozumieniach stron oraz świadectwach pracy. Mianowicie „rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy”. Oczywiście, zasiłek dla bezrobotnych jest świadczeniem o bardzo niskiej wysokości. W szczególności wobec znacznego w ostatnich kilku latach wzrostu wynagrodzeń, wynagrodzenia minimalnego, czy minimalnych świadczeń emerytalno-ren-

towych. Firma będzie więc dodatkowo wspierać swoich już byłych pracowników, przede wszystkim oczywiście finansowo. Czy przepisy prawa pracy zabraniają dokonywania darowizn, udzielania wsparcia finansowego w tej formie na rzecz byłych pracowników? Może w ten sposób przetrwają kryzys.

W kontekście tak dużej liczby pytań i problemów przypomina mi się referat wygłoszony na konferencji naukowej z zakresu prawa pracy przez jednego z superprofesorów w tej dziedzinie prawa – prof. dr hab. Arkadiusza Sobczyka, który przez całe wystąpienie tylko i wyłącznie zadawał właśnie pytania. Pytał czy definicja zawarta w ustawie jest precyzyjna, czy zakres przedmiotowy obejmuje konkretne sytuacje, czy przewidziane sankcje są skuteczne... Byłem wtedy jeszcze bardzo młodym człowiekiem, niedoświadczonym prawnikiem i przyznam, że referat mi się nie do końca spodobał. Brakowało mi odpowiedzi. Nie zrozumiałem profesora. Mój szef w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, prof. dr hab. Jakub Stelina, stwierdził, że referat był świetny. Prof. Sobczyk wypunktował bowiem poprzez zadawanie pytań najistotniejsze problemy. Mam nadzieję, że lektura niniejszego tekstu, co najmniej pomoże państwu zorientować się o jakich obszarach z zakresu zatrudnienia należy pomyśleć, jeżeli koronawirus poważnie zagrozi prowadzonemu przez Was biznesowi.

MACIEJ ŁAGA

Radca prawny, doktor nauk prawnych. W 2008 r. ukończył studia prawnicze na Uniwersytecie Gdańskim. Od zakończenia studiów pracuje na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. W październiku 2014 r. obronił doktorat z zakresu nauk prawnych. W latach 2007 – 2013 współpracował z największymi kancelariami prawnymi w Gdańsku. Od 2015 r. wykonuje zawód radcy prawnego, od 2018 r. rozwija Kancelarię Radcy Prawnego Dr Maciej Łaga z siedzibą w Olivia Business Centre w Gdańsku. Główne specjalizacje: kompleksowa obsługa prawna podmiotów gospodarczych, prawo cywilne, prawo administracyjne, prawo podatkowe, prawo pracy, ubezpieczenia społeczne.



ZWOLNIENIA GRUPOWE – PROCEDURA, OBOWIĄZKI PRACODAWCY, UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW

Prowadzenie działalności gospodarczej wiąże się z pewnym ryzykiem. Zdarza się, że na skutek zdarzeń niezależnych lub zależnych od pracodawców, zmuszeni są do wstrzymania procesu pracy czy też do jego ograniczenia. To z kolei wiąże się z pogorszeniem ich sytuacji finansowej, co siłą rzeczy pociąga za sobą decyzje o redukcji zatrudnienia.

Warunki i procedura zwolnień grupowych

Jedną z form zmniejszenia zatrudnienia w zakładzie pracy są zwolnienia grupowe, przewidziane w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, z późn. zm.). Zwolnienia grupowe polegają na konieczności rozwiązania stosunku pracy z wytypowaną grupą pracowników, w trybie wypowiedzenia stosunku pracy lub zawarcia porozumienia zmieniającego, z przyczyn nie dotyczących pracowników,

tj. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, np. w związku z likwidacją części stanowisk wynikającą ze zmiany przedmiotu działalności lub pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy.

Pracodawca może dokonać zwolnień grupowych z zastosowaniem mechanizmów prawnych wskazanych w ww. ustawie, jeżeli zatrudnia co najmniej 20 pracowników (a zatem przepisy ww. ustawy nie będą mieć zastosowania do pracodawców zatrudniających do 20 pracowników) i jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienia obejmują co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Przy czym, zwolnienia grupowe dokonywane w trybie zawarcia porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy, dotyczyć muszą co najmniej 5 pracowników.

