

KSIĘGOWI PRZYSZŁOŚCI 2018

PRACA PÓŁFINAŁOWA – KATEGORIA PŁACE i KADRY



Drużyna Mrówki Atomówki

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ KP polega na tym, że zakład przejmujący staje się stroną w dotychczasowym stosunku pracy. Datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę jest chwila faktycznego przekazania zakładu, a nie dzień określony w tytule prawnym stanowiącym podstawę przejścia zakładu pracy przez inny podmiot. W przypadku przejścia Adwar Sp. z o.o. (dalej Adwar) przez Remaks Sp. z o.o. (dalej Remaks) datę transakcji oraz przejścia pracowników ustalono na dzień 01.07.2018r. W zależności od tego, czy przejmowany jest cały zakład czy też jego część, różne są następstwa prawne. Pracodawca przejmujący zakład pracy w całości, co ma miejsce w omawianym przypadku, odpowiada za zobowiązania powstałe przed przejściem wobec zatrudnionych w nim pracowników samodzielnie i wyłącznie. Z mocy prawa staje się on bowiem stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Stosunek ten następuje z mocy prawa, a więc nowy pracodawca nie musi zawierać z pracownikami przejmowanymi nowych umów o pracę (wyrok SN z 28.09.1990r., I PR 152/90). Obie strony, pracownik i nowy pracodawca, związane są treścią dotychczasowej umowy o pracę. Skutkiem kontynuacji dotychczasowego stosunku pracy jest to, że nowy pracodawca nie ma obowiązku spełnienia żadnych dodatkowych warunków, niezależnie od tego, czy i jakiego rodzaju decyzja została podjęta co do przekazania pracowników (wyrok SN z 20.05.1993r., I PRN 40–41/93).

W związku z powyższym w oparciu o przeprowadzony due diligence spółki Adwar zdefiniowano potencjalne zagrożenia w obszarze kadrowo–płacowym, które zostały sklasyfikowane ze względu na konsekwencje, jakie może ponosić Remaks w wyniku ich potencjalnego wystąpienia:

- kosztowe – mają bezpośredni realny wpływ na zwiększenie kosztów z tytułu wypłacanych pracownikom świadczeń oraz mogą pojawić się w związku z wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, jakie miały miejsce przed 01.07.2018r. oraz naruszeniem przepisów BHP, co w przypadku kontroli PIP podlega karze grzywny w postaci mandatu karnego w wysokości od 1000 zł do 30000 zł, ponieważ w sytuacji przejścia całego zakładu pracy, nowy pracodawca odpowiada za wszelkie zobowiązania w całości
- organizacyjne – mają wpływ na bieżącą organizację pracy oraz podział obowiązków pomiędzy pracowników
- formalno–prawne – związane z koniecznością podejmowania określonych działań w oparciu o przepisy prawa pracy oraz innych odrębnych ustaw.

Szczegółowo wpływ występujących zdarzeń kadrowo–płacowych w odniesieniu do zdefiniowanych zagrożeń przedstawia poniższy schemat:

Zagrożenia kosztowe



- koszty ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z możliwością rozwiązania umów przez przejętych pracowników za 7-dniowym uprzedzeniem
- naruszenie przepisów o czasie pracy w zakresie: obowiązujących norm czasu pracy i okresów odpoczynku, przekroczenia limitu godzin nadliczbowych oraz systematycznego planowania godzin nadliczbowych w harmonogramach
- naruszenie obowiązku posiadania aktualnych badań lekarskich oraz szkoleń bhp, w przypadku stwierdzenia ich braku podczas weryfikacji akt osobowych
- błędne naliczanie pracownikom produkcyjnym dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wg stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę
- błędne naliczanie brygadzystom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględniające wyłącznie stawkę godzinową

