

# Analiza biznesowa

dotycząca przejęcia pracowników

Adwar Sp. z o.o. przez  
Remaks Sp. z o.o.

w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu Pracy

**EKSPERTKI**

**FIRMA OUTSOURCINGOWO - DORADCZA**

WWW.EKSPERTKI.COM.PL

TEL. 600 200 000

EKSPERTKI@GMAIL.COM

Do Zarządu Remaks Sp. z o.o.

Grupa Ekspertka w składzie:

Gołuch Paulina  
Sawicka Jolanta  
Wawrzyn Anna

Zapoznała się z Państwa zapytaniem biznesowym, dokonała analizy pod kątem kadrowo-płacowym dostarczonych informacji na temat przejęcia przez Państwa Spółkę podmiotu Adwar Sp. z o. o., Poniżej przedstawiamy kolejno wyniki naszej analizy:

#### **I. Rekomendacje dla Zarządu Remaks Sp. z o. o., w obszarze kadrowo-płacowym w sytuacji nabycia udziałów i połączenia przez przejęcie.**

Remaks Sp. z o.o. pomimo bardzo dobrych wyników finansowych, zadowolenia klientów z dobrej jakości produktów oraz wyjątkowej obsługi klienta musi szukać rozwiązań umożliwiających mu dalszy rozwój, który ograniczają w obecnej sytuacji warunki lokalowe.

Pozyskanie spółki Adwar – swojego głównego konkurenta -nie tylko zapewni przejęcie rynku odbiorców Adwar Sp. z o.o., ale również pozwoli rozwijać produkcję na szerszą skalę, a co za tym idzie staną się liderem w swojej branży.

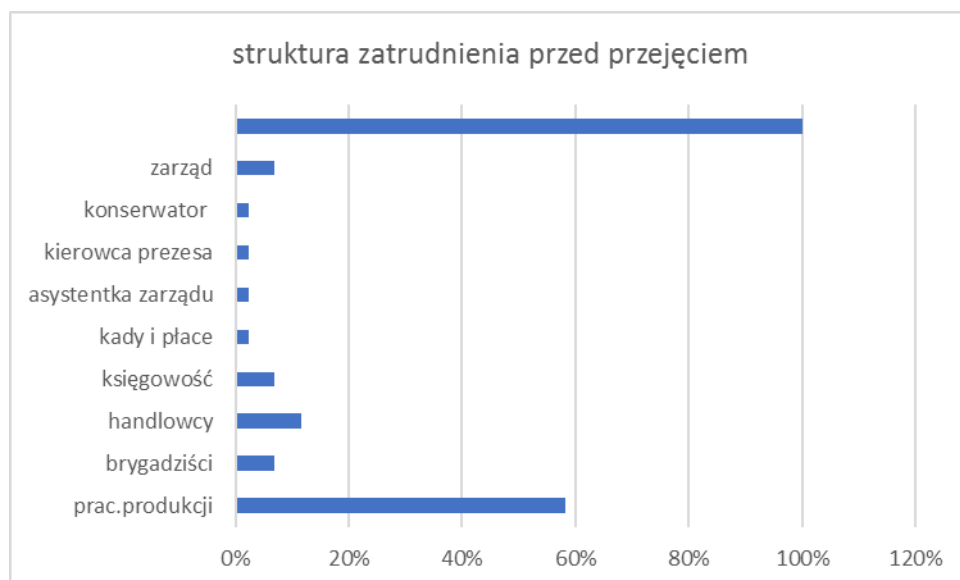
Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że Adwar w ostatnim czasie miał kłopoty związane z zarządzaniem spółką: choroba i śmierć prezesa, niechęć nowego prezesa do angażowania się w sprawy spółki, spowodowały, że spółka znalazła się w trudnej sytuacji kadrowej.

Przejmując spółkę Adwar, na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. , Remaks przejmie wszystkie, zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe, prawa i obowiązki wynikające z istniejących stosunków pracy. Ponadto Remaks poniesie odpowiedzialność za zobowiązania Adwar, wynikające ze stosunków pracy powstałych przed przejęciem zakładu pracy, gdyż w myśl

art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

W związku z sytuacją Adwar Sp. z o.o. oraz wynikami due diligence proponujemy następujące rekomendacje dla zarządu:

1. Utworzenie zespołu odpowiedzialnego za prawidłowy, terminowy oraz najbardziej korzystny dla pracowników obu spółek przebieg procesu przejścia spółki Adwar w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. włączając w to przedstawicieli zarządu Adwar oraz przedstawicieli organizacji związkowej działającej w Adwar.
2. Analizę stanu zatrudnienia pod kątem wielkości zatrudnienia, rodzaju i ilości istniejących stanowisk, w wyniku której ustalone zostaną obszary, w których występują niedobory kadrowe oraz obszary, gdzie wystąpią duplikujące się stanowiska pracy po przejściu.



3. Analizę zatrudnienia pod względem wieku, w celu ustalenia, którzy pracownicy są w wieku chronionym.
4. Analizę zatrudnienia w odniesieniu do osób przebywających na długotrwałych nieobecnościach, szczególnie związanych z rodzicielstwem.
5. Analizę aktualnych rozwiązań z zakresu czasu pracy, określenie przyczyn i skutków planowania pracy w nadgodzinach.
6. Analizę obecnych uregulowań wewnątrzzakładowych – Układ Zbiorowy Pracy pod kątem zapisów oraz ich zgodności z obowiązującymi przepisami.