Pracodawca, który podjął decyzję o redukcji zatrudnienia, zobowiązany jest skonsultować zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych z zakładowymi organizacjami związkowymi działającą na terenie zakładu pracy (lub z przedstawicielami pracowników wyłonionych u pracodawcy – w przypadku, gdy zakładowe organizacje związkowe nie działają u pracodawcy). Konsultacje te dotyczą w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego zwalnianych pracowników, a także uzyskania przez nich innego zatrudnienia.

Pracodawca zobowiązany jest także powiadomić na piśmie działające u niego zakładowe organizacje związkowe (lub przedstawiciele pracowników wyłonionych u pracodawcy – w przypadku, gdy zakładowe organizacje związkowe nie działają u pracodawcy) o:

- a) przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia,
- b) liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą,
- c) grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- d) okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie,
- e) proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia,
- f) kolejności dokonywania zwolnień pracowników,
- g) propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości,
- h) inne informacje, jeśli mogą mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, które strony zobowiązane są zawrzeć.

Pracodawca zobowiązany jest również do zawiadomienia na piśmie odpowiedniego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, z umieszczeniem w zawiadomieniu wszystkich ww. informacji.

W terminie nie dłuższym niż 20 dni od zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, pracodawca zawiera z zakładową organizacją związkową porozumie-

nie, w którym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia oraz obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym.

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy, treść porozumienia uzgadniana jest

- z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy
- z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych [Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608], z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych
- u pracodawcy. Z kolei, jeżeli w ogóle nie jest możliwe zawarcie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

Co ciekawe, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2006 r., sygn. akt II PK 323/05, stwierdził, że zawarte porozumienie stanowi źródło prawa w rozumieniu przepisów prawa pracy i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień.

Ochrona pracowników przed zwolnieniem grupowym

Zgodnie z art. 5 ww. ustawy, przy wypowiedzeniu pracownikom stosunków

pracy w ramach zwolnienia grupowego nie stosuje się zasad przewidzianych w art. 38 Kodeksu pracy, tj. pracodawca nie ma obowiązku powiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Nie obowiązuje też ochrona stosunku pracy, o której mowa w art. 41 Kodeksu pracy lub w przepisach szczególnych. Oznacza to, że pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy pracownikom w czasie korzystania przez nich z urlopu, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wyjątek od powyższych zasad stanowi sytuacja, gdy nie dojdzie do zawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi (lub przedstawicielami pracowników) porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Wówczas, zarówno przy wypowiedzeniu stosunków pracy, jak i przy wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, pracodawca zobowiązany jest powiadomić zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zgodnie z art. 38 Kodeksu pracy.

Kolejny wyjątek dotyczy okresu trwania urlopu lub korzystania z innej usprawiedliwionej nieobecności. I tak, wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w trakcie korzystania przez nich z urlopu, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z kolei, wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w takich sytuacjach jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

W stosunku do pracowników, którzy korzystają ze szczególnej ochrony przez wypowiedzeniem stosunków pracy, pracodawca może tylko dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Do takiej grupy chronionej należą m.in.:

- pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- pracownicy w ciąży,
- pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego,
- będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia tych pracowników, przysługuje im, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Termin wypowiedzenia i rozwiązania stosunków pracy

Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych. W przypadku gdy zawiadomienie nie jest wymagane, wypowiedzenie stosunku pracy

może nastąpić nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (lub przedstawicielem pracowników) lub ustaleniu regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia.

Rozwiązanie z pracownikami stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia właściwego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (lub przedstawicielem pracowników) lub od ustalenia regulaminu określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Zasada ta nie dotyczy przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

Odprawa pieniężna

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych, pracownikowi przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, która będzie stanowiła rekompensatę utraty zatrudnienia. Odprawa ma charakter jednorazowego świadczenia pieniężnego i może być wypłacana w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrud-

niony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Ponowne zatrudnienie powinno nastąpić w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z tym pracownikiem stosunku pracy.