Zagrożenia organizacyjne



- zmniejszenie stanu zatrudnienia w związku z możliwością rozwiązania umów przez przejętych pracowników za 7-dniowym uprzedzeniem w okresie 2 miesięcy od daty przejęcia, co w konsekwencji może prowadzić do dezorganizacji pracy
- zwiększenie liczby zwolnień lekarskich może być przyczyną dezorganizacji pracy
- po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i/lub rodzicielskiego przez Panią Aldonę Adwar możliwość wystąpienia dublujących się stanowisk wiceprezesa zarządu

Zagrożenia formalno-prawne



- przejęcie zakładowej organizacji związkowej (ZOZ), a co za tym idzie obowiązek konsultacji spraw pracowniczych z ZOZ
- możliwość przystąpienia do ZOZ obecnie zatrudnionych pracowników z firmy Remaks nieprawidłowy sposób oskładkowania pakietu medycznego
- nieprawidłowy sposób wliczania wartości świadczenia medycznego do podstawy zasiłku

W oparciu o powyższą analizę opracowane zostały następujące rekomendacje dla zarządu Remaks w obszarze kadrowo–płacowym:

1. Konieczność stosowania w okresie jednego roku od dnia przejęcia – 01.07.2018r. – w stosunku do przejętych pracowników postanowień Układu Zbiorowego Pracy (UZP), którym byli objęci przed przejściem pracownicy spółki Adwar (art. 241⁸ KP).

Uzasadnienie: Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego UZP.

2. Nowe obowiązki Remaks związane z działalnością przejętej zakładowej organizacji związkowej (ZOZ) – konsultacje w sprawach pracowniczych

Uzasadnienie: Przejście pracownika, któremu przysługuje ochrona przewidziana w ustawie o związkach zawodowych (Dz.U. nr 79, poz. 854 z p. zm.), do innego pracodawcy nie może powodować dla niego negatywnych konsekwencji związanych z działalnością związkową u poprzedniego pracodawcy. W takim przypadku szczególna ochrona stosunku pracy osób pełniących określone funkcje w ZOZ jest kontynuowana. Pracodawca, w którego firmie działają ZOZ musi pamiętać o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych i konieczności konsultacji zamiaru wypowiedzenia pracownikowi reprezentowanemu przez ZOZ umowy o pracę na czas nieokreślony oraz zamiaru zmiany warunków pracy lub płacy. Uprawnienia ZOZ wynikające z ustawy o związkach zawodowych, to prawo do:

- zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych
- uczestnictwa w rokowaniach i zawieraniu porozumienia w sprawie przejścia zakładu pracy bądź jego części na nowego pracodawcę
- uzgadniania zasad przyznawania i wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- uzgadniania regulaminów nagród i premiowania
- uczestnictwa w rokowaniach, zawieraniu UZP i innych porozumień zbiorowych.

3. Wprowadzenie regulaminów pracy i wynagradzania – stan zatrudnienia na dzień przejęcia, tj. 01.07.2018r. wynosi 85 pracowników

Uzasadnienie: Od 01.01.2017r. pracodawca zatrudniający, co najmniej 50 pracowników ma obowiązek ustalenia:

- Regulaminu Pracy, który służy uporządkowaniu organizacji pracy i określa prawa oraz obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 KP)
- warunków wynagrodzenia w Regulaminie Wynagrodzeń (art. 77² KP).

4. Zapoznanie pracowników z zasadami równego traktowania

Uzasadnienie: Zgodnie z art. 94¹ KP tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu należy udostępnić pracownikom w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Ze względu na art. 241⁸ KP okresie roku od 01.07.2018r. do pracowników stosuje się postanowienia UZP, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę. W konsekwencji oznacza to, że odmienne warunki angażowania przejętych pracowników Adwar w stosunku do pozostałych nie mogą być uznane za niedozwolone kryterium różnicujące. W takim przypadku nie mamy do czynienia z dyskryminacją. Sugerowane jest przeprowadzenie kampanii informującej wszystkich pracowników z czego wynikają różnice w traktowaniu, jakie są podstawy prawne obecnego stanu oraz jak długo będą panowały rozbieżności.