7. Analizę systemu wynagradzania i jego wpływu na rotację.
8. Analizę przyczyn nagłego wzrostu ilości nieobecności związanych z chorobą.
9. Organizację motywujących spotkań z pracownikami spółki Remaks- omawiające przejęcie nowego zakładu oraz skutki dla obecnych pracowników – brak skutków negatywnych.



10. Organizację spotkań z pracownikami spółki Adwar – omawiające przejście ich do nowego Pracodawcy oraz skutki dla tych pracowników: zapewnienie, iż brak jest skutków negatywnych, zagwarantowanie stałości pracy, ciągłości produkcji, terminowości wypłaty wynagrodzeń oraz zapewnienia podjęcia działań dotyczących zmiany wynagrodzeń na bardziej korzystne dla pracowników oraz adekwatne do wynagrodzeń na rynku pracy.

## **II. Zagrożenia w obszarze kadrowo-płacowym, będące konsekwencją przejęcia Adwar Sp. z o.o.**

Skutki przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę dla osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy określa Kodeks Pracy. W myśl art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Nie dotyczy to tylko tych pracowników, którzy świadczą pracę na innej podstawie niż umowa o pracę (np. na podstawie wyboru, powołania, spółdzielczej umowy o pracę lub mianowania), wówczas bowiem osoba przejmująca zakład nie wchodzi z mocy prawa w dotychczasowe stosunki pracy, lecz

zobowiązana jest zaproponować im nowe warunki pracy i płacy (art. 23<sup>1</sup> § 5 k.p.). Oznacza to, że nastąpi przejście przez Remaks wszystkich, zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych, praw i obowiązków wynikających z istniejących stosunków pracy w Adwar. W przypadku przejścia zakładu pracy w całości, nowy pracodawca odpowiada w całości za zobowiązania powstałe przed przejściem (nawet, gdy stały się one wymagalne jeszcze przed nabyciem 100% udziałów). Wstępuje, bowiem z mocy prawa we wszystkie obowiązki wynikające ze stosunku pracy. Oznacza to, że za zobowiązania i błędy powstałe w Adwar Sp. z o.o. konsekwencje będzie ponosił Remaks Sp. z o. o.

1. Jednym z podstawowych błędów Adwar Sp. z o.o. jest **nieprawidłowe planowanie czasu** pracy, które spowodowało przekroczenie dopuszczalnej ustalonej w Układzie Zbiorowym Pracy maksymalnej liczby godzin nadliczbowych oraz planowanie nadgodzin. Praca w nadgodzinach dopuszczalna jest tylko w określonych sytuacjach, jakimi są m.in. szczególne potrzeby pracodawcy. W przypadku Adwar mamy do czynienia z planowaniem nadgodzin w sposób ciągły wynikający ze stałych braków kadrowych, a nie tylko potrzeb doraźnych, co może być kwalifikowana jako naruszenie przepisów o czasie pracy. Karalna jest sytuacja, w której pracodawca zatrudnia zbyt mało pracowników w stosunku do znanych i przewidzianych potrzeb. Takie działania naraża firmę na konsekwencje w przypadku ewentualnej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 281 pkt. 5 k.p. kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy, podlega karze grzywny w wysokości od 1.000 do 30.000 zł.
2. W wyniku analizy poprawności kalkulacji wynagrodzeń stwierdzono szereg nieprawidłowości, które w wyniku ewentualnej kontroli będą podlegały korektom. Między innymi firma **błędnie ustalała podstawy wymiaru świadczeń chorobowych** wliczając składniki wynagrodzenia, które nie powinny były być wliczane (np. opieka medyczna). W związku z tym, wysokość świadczeń została zawyżona. W wyniku korekty Remaks Sp. z o. o. zobowiązany będzie do zwrotu nadpłaconych świadczeń chorobowych do ZUS oraz dokonania korekt list płac oraz deklaracji rozliczeniowych.
3. Kolejna nieprawidłowość w zakresie kalkulacji wynagrodzeń to **wliczanie do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne pakietu medycznego**. W związku z § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy

wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wyłączeniu z podstawy składek podlegają „korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a polegające na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów”. W związku z zapisami w Układzie Zbiorowym o częściowej odpłatności przez pracowników, pakiety medyczne w Adwar Sp. z o.o. powinny być wyłączone z podstawy wymiaru składek. Należałoby zatem dokonać korekt i tym samym zwrócić nadpłacone składki pracownikom.