KATARZYNA PAŁUCKA

Prawnik, specjalista w zakresie HR. Ukończyła studia wyższe na kierunku prawo, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; swoje wykształcenie uzupełniła na studiach podyplomowych z zakresu ZZL i na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Od kilkunastu lat związana jest z administracją samorządową; główny obszar jej aktywności zawodowej to prawo pracy, w szczególności prawo pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Powołana do pełnienia funkcji ławnika na kadencję 2020 – 2023 w Izbie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi – Śródmieście w Łodzi. Od roku współtworzy blog HRhelper.pl, głównie poprzez tworzenie artykułów i informacji z zakresu szeroko pojętych kadr.

Renta socjalna - data powstania niezdolności do pracy

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej, przysługuje ona osobie pełnoletniej całkowicie niezdolnej do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu.

KINGA MATYASIK-OCHLUST

Radca prawny. Od 2009 roku prowadzę działalność na obszarze całej Polski walcząc przed Sądami w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym, podstawy wymiaru składek, prawo do zasiłku macierzyńskiego, chorobowego i opiekuńczego, emerytury, renty, świadczenia przedemerytalne, świadczenia rehabilitacyjne oraz w sprawach o zaległe składki na ubezpieczenie. Dzięki setkom przeprowadzonych spraw, jestem w stanie wspomóc swoich klientów doświadczeniem nabytym w procesach, jak również znaleźć racjonalne argumenty na przeciwstawienie się bezzasadnym odmowom w decyzjach dotyczących przyznawania gwarantowanych świadczeń.



Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej, renta socjalna przysługuje osobie pełnoletniej całkowicie niezdolnej do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało:

Renta socjalna - data powstania niezdolności do pracy

- przed ukończeniem 18. roku życia, albo
- w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej – przed ukończeniem 25. roku życia, albo
- w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej.

Przedmiotowa regulacja budzi wiele wątpliwości interpretacyjnych. Po złożeniu wniosku o przyznanie prawa do renty socjalnej ZUS bada następujące przesłanki.

- Czy osoba, starająca się o świadczenie jest obecnie całkowicie niezdolna do pracy.
- Czy niezdolność do pracy powstała przed 18 rokiem życia lub w trakcie nauki.

Pierwsza z badanych przesłanek jest stosunkowo "łatwa" do ustalenia – na etapie postępowania przed ZUS ustala ją lekarz orzecznik ZUS, ewentualnie po wniesieniu sprzeciwu Komisja Lekarska ZUS, którzy orzekają czy wnioskująca osoba jest obecnie całkowicie niezdolna do pracy.

Problem pojawia się natomiast przy analizie 2 przesłanki (daty powstania niezdolności do pracy). Niejednokrotnie spotkałam się ze stanowiskiem ZUS, zgodnie z którym niezdolność do pracy powstała przed 18 rokiem życia lub w trakcie

nauki ma mieć charakter całkowity.

Nic bardziej mylnego!

Dla spełnienia warunków do przyznania renty socjalnej nie jest konieczne ustalenie, iż osoba stała się całkowicie niezdolna do pracy w okresach wymienionych w art. 4 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej.

Powyższe zagadnienie było przedmiotem badania przez Sąd Najwyższy w sprawie I UK 6/11, gdzie Sąd Najwyższy wyraźnie podniósł, iż:

„Do nabycia prawa do renty socjalnej istotne jest, żeby przyczyna naruszenia sprawności organizmu osoby ubezpieczonej (choroba) – powodująca całkowitą niezdolność do pracy – powstała nie później niż w okresach wymienionych w art. 4 ust. 1 pkt 1-3 ustawy o rencie socjalnej”.



Powyższe oznacza, iż całkowita niezdolność do pracy, będąca przesłanką prawa do renty socjalnej, może powstać po upływie okresów wskazanych w art. 4 ust. 1 ustawy.

W postępowaniu o przyznanie renty socjalnej konieczne jest zatem ustalenie, czy naruszenie sprawności organizmu wnioskodawcy – powodujące jego obecną całkowitą niezdolność do pracy – powstało przed ukończeniem przez niego 18. roku życia lub w czasie nauki.

Uznać więc należy, że norma prawna wynikająca z art. 4 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej dotyczy zarówno sytuacji, gdy całkowita niezdolność do pracy powstała jednocześnie z naruszeniem sprawności organizmu, jak i sytuacji, gdy powstała w okresie późniejszym.