5. Konieczność utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) oraz Regulaminu ZFŚS w 2019r.

Uzasadnienie: ZFŚS tworzą obowiązkowo pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty zgodnie z Ustawą z dnia 04.03.1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

6. Zaproponowanie zleceniobiorcom zatrudnionym w Adwar nowych umów zleceń (lub umów o pracę) – 10 osób

Uzasadnienie: Osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia, nie przechodzą do Remaks na podstawie art. 23¹ KP. Jeżeli zarząd Remaks chciałby współpracować z tymi osobami, należy zawrzeć z nimi nowe umowy zlecenia. Przejęcie pracowników w trybie art. 23¹ KP dotyczy tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, nie ma więc zastosowania do osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, ponieważ do tych umów stosuje się przepisy KC.

7. Wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy oraz 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego od 01.07.2019r. dla pracowników produkcji i brygadzystów przy jednoczesnym zachowaniu pracy zmianowej

Uzasadnienie: Systemy, rozkłady czasu pracy i przyjęte okresy rozliczeniowe ustala się w przepisach wewnątrzzakładowych, stąd możliwość wprowadzenia proponowanych zmian dla wszystkich pracowników pojawi się dopiero po upływie roku od przejścia Adwar (przez rok konieczność stosowania przez Remaks postanowień UZP w stosunku do przejętych pracowników). Istotą systemu równoważnego jest to, że w niektórych dniach czas pracy można wydłużyć, w innych zaś skrócić. W tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę. Wydłużenie okresu rozliczeniowego zwiększy

możliwość nierównomiernego rozplanowania zadań w poszczególnych miesiącach i tym samym zmniejszy ryzyko wystąpienia godzin nadliczbowych. Ma to swoje uzasadnienie ze względu na występującą sezonowość produkcji. Takie działanie pozwoli na planowanie większej liczby godzin/dni pracy przez wiele miesięcy w okresie pełnej mocy produkcyjnej (od stycznia do sierpnia), a następnie zwiększenie zatrudnionym czasu wolnego w okresie spowolnienia produkcji (od września do grudnia). Warunki wprowadzenia wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy:

- uzasadnienie w przyczynach obiektywnych, technicznych lub dotyczących organizacji pracy (sezonowość produkcji)
- wymagana zgoda ZOZ (musi wynikać z UZP albo z osobnego porozumienia ze związkowcami)
- obowiązek przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy
- zachowanie ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (ze względu na charakter produkcji skoncentrowanej na wytwarzaniu opakowań szklanych, konieczna jest weryfikacja pod kątem czynników szkodliwych na stanowiskach pracy pracowników produkcyjnych w zakresie przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń – NDS i najwyższych dopuszczalnych natężeń – NDN czynników szkodliwych dla zdrowia; w przypadku braku przekroczeń NDS i NDN nie ma przeciwwskazań do wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy oraz 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego).

8. Zmiana warunków płacy pracownikom produkcji polegająca na wprowadzeniu wynagrodzenia zasadniczego określonego stałą stawką miesięczną zamiast stawki godzinowej

Uzasadnienie: Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia. Analizując bieżące wynagrodzenie pracowników produkcyjnych, dochodzi do sytuacji w której konieczne będzie uzupełnienie wynagrodzenia do poziomu płacy minimalnej. Problematykę uzupełniania wynagrodzenia do wysokości minimalnej reguluje art. 7 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017r. poz. 847). Stanowi on, że jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie było niższe od minimalnego z powodu terminu wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkładu czasu pracy, pracownikowi przysługuje wyrównanie. Pracownikom wynagradzanym na podstawie godzinowych stawek wyrównanie wypłaca się za każdą godzinę pracy. Wyrównanie stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia godzinowego, wynikającą z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a wysokością wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu przeliczoną na godzinę pracy. W 2018 roku minimalne wynagrodzenie za pracę nie powinno być niższe od 2100 zł brutto.