4. Wypłacanie przez Adwar pracownikom produkcji **wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę** nawet w miesiącach, w których wypłacana była premia kwartalna (należy wziąć pod uwagę, że nie wlicza się do niego m.in. wynagrodzenia za godziny nadliczbowe). W 2018 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2100 zł zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. Dodatkowo błędnie ustalano wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dla pracowników produkcji oraz brygadzystów. W związku z tym, np. w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy istnieje nie tylko realne zagrożenie nakazu wyrównania wynagrodzenia wraz z odsetkami, ale również możliwość nałożenia kary przez Inspektora. Za bezpodstawne zaniżenie wysokości wynagrodzenia zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. grozi kara grzywny w wysokości od 1000zł do 30000 zł. Nakaz wyrównania wynagrodzenia dotyczyć może wynagrodzeń 3 lata wstecz. Zgodnie z art. 291 § 1 roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.
5. **Wysoki poziom absencji** chorobowych w Adwar – bez dokonania zmian w tym zakresie generowane będą wysokie koszty wynikające z konieczności zastąpienia chorujących pracowników.
6. Kolejnym zagrożeniem jest **możliwość rozwiązania stosunku pracy przez przejętych pracowników w terminie 2 miesięcy od daty przejścia zakładu pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem** (art. 23 § 4 k. p.). Rozwiązanie stosunku pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem spowoduje dla pracownika takie skutki, jakie wynikają z rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 23<sup>1</sup> § 4 zdanie 2), z tym że pracownicy nie zachowają prawa do wynagrodzenia czy do

odszkodowania za czas wypowiedzenia. Jednakże Remaks będzie musiał zmierzyć się z i tak już znacznymi niedoborami kadrowymi na stanowiskach produkcyjnych.

7. Po przejęciu, **dotychczasowi członkowie zarządu Adwar, będą zatrudnieni w Remaks na podstawie umowy o pracę** i nie będzie można wypowiedzieć ich umów o pracę, z uwagi na ochronę wynikającą z art. 177 § 1 K.P. oraz art. 39 k.p. Dotyczy to: wiceprezes zarządu ds. finansowych oraz wiceprezes zarządu ds. personalnych i administracyjnych
8. Działająca w Adwar **organizacja związkowa** po przejęciu stanie się organizacją związkową działającą w Remaks, a tym samym wszelkie zmiany należało będzie uzgadniać z organizacją związkową. Dodatkowym zagrożeniem może stać się możliwość przystąpienia obecnych pracowników Remaks do tej organizacji, co wzmocni jej pozycję.



### **III. Działania, jakie należy podjąć oraz ich kolejność w związku z nabyciem udziałów w Adwar Sp. z o.o. i połączeniem przez przejęcie tej spółki, w obszarze kadrowo – płacowym.**

1. W Adwar Sp. z o.o. działa zakładowa organizacja związkowa, a więc w myśl art. 26<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.) spółkę obejmuje obowiązek informacyjny wobec związków zawodowych na 30 dni przed terminem przejścia. A zatem najpóźniej 01.06.2018 zarówno Adwar Sp. z o.o. jak i Remaks Sp. z o.o. (o ile ZZ w Remaks istnieją) zobowiązany jest **powiadomić na piśmie organizację związkową** o :
  - przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy na Remaks Sp. z o.o.

- przyczynach uzasadniających przejęcie;
- skutkach przejścia zakładu pracy dla pracowników:
  - prawnych (np. iż pracownicy zachowują wszystkie swoje dotychczasowe prawa i obowiązki, że następuje kontynuacja wszystkich stosunków pracy i gwarancja dalszego zatrudnienia),
  - ekonomicznych (np. że nastąpi zmiana profilu lub kierunku działania przedsiębiorstwa, albo techniki czy technologii produkcji, plany co do struktury i wielkości zatrudnienia),
  - socjalnych (np. informacje dotyczące pakietów socjalnych, powstania nowych lub ograniczenia dotychczasowych uprawnień w tym zakresie),
- zamierzeniach odnoszących się do warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy (np. czy nie ulegną one pogorszeniu) i przekwalifikowania (np. w sytuacji zmiany przedmiotu produkcji przedsiębiorstwa).

Naruszenie obowiązków informacyjnych wobec związku zawodowego – zgodnie z art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy o związkach zawodowych – jest zagrożone karą grzywny albo karą ograniczenia wolności.

Następnie organizacje związkowe informują zrzeszonych pracowników o terminie i założeniach planowanego transferu zakładu pracy. W ustawie o związkach zawodowych, związek nie został wprost zobowiązany do przekazania pracownikom otrzymanej od pracodawcy informacji o przejściu zakładu pracy lub jego części – nie ma także przewidzianej sankcji za nieprzekazanie takiej informacji. W związku z rosnącym niezadowoleniem pracowników Adwar Sp. z o.o. może pojawić się zatem uzasadniona obawa, że związek działający w Adwar nie przekaze należycie pełnej informacji o planowanym przejściu wszystkim zainteresowanym pracownikom. Warto więc w takim przypadku rozważyć, czy spółka nie powinna przekazać informacji o przejściu nie tylko związkowi zawodowemu, ale również bezpośrednio poszczególnym pracownikom. Kierując się przesłanką należytej dbałości o interes pracowników, wobec braku zakazu takiego działania w przepisach prawa pracy,



należy uznać, że takie rozwiązanie mogłoby zostać dobrze odebrane przez pracowników, ukazując czystość i przejrzystość i intencji pracodawcy.