Osoba ubiegająca się o świadczenie może zatem stać się jedynie częściowo niezdolna do pracy przed ukończeniem 18 roku życia lub nauki. Wystarczające jest aby choroba powstała w młodym wieku spowodowała istnienie całkowitej niezdolności do pracy występującej w chwili składania wniosku o rentę socjalną.

W sprawach o rentę socjalną pomocne jest również stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Szczecinie sygn. akt: III AUa 150/18:

„Dla prawidłowego zastosowania art. 4 ust. 1 ustawy z 2003 r. o rencie socjalnej nie jest możliwe oparcie się wyłącznie na dacie ujawnienia się objawów zewnętrznych choroby i rozpoczęcia przez ubezpieczoną dokumentowanego leczenia. Przy wykładni art. 4 ust. 1 ustawy o rencie socjalnej nie ma bowiem znaczenia,

kiedy ujawniły się ostre objawy choroby psychicznej, które wymagały interwencji lekarza, a istotne jest kiedy powstało naruszenie sprawności organizmu”.

Niestety ZUS wydając decyzję o odmowie przyznania prawa do renty socjalnej nie przeprowadza dogłębnej analizy stanowiska judykatury, dlatego w wielu przypadkach dla ustalenie spełnienia przesłanek do przyznania świadczenia konieczne jest wniesienie odwołania od decyzji ZUS do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W postępowaniu przed Sądem niezbędne jest dopilnowanie aby tezy na jakie odpowiedzieć ma powołany biegły lekarz specjalista zostały odpowiednio sformułowane. Jedynie należyte zbadanie sprawy może dać możliwość korzystnego rozstrzygnięcia.

Zadbaj o cyberbezpieczeństwo firmy

STAJEMY OBECNIE PRZED CYFROWYMI WYZWANIAM I, A TO BEZPOŚREDNIO WIĄŻE SIĘ Z ZABEZPIECZENIEM SIECI. NIESTETY NADAL PRZEDSIĘBIORSTWA – NAWET DUŻI GRACZE NA RYNKU – NIE POTRAFIĄ O NIE ZADBAĆ, NARAŻAJĄC SIĘ NA POZWY, A NAWET UPADĘK DZIAŁALNOŚCI. W JAKI SPOSÓB MOŻNA TEMU ZAPOBIEC I JAK REAGOWAĆ?





Od kilku lat polska gospodarka podlegała stopniowej cyfryzacji – mówi Jadwiga Emilewicz, wicepremier, minister rozwoju. – Już przed epidemią koronawirusa zakładaliśmy, że do 2025 roku ponad 12 proc. PKB Polski będzie pochodziło z usług cyfrowych. Epidemia, z którą od kilku miesięcy się mierzymy, z pewnością tylko przyspieszy ten proces w usługach i sprzedaży, wpłynie też na zmiany w handlu i transporcie. W najbliższej przyszłości na popularności zyska również model pracy zdalnej. Jestem przekonana, że zadziała tu pozytywny efekt kuli śnieżnej. Skorzystają na nim polskie firmy, a w konsekwencji cała nasza gospodarka.

Za tą pozytywną wizją rozwoju gospodarki pojawiają się nieco mniej wesołe wyzwania – w tym zabezpieczenie cyfrowej działalności przedsiębiorstw. Ustawodawca zadbał o nie pod kątem bezpieczeństwa narodowego oraz bezpieczeństwa konsumenta. Przedsiębiorcy zostali natomiast obciążeni obowiązkami, do których muszą zatrudniać specjalistów, których nie potrafią nawet zweryfikować. W wyniku ataków hakerskich przedsiębiorstwo może stracić dokumentację i narazić się na pozwy, z ofiary stając się przestępcą.