9. Zmiana sposobu naliczania dodatku za godziny nadliczbowe pracowników produkcyjnych ze stawki zaszeregowania

Uzasadnienie: Do podstawy wyliczeń dodatku za pracę ponadnormatywną wchodzi wynagrodzenie pracownika wynikające wyłącznie z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a więc jedynie wynagrodzenie zasadnicze – wyrok Sądu Najwyższego (SN) z 03.04.2007r., II PZP 4/07, OSNP 2007/21–22/307.

10. Zmiana sposobu naliczania normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe brygadzystów z uwzględnieniem dodatku brygadzystowskiego

Uzasadnienie: Kodeks pracy nie zawiera definicji normalnego wynagrodzenia. Stanowisko w tej sprawie wielokrotnie zajmował SN, między innymi w wyrokach z 03.06.1986r. (I PRN 40/86), z 22.06.2011r. (II PK 3/11) oraz z 15.02.2012r. (I PK 156/11). Przez normalne wynagrodzenie należy zatem rozumieć to, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie. Obejmuje ono wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika i dodatkowe jego składniki o charakterze stałym, jeżeli zatrudniony ma do nich prawo zgodnie z przepisami płacowymi obowiązującymi u danego pracodawcy, do których należą między innymi: dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, inne stałe dodatki, w tym przysługujące w określonych branżach lub zawodach.

11. Wyłączenie z podstawy wymiaru składek ZUS pakietów medycznych współfinansowanych przez pracodawcę

Uzasadnienie: Opłacane przez pracodawcę pakiety medyczne stanowią dla pracownika nieodpłatne świadczenia, które mieszczą się w definicji przychodu z tytułu zatrudnienia. Nie wszystkie rodzaje przysporzeń majątkowych ze stosunku pracy należy jednak oskładkować. Na mocy § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego, z podstawy wymiaru składek ZUS zwolniono składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień UZP lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku.

12. Wyłączenie z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wartości świadczenia medycznego finansowanego przez pracodawcę

Uzasadnienie: Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, które zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami płacowymi albo umowami o pracę (u pracodawców niemających obowiązku tworzenia regulaminów wynagradzania) przysługują za okres pobierania zasiłku (ust. 295 komentarza do ustawy zasiłkowej).

13. Wprowadzenie dodatku za niski % absencji chorobowych jako czynnika motywującego, co długookresowo może mieć odzwierciedlenie w zmniejszeniu liczby zwolnień lekarskich

Uzasadnienie: Dodatek za niski % absencji chorobowych przyznawany jest pracownikom, którzy nie korzystają lub korzystają z niewielkiej ilości zwolnień lekarskich (można zastosować naturalny wskaźnik absencji wynoszący do 2%). Warunki nabycia przez pracownika prawa do dodatku za „niechorowanie” mogą być przez pracodawcę ukształtowane w sposób dowolny. Pracodawca musi jednak pamiętać, aby nie naruszyć powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

14. Brak wypłat odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji dla 3 byłych pracowników Adwar

Uzasadnienie: Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jaka wiązała pracownika z poprzednim pracodawcą, po przejściu zakładu pracy nie wiąże nowego pracodawcy co potwierdza wyrok SN z 11.02.2015r. (I PK 123/14). Jak stwierdził SN art. 23¹ KP przewiduje skutek w postaci automatycznego wstąpienia nowego pracodawcy w istniejący stosunek pracy, ale już nie w ogół stosunków łączących pracodawcę i pracownika. W ocenie SN także umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, jak również nie stanowi elementu umowy o pracę. Wobec tego przepisy art. 23¹ KP nie mają zastosowania do zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jak konkluduje SN: „*wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę*”. Kierunek zaprezentowany przez SN w opisanym wyroku znalazł również potwierdzenie w późniejszej uchwale SN z 06.05.2015r. (III PZP 2/15).