2. Równoczesnym krokiem jest **poinformowanie pracowników Spółki Remaks** na piśmie o przewidywanym terminie przejęcia Spółki Adwar Sp. o.o. Podobnie jak w przypadku związków zawodowych informacja ta musi zawierać przyczyny tego przejścia, jego prawne, ekonomiczne oraz socjalne skutki dla pracowników, a także informacje o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Przekazanie informacji powinno nastąpić na co najmniej **30 dni** przed przewidywanym terminem przejścia, a więc 1 czerwca 2018r. (Art. 23<sup>1</sup> § 3 k.p.). Wstąpienie nowego pracodawcy w miejsce dotychczasowego nie wymaga zgody pracownika i następuje automatycznie w wyniku przejęcia zakładu pracy.
3. Jeżeli Adwar lub Remaks zamierzają podjąć działania dotyczące zmiany warunków zatrudnienia pracowników, to obaj pracodawcy są obowiązani do **podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi** w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W razie nie zawarcia porozumienia (w powyższym terminie) z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.
4. W związku z zatrudnianiem przez Adwar Sp. z o. o 10 osób na podstawie **umowy zlecenia** należy rozważyć kontynuację ich zatrudnienia w Remaks Sp. z o. o. Nowy pracodawca przejmujący zakład pracy nie ma obowiązku rozwiązywania z osobami zatrudnionymi na podstawie umowy cywilnoprawnej, umów wiążących ich z poprzednim pracodawcą, ponieważ nie jest ich stroną. Najlepszym rozwiązaniem tej kwestii byłoby zatem rozwiązanie tych umów przez Adwar Sp. z o.o., a następnie nawiązanie nowych umów z Remaks Sp. z o.o.
5. W dniu 1 lipca 2018r. powstają obowiązki po stronie zarówno Adwar Sp. z o. o. jaki i Remaks Sp. z o. o w kontekście **dokumentacji ZUS: ubezpieczenia społeczne i zdrowotne**. Zgodnie z art. 36 ust. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przy przejęciu pracowników przez nowego pracodawcę pojawia się konieczność ich wyrejestrowania i zarejestrowania. Adwar Sp. z o. o jest zobowiązana wyrejestrować

pracowników, natomiast Remaks Sp. z o.o. zgłosić do ubezpieczeń w swojej firmie. Przy czym należy pamiętać, aby zachować ciągłość ubezpieczenia. Wyrejestrowanie pracowników, jak i ich zarejestrowanie w ZUS powinno nastąpić z tą samą datą, czyli 1 lipca 2018r.



6. W dniu przejęcia spółka Remaks staje się pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.. dla 43 pracowników dotychczas zatrudnionych w Adwar Sp. z o. o. W konsekwencji zgodnie z §9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracowników, Adwar Sp. z o. o jest zobowiązana do **przekazania akt osobowych wraz z pozostałą dokumentacją** związaną ze stosunkiem pracy przejmowanych pracowników.

#### **IV. Formalności związane z przejęciem pracowników**

1. W związku z koniecznością poinformowania zakładowej organizacji związkowej o planowanym przejęciu Spółka Adwar zobowiązana jest do przygotowania pisemnej informacji o planowanym przejęciu, zgodnie z zaproponowanym wzorem:

**Wzór zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej**

Miejscowość, dnia 1 czerwca 2018r.

**Adwar Sp. z o.o.**  
**NIP: 99999999**  
**Regon: 12334556**

**Zakładowa Organizacja Związkowa  
przy Adwar Sp. z o.o.**

Na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy zawiadamiam, że z dniem 1 lipca 2018r. nastąpi przejście Adwar Sp. z o.o. na Remaks Sp. z o.o.

Przyczyną powyższego przejścia jest nabycie 100% udziałów Adwar Sp. z o.o. przez Remaks Sp. z o.o.

Powyższe przejście oznacza następujące skutki dla pracowników zakładu:

a) w sferze prawnej: *podmiot przejmujący stanie się automatycznie stroną istniejących stosunków pracy i zastąpi dotychczasowego pracodawcę, jednak pracownik w okresie 2 miesięcy liczonych od przejścia zakładu - ma prawo na podstawie art. 23<sup>1</sup> par. 4 Kodeksu Pracy rozwiązać bez wypowiedzenia, za 7 dniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy),*

b) w sferze ekonomicznej: *za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy, powstałych przed przejściem zakładu na podmiot przejmujący dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie*

c) w sferze socjalnej: *brak skutków*

W związku z przejściem zakładu nowy pracodawca tj. Remaks Sp. z o.o. zamierza prowadzić działalność w dotychczasowym zakresie bez wprowadzania zmian. W pozostałym zakresie Remaks Sp. z o.o. nie planuje przeprowadzenia zmian dotyczących warunków zatrudnienia przejętych pracowników.

Krzysztof Adwar

.....  
Prezes Zarządu

2. Natomiast zgodnie z art. 23 art. 23 1 § 3 Kodeksu pracy należy również zawiadomić pracowników nie będących członkami organizacji związkowej. W tym celu należy przygotować pisemne zawiadomienie indywidualnie każdemu pracownikowi.
3. Podobną informację przekazać swoim pracownikom Remaks Sp. z o.o., w terminie 30 dni przed planowaną datą przejęcia.