Porno podczas wideokonferencji

W dobie koronawirusa wszyscy nagle staliśmy się ekspertami od Internetu. Sytuacja wymusiła na nas zdalną naukę i pracę. Spotkania online stały się w pewnym momencie jedyną możliwą formą kontaktu, a w niektórych przedsiębiorstwach sprawdziły się na tyle dobrze, że będą wykorzystywane szerzej, długofalowo. Anegdota o trenerach ubranych tylko do połowy podczas spotkań szkoleniowych bawią, szczególnie, że są prawdziwe, ale kiedy ważne spotkanie na najwyższym szczeblu jest przerywane filmem pornograficznym – robi się nieciekawie. Tego typu ataki podczas wideokonferencji nasiliły się w ostatnim czasie w związku z tym, że firmy sięgają po platformy niesprawdzone pod kątem bezpieczeństwa. Inne zagrożenia to np. phishing, doty-

kający w największym zakresie branży bankowej, włamania skutkujące instalacją złośliwego oprogramowania, które wyniszcza programy długofalowo lub natychmiastowo, a także popularny spam, który na szczęście już znacznie oswoiiliśmy, tzn. większość pracowników doskonale wie, że nie może otwierać maili z nieznanymi im kont, z podejrzanymi tytułami. Firmy są atakowane celowo, np. przez konkurencję, albo przez booty, które niszczą na oślep.

Ochrona prawna

Cyfrowe bezpieczeństwo jest w Polsce regulowane przepisami prawa zawartego w zapisach o RODO, a także ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa, implementującej do polskiego systemu dyrektywę NIS (Network and Information Systems Directive). W związku z licznymi atakami hakerskimi również w projekcie Tarczy 4.0. znalazły się zapisy nakładające kary na osoby dokonujące włamań do sieci. Dyrektywa NIS, która weszła 28.08. wraz z ustawą o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa, ustanawia nadzór nad operatorami kluczowych usług cyfrowych w poszczególnych sektorach. Ta ochrona dotyczy jednak bardziej bezpieczeństwa krajowego, nie zabezpiecza sektora prywatnego, który ma sporo wymogów między innymi w związku z RODO. Właściciele firm sami mają zapewnić bezpieczny system, który ochroni dane klientów. Niejednokrotnie decydują się na wynajem firmy, która zapewnia taką ochronę i niejednokrotnie zostają wystrychnięci na dudka, bo w razie ataków taki cyfrowy ubezpieczyciel za nic nie odpowiada. Zabezpieczeniem może być właściwe skonstruowanie umowy z cybreubezpieczycielem – tak, aby faktycznie odpowiadał prawnie za zgodność witryny czy innych narzędzi z RODO i za potencjalne kradzieże danych. O ochronę warto zadbać u podstaw, np. implementując system, który ma odpowiednie, certyfikowane zabezpieczenia oraz stałą opiekę nad klientem, tak by w razie problemów na bieżąco je rozwiązywać.

Jakiego wsparcia możemy udzielić zwolnionym pracownikom



NAGŁY SPADEK OBROTÓW, A W NIEKTÓRYCH SEKTORACH NAWET ZEROWY PRZYCHÓD, WYMUSZAJĄ PODJĘCIE TRUDNYCH DECYZJI, W TYM CIĘCIA WYNAGRODZENIA CZY REDUKCJI ZATRUDNIENIA. TRZEBA JEDNAK PAMIĘTAĆ, ŻE TO PRZEDE WSZYSTKIM BARDZO TRUDNA SYTUACJA DLA PRACOWNIKA, Z KTÓRYM SIĘ ROZSTAJEMY. DLATEGO WARTO DOŁOŻYĆ WSZELKICH STARAŃ, ABY PO ROZWIĄZANIU WSPÓŁPRACY, WESPRZEĆ GO NA TYLE, NA ILE TO MOŻLIWE. JAK WIĘC ZATROSZCZYĆ SIĘ O BYŁEGO PRACOWNIKA I JAK WSPIERAĆ GO W TEJ TRUDNEJ SYTUACJI?

Pandemia koronawirusa wywołuje coraz więcej niewiadomych oraz pytań o to, co będzie dalej. Niestety już teraz wiemy, że to początek dużego kryzysu na rynku pracy. W najbliższych tygodniach pracę straci (w zależności od szacunków) od 500 tysięcy do ponad 1 miliona Polaków. Coraz częściej przedsiębiorcy zadają sobie pytanie "co będzie z moją firmą?", a pracownicy zastanawiają się "co dalej z moją pracą?". Możliwe, że w życiu obu stron nadejdzie moment,

w którym to pracodawca będzie musiała stanąć przed swoimi zespołami i zakomunikować trudne zmiany czy redukcje zatrudnienia. Podpowiadamy jak zrobić to w taki sposób by wzmocnić wizerunek marki.