**Wzór zawiadomienia pracownika**

Miejscowość, dnia 1 czerwca 2018r

**Adwar Sp. z o.o.**  
**NIP: 999999999**  
**Regon: 12334556**

**Jan Kowalski**

Na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy zawiadamiam, że z dniem 1 lipca 2018r. nastąpi przejście Adwar Sp. z o.o. na Remaks Sp. z o.o.

Przyczyną powyższego przejścia jest nabycie 100% udziałów Adwar Sp. z o.o. przez Remaks Sp. z o. o .

Powyższe przejście oznacza następujące skutki dla pracowników zakładu:

a) w sferze prawnej: *podmiot przejmujący stanie się automatycznie stroną istniejących stosunków pracy i zastąpi dotychczasowego pracodawcę, jednak pracownik w okresie 2 miesięcy liczonych od przejścia zakładu - ma prawo na podstawie art. 23<sup>1</sup> par. 4 kodeksu pracy rozwiązać bez wypowiedzenia, za 7 dniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy),*

b) w sferze ekonomicznej: *za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy, powstałych przed przejściem zakładu na podmiot przejmujący dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie*

c) w sferze socjalnej: *brak skutków*

W związku z przejściem zakładu nowy pracodawca tj. Remaks Sp. z o. o zamierza prowadzić działalność w dotychczasowym zakresie bez wprowadzania zmian. W pozostałym zakresie Remaks Sp. z o. o nie planuje przeprowadzenia zmian dotyczących warunków zatrudnienia przejętych pracowników.

*Krzysztof Adwar*

.....  
Prezes Zarządu

4. **Remaks Sp. z o.o. staje się z mocy prawa stroną stosunków pracy.** Nie musi zatem wypowiadać dotychczasowych umów o pracę oraz zawierać nowych czy dodatkowych umów z przejętymi pracownikami (wyrok SN z 28 września 1990 r., I PR 251/90; OSNC z 1991 r. nr 10/12, poz. 130). Nie ma potrzeby, aby pracownicy i pracodawcy (dotychczasowy i nowy) składali jakiegokolwiek oświadczenia woli (uchwała SN z 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92; OSNC z 1993 r. nr 6, poz. 100).

**5. Obowiązki wobec ZUS po stronie Adwar Sp. z o.o.:**

W dniu 1 lipca 2018 pracodawcą dotychczasowych pracowników Adwar Sp. z o.o. staje się Remaks Sp. z o.o. A zatem spółki zobowiązane są do dopełnienia obowiązków wynikających z ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy z dnia 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. W konsekwencji muszą dokonać wyrejestrowań/zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych/zdrowotnych najpóźniej w ciągu 7 dni od daty przejęcia. Po stronie Adwar będzie to:

- Wyrejestrowanie pracowników z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, na drukach ZUS ZWUA z kodem przyczyny wyrejestrowania 800 „Wyrejestrowanie pracownika w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> ustawy k.p.–od dnia 01.07.2018r.
- Wyrejestrowanie zleceniobiorców z ubezpieczeń społecznych i/lub ubezpieczenia zdrowotnego, na drukach ZUS ZWUA z kodem przyczyny wyrejestrowania 100 – „ustanie tytułu do ubezpieczeń” –od dnia 01.07.2018r.
- Wyrejestrowanie z ubezpieczenia zdrowotnego członków ich rodziny, jeżeli wcześniej zostali do tego ubezpieczenia zgłoszeni. Wyrejestrowania członków rodziny osoby ubezpieczonej z ubezpieczenia zdrowotnego dokonuje na druku ZUS ZCNA od dnia 01.07.2018r.
- Wyrejestrowanie płatnika składek na druku ZUS ZWPA od 01.07.2018r.

**6. Obowiązki wobec ZUS po stronie Remaks Sp. z o.o.:**

- Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i/lub ubezpieczenia zdrowotnego wszystkich osób podlegających tym ubezpieczeniom, na dokumentach ZUS ZUA/ZUS ZZA, z datą 01.07.2018r.

- Zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny pracownika do tego uprawnionych na druku ZCNA, z datą 01.07.2018r.

7. W przypadku pracownika, który skorzysta z przysługującego mu uprawnienia wynikającego z art. 23 <sup>1</sup> § 4 Kodeksu Pracy, Remaks Sp. z o. o. zobowiązany będzie na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści **świadectwa pracy** oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, do wydania świadectwa **pracy uwzględniającego okres zatrudnienia w Adwar Sp. z o.o.**





## V. Niezbędne rozwiązania organizacyjne i formalnoprawne dotyczące spraw kadrowo-płacowych po przejęciu

W związku z przeprowadzoną analizą poprawności kalkulacji wynagrodzeń na listach płac należałoby dokonać głębszej weryfikacji m.in. postanowień układu zbiorowego odnośnie wypłacanych składników wynagrodzeń, dokonać zmian w zakresie organizacji czasu pracy, jak również usunąć zauważone nieprawidłowości.