Pomóż w przygotowaniu CV oraz przeciwicz rozmowę rekrutacyjną

Aktualizacja CV to jeden z pierwszych kroków jakie należy podjąć przed poszukiwaniem nowego pracodawcy. Dlatego pomoc w opisanii zakresu

obowiązków, pełnionych funkcji czy stworzenie od nowa curriculum vitae, które zaciekawi rekruterów, może okazać się bardzo przydatna. Jeszcze innym rozwiązaniem jest umówienie się na wspólną analizę CV, ze wcześniejszym naniesieniem komentarze: co dodać do aplikacji, być może czego się wystrzegać lub co należy bardziej uwydatnić. Jeżeli jednak dana osoba chce zająć się tym samodzielnie, możemy po prostu podesłać jej wartościowe artykuły czy poradniki

zawierające informacje na co zwrócić uwagę – tych w sieci jest przecież wiele.

Oprócz kwestii merytorycznej, warto również zwrócić uwagę na aspekt wizualny, a przede wszystkim na czytelność aplikacji. Dużym ułatwieniem jest stworzenie CV w dostępnych w sieci narzędziach czy kreatorach, które również warto wskazać osobom aktualizującym CV.

Pomocne dla osób, które rozpoczęły poszukiwanie pracy, będzie również przygotowanie pytań, jakie mogą paść podczas rozmowy rekrutacyjnej czy odegranie symulacji zdalnej rozmowy rekrutacyjnej wraz z udzieleniem feedbacku. Dzięki temu osoba poszukująca nowej pracy będzie zdecydowanie bardziej przygotowana i pewna siebie. Pomocne może okazać się również rozpisanie „planu” poszukiwań nowego pracodawcy.

Uzupełnijcie wspólnie profil LinkedIn

Obok tradycyjnego CV w procesie rekrutacji coraz większą rolę odgrywa profil na portalu społecznościowym LinkedIn (oczywiście popularność i powszechność korzystania z tego portalu zależy w dużej mierze od danej branży). Warto więc zaoferować pomoc przy założeniu konta lub zadbać o kompleksowe uzupełnienie profilu. Szczególną uwagę należy zwrócić na sekcję Umiejętności i Potwierdzenia oraz Rekomendacje. Dzięki informacjom w tej przestrzeni inni użytkownicy (w tym także potencjalni, przyszli pracodawcy) mogą zweryfikować posiadane przez daną osobę kompetencje. To także możliwość dla pracodawców, liderów oraz innych członków z zespołu, do tego, aby potwierdzić dane umiejętności współpracownika czy kolegi z pracy, a także podzielić się swoją opinią na temat danej osoby.

LinkedIn to również źródło ofert pracy, wartościowych treści publikowanych przez użytkowników oraz możliwość nawiązania nowych relacji biznesowych. Dodatkowo warto zwrócić uwagę również na popularne hashtagi. W ostatnich tygodniach na popularności zyskał #szukampracy. Społeczność chętnie wspiera

tę inicjatywę, a znajomi chętnie dzielą się informacjami na temat tego, jakie firmy aktualnie rekrutują.

Zbierz informację, gdzie konkretnie szukać pracy i kto aktualnie rekrutuje

Oprócz powszechnie znanych portali pracy czy wyżej wymienionego LinkedIna, warto również poszukać nieco wężej – sprawdzić czy w danym sektorze funkcjonują branżowe czy nawet lokalne portale pracy, gdzie publikowane są aktualne oferty.

Również grupy w social mediach cieszą się większą popularnością, co jest jeszcze bardziej widoczne w ostatnim czasie. Człowiek jako istota społeczna, przenosi swoją potrzebę komunikacji do sieci, zrzeszając osoby z podobnymi potrzebami, problemami czy wyzwaniem. Przykładem mogą być nowe grupy „gastronomia i koronawirus – grupa wsparcia” na Facebooku czy „oferty pracy” na LinkedIn.