1. **Postanowienia Układu Zbiorowego Pracy (UZP)** będą obowiązywały w Remaks sp. z o.o. w okresie 12 miesięcy od przejęcia spółki Adwar Sp. z o.o. wobec pracowników nim objętych. Wynikające z UZP warunki pracy lub płacy, staną się po tym okresie indywidualnymi warunkami umowy o pracę, których zmiana w sposób pogarszający warunki może nastąpić tylko w formie przewidzianej w prawie pracy, na podstawie między innymi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Po okresie 12 miesięcy Remaks Sp. z o.o. będzie więc mógł zmienić warunki wynikające z Układu Zbiorowego Pracy choćby w zakresie opieki medycznej lub nadal je zachować. Przy zmianie warunków umów o pracę po upływie 12 miesięcy nie obowiązują przepisy ochronne, np. wynikające z art. 39 k.p. Wystarczającym uzasadnieniem jest potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania układu zbiorowego.
2. W zakresie usuwania dotychczasowych nieprawidłowości, w celu dostosowania do obowiązujących przepisów należy dokonać **wyłączenia z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wartość świadczenia medycznego** finansowanego przez pracodawcę, z uwagi na fakt, że pracownicy zachowują prawo do tego świadczenia również w okresie nieobecności chorobowej. Jak wynika z art. 41 pkt. 1 Ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w podstawie wymiaru zasiłków nie uwzględnia się m.in. składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.
3. W kontekście § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, należałoby **wyłączyć z podstawy**

**składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotną opiekę medyczną.** W Adwar Sp. z o.o. wartość pakietów medyczny podlega wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na podstawie § 2 ust. 1 pkt 26 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W Układzie Zbiorowym Pracy pracodawca zagwarantował prawo do opieki medycznej pracownikom, jednocześnie warunkując częściową odpłatność (5zł) przez pracowników. Zapis ten powoduje zwolnienie z opłacania składek od części finansowanej przez pracodawcę.

4. W zależności od postanowień Układu Zbiorowego Pracy należałoby zweryfikować **poprawność wliczania dodatku brygadzistowskiego do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.** A mianowicie, w przypadku gdy pracownicy zachowują prawo do dodatku w pełnej wysokości 1000 zł w okresie nieobecności chorobowej, składnik ten nie należałoby wliczać do podstawy świadczeń chorobowych (art. 41 pkt.1 ustawy zasiłkowej). Jeżeli jednak postanowienia Układu Zbiorowego będą mówiły o proporcjonalnym zmniejszeniu za dni nieobecności pracownika w pracy, dodatek należałoby przyjąć po uprzednim uzupełnieniu (art. 37 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej). Z kolei jeżeli dodatek będzie zmniejszany w sposób nieproporcjonalny należałoby go uwzględniać w kwocie faktycznie wypłaconej.
5. W celu naprawienia błędów w naliczaniu wynagrodzeń należałoby również zmienić **zasady wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dla pracowników produkcyjnych oraz brygadzystów.** W przypadku pracowników produkcyjnych wynagrodzenie za przepracowaną godzinę (nadliczbową) powinno zostać ustalone wg obowiązującej w danym roku stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. Natomiast dodatek powinien zostać ustalony w wysokości stawki godzinowej wynikającej z umowy o pracę. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy). **W przypadku brygadzystów** normalne wynagrodzenie za przepracowaną godzinę (nadliczbową) powinno zostać

ustalone ze stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania obejmującej nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także dodatek brygadzystowski. W przypadku wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych istnieją w orzecznictwie niejednoznaczne stanowiska (wyrok z dnia 25 kwietnia 1985 r. (I PRN 28/85), wyrok z dnia 22 czerwca 2011 r. (II PK 3/11)), co do definicji pojęcia „osobistego zaszeregowania” na podstawie którego liczony jest w/w dodatek. Proponujemy liczyć ten dodatek zgodnie z powszechnie stosowaną praktyką, a więc nie wliczając dodatku brygadzystowskiego do dodatku za godziny nadliczbowe.

6. Do **umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy** nie znajduje zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. Tym samym Remaks Sp. z o.o. nie jest zobowiązany do wypłaty odszkodowania trzem byłym pracownikom Adwar Sp. z o.o. Stanowisko o ważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w razie przejęcia podmiotu będącego stroną umowy wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2017 r. (sygn. akt I PK 275/16). Uznał w nim, że w razie zawarcia tego typu umowy z pracodawcą, który został przejęty przez innego pracodawcę nie ma zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p., ponieważ ten przepis nie obejmuje praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane w sytuacji, gdyby doszło do połączenia spółek, w myśl art. 494 k.s.h. Sąd nie wykluczył jednak przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej, np. art. 55<sup>2</sup> i przejście na nabywcę ogółu praw wchodzących w jego skład. Natomiast w skład przedsiębiorstwa wchodzi wszystkie składniki niemajątkowe i majątkowe powiązane ze sobą funkcjonalnie i przeznaczone do prowadzenia działalności gospodarczej. Jeśli przyjąć, że w skład przedsiębiorstwa wchodzi także uprawnienia przedsiębiorcy wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, to wówczas nabywca przedsiębiorstwa wchodziłby też w uprawnienia zbywcy z tej umowy. Umowa ta wiązałaby więc strony. Podkreślić należy, że przyjęte stanowisko nie wynika wprost z przepisów. Należy zatem rozważyć pod kątem przepisów kodeksu spółek handlowych do jakiego typu połączenia doszło w przypadku Spółek Adwar i Remaks.
7. W kwestii niezbędnych zmian organizacyjnych należy zweryfikować **zasadność utrzymywania stanowisk administracyjnych**, gdyż w dużej mierze pokrywać się będą ze stanowiskami funkcjonującymi w spółce Remaks. Po ustaleniu optymalnego zapotrzebowania pracodawcy można dokonać wypowiedzeń z tyt. likwidacji