Dodatkowo, w ostatnim czasie powstało bardzo wiele inicjatyw, które wspierają osoby dotknięte kryzysem związanym z pandemią koronawirusa. Pomysłów jest naprawdę wiele. Przykładem może być na serwis KtoZatrudnia.pl, który prezentuje listę pracodawców, którzy aktualnie zatrudniają i deklarują chęć pozyskania nowych pracowników, czy w branży IT: Just Join Select, czyli pierwsze narzędzie dla „ławki” i outplacementu, gdzie można polecać programistów czy całe zespoły, które zostały bez projektów. Więcej na temat przeróżnych inicjatyw, które można wykorzystać, aby wesprzeć zwolnione osoby, można znaleźć na stronie Inicjatywy.info.

Nieocenioną pomocą będzie także bezpośrednie zarekomendowanie pracownika do innego pracodawcy, który poszukuje nowej osoby do zespołu. System poleceń sprawa się nie tylko w sprzedaży, ale również podczas szukania pracownika. Z badań wynika, że średni czas procesu rekrutacyjnego w Polsce wynosi 25,9 dnia 2. Proces ten może jednak wydłużyć się do kilku miesięcy, z zależności od branży i stanowiska. W przypadku pole-

Nie da się ukryć, że wszyscy mierzymy się z tym, aby zaplanować swój czas na nowo, w nieco innej rzeczywistości, głównie domowej.

cenia przez osobę nam znaną, której zdanie szanujemy, proces ten znacznie się skraca. Pracownik polecany przez naszego znajomego budzi większe zaufanie. Co więcej, nieraz zdarza się, że taka osoba nie musi nawet przechodzić całego procesu rekrutacji lub jest on zdecydowanie szybszy.

Wsparcie w rozwoju

Czas poszukiwania pracy to także dobra okazja na zdobywanie nowej wiedzy czy uzupełnienie swoich kompetencji, co także warto zasugerować osobom, z którymi zakończyliśmy współpracę. To właśnie dział HR czy liderzy są często odpowiedzialni za rozwój zasobów ludzkich w organizacjach, dlatego z pewnością będziecie potrafili wskazać obszary i kompetencje danej osoby, które warto rozwijać oraz te umiejętności, nad którymi warto jeszcze mocniej pracować.

Obecne zalecenia i akcja #zostanwdomu sprawiają, że na platformach e-learningowych czy w sklepach internetowych pojawia się jeszcze więcej darmowych kursów, e-booków i audiobooków. Jest to bardzo prosty sposób, by zdobywać wiedzę. Wystarczy komputer, a czasem tylko smartfon z dostępem do internetu.

Nie da się ukryć, że wszyscy mierzymy się z tym, aby zaplanować swój czas na nowo, w nieco innej rzeczywistości, głównie domowej. Zwolnienie z pracy niewątpliwie jest sytuacją niezwykle stresującą, dlatego ważne jest to, aby zostawić jak najmniej czasu na rozmyślanie i stres. Kursy to pożyteczne zagospodarowanie wolnych chwil, które sprawiają, że czasu na zamartwianie będzie zdecydowanie mniej.

Referencje

Jak powszechnie wiadomo – celem wystawiania referencji jest rekomendacja pracownika następnemu pracodawcy. Jeżeli więc byłeś zadowolony z dotychczasowej współpracy z daną osobą, koniecznie przygotuj dla niego referencje. Dokument może być wystawiony w dowolny sposób. Należy jednak pamiętać o standardowych elementach (miejscowość i data, imię i nazwisko pracownika oraz nazwa zajmowanego stanowiska, okres zatrudnienia w firmie, zakres obowiązków, obiektywna i rzetelna opinia na temat pracownika, opis cech charakteru, imię i nazwisko, nazwa stanowiska, kontakt i podpis osoby wystawiającej referencję)

W liście referencyjnym skupmy się na tym, aby przedstawić daną osobę w jak najlepszym świetle, pamiętając

jednak o tym, aby nie podawać informacji, których nie jesteśmy pewni lub takich, które są na wyrost wychwalające. Co więcej, trzeba być także świadomym, że takie działania mogą pracownikowi zaszkodzić, dlatego należy tego unikać i dać przekaz zgodny z rzeczywistością.

Rekomenduje się, aby referencje wystawione były przez bezpośredniego przełożonego (lub ewentualnie przez dział HR), ponieważ to on najlepiej zna kompetencje i cechy danej osoby.