stanowiska pracy lub rozwiązać umowy na mocy porozumienia stron. Innym rozwiązaniem mogłoby być zaproponowanie pracownikom powierzenie innych zadań zgodnie z zapotrzebowaniem spółki. Dla przykładu specjalista ds. kadr i płac, który wykazuje predyspozycje w zakresie „miękkiego” HR mógłby wykonywać zadania specjalisty ds. HR. Jego zadaniem mogłaby być rekrutacja, szkolenia, rozwój pracowników, budowanie systemów motywacyjnych itp.

8. W związku z sezonowością produkcji i nasileniem pracy w sezonie styczeń – sierpień korzystnym rozwiązaniem byłoby **wprowadzenie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego** (art. 129 § 2 k.p. ), który zapewniłby większą obsadę w okresie zwiększonego zapotrzebowania na moc produkcyjną bez konieczności generowania w tym okresie nadmiernej ilości godzin nadliczbowych oraz jednocześnie zapewni bardziej efektywne wykorzystanie obsady pracowników w okresie zmniejszonej produkcji. Zgodnie z art. 129 § 2 możliwe jest wydłużenie okresu rozliczeniowego nawet do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub organizacją pracy. Dotychczas w Adwar Sp. z o.o. w okresie styczeń-sierpień występowało największe zapotrzebowanie na pracę, z kolei w okresie wrzesień-grudzień produkcja była zmniejszona. W związku z tym, że Remaks sp. z o.o. jest firmą prowadzącą dokładnie ten sam rodzaj działalności można wnioskować, że problem rozkładu pracy jest ten sam. Z uwagi na obowiązujące jednak przez 12 miesięcy postanowienia układu zbiorowego pracy, o ile zawarto w nich okres rozliczeniowy, może okazać się, że zmiana nie będzie mogła nastąpić wcześniej. Zmianę należy ustalić w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Następnie kopię porozumienia Remaks Sp. z o.o. w terminie 5 dni roboczych przekazuje właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.
9. Do przygotowania harmonogramów w 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym, poddajemy do rozważenia **możliwość wprowadzenia elektronicznego systemu planowania i rozliczania czasu pracy**. System taki pozwala uniknąć sytuacji nieprawidłowego planowania i rozliczania czasu pracy, gdyż posiada on blokady, które nie pozwalają zaplanować czas pracy niezgodnie z przepisami, np. z niezachowaniem odpoczynku dobowego, tygodniowego, czy zaplanowania większej ilości godzin, niż wynika z wymiaru czasu pracy.
10. Dla prawidłowego wdrożenia nowego okresu rozliczeniowego jak i systemu wspierającego przedłużony do 12 miesięcy okres rozliczeniowy, wskazane byłoby,

aby zespół odpowiedzialny za ten projekt uczestniczył w **szkoleniu na temat planowania i rozliczania czasu pracy**. Firmy szkoleniowe polecają w takim przypadku szkolenia wewnętrzne, dostosowane do potrzeb i specyfiki danej organizacji.

11. Firma ma obecnie niedobory kadrowe, dlatego rozważyć należy zmotywowanie pracowników poprzez **dotatkowe benefity** w postaci karnetów sportowych, a także wsparcia w ramach **ZFŚS**. Jeśli ZFŚS nie jest wprowadzony w spółce, można go utworzyć i w ten sposób wypłacać dodatkowe pieniądze pracownikom, chociażby w okresach Świątecznych – Boże Narodzenie i Wielkanoc (bez składek ZUS).
12. W obecnej sytuacji w zakresie **wynagrodzeń** pracownicy produkcji mają prawo do stawki godzinowej 9,95 zł oraz premii wynikowej kwartalnej w wysokości od 5 do 8% wynagrodzenia nominalnego. Premia ta nie jest w żaden sposób motywująca, gdyż wciąż wynagrodzenie pracownika jest poniżej wynagrodzenia minimalnego. Jeśli założymy, że w miesiącu wypłaty premii oraz w pozostałych miesiącach wysokość wynagrodzenia nie przekracza minimalnego wynagrodzenia, pracodawca wypłaca wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego, pracownik stale otrzymuje to samo wynagrodzenie, wg wyliczenia:

$(9,95 * \text{ilość przepracowanych godzin}) + \text{premia wynikowa (jeśli występuje)} + \text{wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego} = 2\ 100,00$ .

Aby uniknąć sytuacji wyrównywania wynagrodzenia zasadniczego do minimalnego wynagrodzenia za pracę, proponujemy **podniesienie stawki godzinowej** pracowników produkcji do kwoty 14 zł/godzinę. Jeżeli jednak w Remaks Sp. z o.o. pracownicy produkcji otrzymują wyższe stawki godzinowe niż zaproponowane 14 zł, to należało by rozważyć dostosowanie wynagrodzeń pracowników przejętych do poziomu wynagrodzeń pracowników spółki przejmującej.