Poza standardowym listem referencyjnym, możemy polecić osobę, z którą zakończyliśmy współpracę, na wcześniej wspomnianych grupach facebookowych dotyczących danej profesji czy branży, lub też na LinkedIn.

Jeśli więc czekają was trudne decyzje i zmiany, a wraz z nimi momenty pełne wyzwań, pamiętajcie, że to dobro pracownika powinno być stawiane na pierwszym miejscu. Takie formy pomocy w rzeczywistości niewiele nas kosztują, a pokazują, że podchodzimy do tematu z zaangażowaniem i powagą, a także że zwyczajnie zależy nam na naszym byłym pracowniku jako człowieku. Takie podejście zaprocentuje także w budowaniu pozytywnego wizerunku firmy.

Niezwykle ważne jest okazanie szczerzej chęci pomocy oraz indywidualne podejście do każdej osoby, z którą będzie trzeba się rozstać. Należy pamiętać, by wprowadzony plan wsparcia najpierw pojedynczo omówić, a następnie dostosować do konkretnych oczekiwań i potrzeb.

PAULINA PŁOSKA

Rekruter w Just Join IT. Od zawsze zainteresowana obszarem związanym z zasobami ludzkimi. Dzięki pracy w startupie, może rozwijać się na wielu płaszczyznach: od rekrutacji, przez onboarding, budowanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, a także offboarding. Z ogromną radością uczestniczy w wielu branżowych meetupach, konferencjach i webinarach. Sama jest współorganizatorką HRakternych meetupów oraz HeRbaty – HRowej Debaty. Absolwentka Dziennikarstwa i komunikacji społecznej Uniwersytetu Gdańskiego.



Najważniejsza jest jakość - szkolenia z certyfikatem ISO 9001:2015

Co to ma wspólnego z ISO?

Generalnie cała nasza polityka działania opiera się na podstawach certyfikatu, czyli świadczeniu usług na jak najwyższym poziomie merytorycznym i organizacyjnym.

Cztery punkty współpracy, dają możliwość podania Państwu wszystkich naszych produktów na jeszcze wyższym poziomie, z wygodą dla Państwa.

Szkolenie czy spotkanie wtedy ma sens, kiedy wiadomo, że jest na odpowiednim poziomie. Wszystkie spotkania CDK Progressio organizowane są z niesamowitą pieczołowitością, starannością i na najwyższym poziomie merytorycznym. Jako jedyni na rynku oferujemy rozwiązania dla Klientów, które dzięki innowacyjnemu podejściu pozwalają na dużo większą automatyzację pracy i szerszy dostęp do know-how.

Po 1:

Po odbyciu szkolenia w formie zdalnej, mają Państwo możliwość powrotu do niego i sprawdzenie po raz kolejny swojej wiedzy, oraz jej uzupełnienie, jak też przypomnienie sobie niektórych przepisów i przydatnych rozwiązań.

Po 2:

Możecie Państwo dowolnie pobierać zasoby ze swojego konta: faktury, certyfikaty, case study, materiały szkoleniowe.

Po 3:

Mają Państwo dostęp do historii swoich zgłoszeń, swoich zamówień i obserwowanych kursów

Po 4:

Otrzymują Państwo dużo atrakcyjniejsze ceny na wybrane produkty szkoleniowe i doradcze, aniżeli w innych firmach tej klasy.

Partnerzy merytoryczni

**LAGA.
COMPANY**



Kinga Matyasik-Ochlust
Kancelaria Radcy Prawnego

justjoin.it

HRhelper

Wydawca



Progressio

Redakcja ma prawo po uzgodnieniu z autorami do skrótów publikacji i wprowadzania zmian stylistycznych.

Autor wyraża zgodę na wyłączenie przeniesienie praw autorskich i wydawniczych dotyczących artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK” na Centrum Doskonalenia Kompetencji Progressio sp. z o.o.. Opinie zamieszczone w miesięczniku stanowią poglądy osobiste autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem urzędów państwowych.

Zabronione jest – bez pisemnej zgody wydawcy – kopiowanie i zamieszczanie w części bądź w całości artykułów publikowanych w miesięczniku „MonitorCDK”.

**MONITOR
CDK**