13. W porozumieniu z organizacją związkową proponujemy wprowadzić nowy **regulamin pracy i wynagradzania**, uwzględniający następujące zmiany:
- Zwiększenie limitu nadgodzin do 416 godzin.
  - Wprowadzenie nowego składnika motywującego pracowników działu Produkcji – np. „premia za frekwencję”, której celem byłoby zmniejszenie

ilości absencji pracowników spowodowanych zwolnieniami lekarskim, które obecnie wynoszą średnio ok. 100 dni miesięcznie, co powoduje że tylko te absencje dają prawie 5 etatów niedoboru miesięcznie. Premia ta mogłaby być uzależniona od ilości dni przebywania na zwolnieniu lekarskim i tak:

- w przypadku braku absencji chorobowej –400 zł premii miesięcznie

- w przypadku nieobecności chorobowej trwającej od 1 do 5 dni – 200 zł premii miesięcznie

- w pozostałych przypadkach premia nie przysługuje

- Wprowadzenie do regulaminu wynagradzania składnika motywującego pracowników działu Handlowego. Chodzi głównie o to, aby zmotywować i zatrzymać wartościowych pracowników działu sprzedaży, aby Ci nie chcieli odejść, a wraz z nimi część klientów, co się zdarza w praktyce. Mogła by to być premia procentowa uzależniona od wyników sprzedaży.
- Wprowadzenie premii uznaniowej dla szczególnie wyróżniających się pracowników, która może być przyznana w szczególności za:
  - Przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej jakości
  - Wzorową i godną naśladowania pracę, która przejawia się w podejmowaniu inicjatyw służących usprawnieniu pracy na stanowisku pracy lub w całej jednostce.
  - Dbłość o rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych umiejętności.
  - Sprawność działania i trafność podejmowanych decyzji.
  - Realizowanie z własnej inicjatywy dodatkowych zadań i czynności nie wynikających z zakresu obowiązków.

14. Analiza zapotrzebowania kadrowego **na stanowiskach produkcyjnych** wskazuje na **brak co najmniej 3 etatów** i konieczność zatrudnienia pracowników produkcyjnych.

Założenie:

w okresie styczeń – sierpień wymagana jest obsada 7 pracowników operacyjnych na zmianie, co przy 3 zmianowym cyklu pracy oznacza 21 pracowników dziennie przez 7 dni w tygodniu (30 dni w miesiącu) co przeliczeniu na średnią miesięczną normę czasu pracy daje zapotrzebowanie na ok. 30 etatów /miesięcznie.

w okresie wrzesień– grudzień wymagana jest obsada 4 pracowników operacyjnych na zmianie, co przy 3 zmianowym cyklu pracy oznacza 12 pracowników dziennie przez 7 dni w tygodniu (30 dni w miesiącu) co przeliczeniu na średnią miesięczną normę czasu pracy daje zapotrzebowanie na ok. 17,14 etatów /miesięcznie.

Średniorocznie, więc zapotrzebowanie na pracowników operacyjnych wynosi:

$30 \text{ etatów} \times 8 \text{ m-cy} + 17,14 \text{ etatów} \times 4 \text{ m-ce} = \mathbf{25,7 \text{ etatów średnio rocznie.}}$

Dodatkowo w okresie roku na urlopy wypoczynkowe należy przeznaczyć na stanowiskach operacyjnych przy obecnym poziomie zatrudnienia (25 etatów x 26 dni urlopu) 650 dni, co średnio oznacza wykorzystanie na urlopy **2,5 etatu średniorocznie.**

Podsumowując łącznie brakuje ok 3,2 etatu. Ponadto zwiększenie etatów przy zaproponowanej stawce 14 zł/ godzina będzie tańszym rozwiązaniem niż koszty związane z wypłatą wynagrodzeń za godziny nadliczbowe przy obecnych niskich stawkach.

Przy jednoczesnym wprowadzeniu premii za frekwencję, podwyżkach stawek, premiach uznaniowych można spodziewać się ograniczenia nieobecności spowodowanych chorobą pracowników. Ewentualne doraźne braki kadrowe spowodowane chorobą będą mogły być w tej sytuacji obsadzone poprzez zlecenie godzin nadliczbowych. Zwiększenie zatrudnienia nie będzie rodzić ryzyka stałego planowania godzin nadliczbowych, jak ma to obecnie miejsce.

Przedstawione założenia kadrowe na stanowiskach produkcyjnych zapewnią optymalną obsadę po wprowadzeniu 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego.



W celu dokładnego omówienia zagadnienia z jakim przyjdzie się Państwu zmierzyć w sytuacji podjęcia decyzji o przejęciu 100% udziałów spółki Adwar, proponujemy spotkanie, na którym przedstawimy bliżej nasze rozwiązania oraz odpowiemy na wszelkie pytania i wątpliwości w obszarze kadrowo-płacowym. Rekomendujemy termin 14 czerwca 2018r.

z poważaniem

## **EKSPERTKI**

**Firma outsourcingowo - doradcza**

Email: [ekspertki@gmail.com](mailto:ekspertki@gmail.com)

[www.ekspertki.com.pl](http://www.ekspertki.com.pl)