15. Konieczność utworzenia komórki BHP w momencie uzyskania zatrudnienia powyżej 100 pracowników

Uzasadnienie: Zatrudnienie powyżej 100 pracowników nakłada na pracodawcę obowiązek utworzenia w zakładzie pracy służby bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237¹¹ § 1 KP). Szczegółowe zasady tworzenia tej służby określono w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997r. nr 109, poz. 704 ze zm.). W myśl § 1 ust. 3 tego rozporządzenia, w zakładzie zatrudniającym od 100 do 600 pracowników pracodawca może utworzyć m.in. jednoosobową komórkę BHP, której pracownikiem będzie osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dopuszczalne jest również utworzenie służby BHP we wspomnianych zakładach w drodze nawiązania odrębnego stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym już u danego pracodawcy przy innej pracy. Pracownik służby BHP musi spełniać określone wymagania kwalifikacyjne oraz ukończyć odpowiednie szkolenie BHP dla tej służby. Szczegółowe wymagania, jakie musi spełniać pracownik BHP, określone zostały w rozporządzeniu w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Zarówno w dużych, jak i małych firmach zadania BHP, w razie braku pracowników lub pracodawcy z odpowiednimi kwalifikacjami, mogą być przekazane zewnętrznemu specjalście do spraw BHP. Odbywa się to na ogół na podstawie

umowy cywilnoprawnej. Pracodawca musi jednak pamiętać, że bez względu na powierzenie spraw BHP takiemu specjalistcie, to on odpowiada za stan BHP w zakładzie pracy (art. 207 § 1 KP).

16. Weryfikacja przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej

Uzasadnienie: Zgodnie z art. 237⁶ § 1 KP pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach postępowania się tymi środkami. Mając na uwadze powyższe zaleca się przeprowadzenie przeglądu odzieży i obuwia roboczego oraz sporządzenie z pracownikami kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej wraz z zasadami ich stosowania.

W celu usystematyzowania działań, jakie należy podjąć w obszarze kadrowo-płacowym w związku z nabyciem przez Remaks udziałów w spółce Adwar i połączeniem przez jej przejęcie ustalono następujący harmonogram:

do 15.05.2018r.

- analiza zakresu obowiązków, warunków zatrudnienia, pracy i płacy pracowników Adwar Sp. z o.o.
- określenie miejsca w strukturze Remaks Sp. z o.o. dla przejmowanych pracowników
- kontakt ze specjalistą ds. kadr i płac w celu ustalenia formy przekazania danych kadrowo-płacowych
- podjęcie negocjacji z firmą dostarczającą usługi medyczne dla pracowników spółki Adwar Sp. z o.o. W zakresie nawiązania współpracy od 01.07.2018r. (warunki nie mogą być mniej korzystne niż obecne) i ewentualne podpisanie umowy na okres roku w celu dotrzymania postanowień UZP

15.05.2018r.

- przekazanie zakładowym organizacjom związkowym informacji na piśmie o przewidywanym terminie przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania

od 01.06.2018r.
do 30.06.2018r.

- podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w zakresie warunków zatrudnienia pracowników
- w razie nie zawarcia porozumienia w terminie ustawowym 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

01.07.2018r.

- przejście pracowników Adwar Sp. z o.o. przez Remaks Sp. z o.o. na mocy art. 23¹ KP (43 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę)
- przekazanie przez Adwar Sp. z o.o. akt osobowych oraz pozostałej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy przejmowanych pracowników
- migracja danych kadrowo- płacowych oraz danych programu Płatnik, a także mapowanie składników płacowych

od 01.07.2018r.
do 07.07.2018r.

- zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i/lub ubezpieczenia zdrowotnego wszystkich osób podlegających tym ubezpieczeniom, w tym pracowników przejętego podmiotu, na dokumentach ZUS ZUA/ZUS ZZA, z datą przejścia
- zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny pracownika do tego uprawnionych na druku ZCNA
- zgłoszenie do ZUS na dokumencie ZUS ZAA danych dotyczących adresów miejsc prowadzenia działalności – ze wskazaniem aktualnych danych adresowych płatnika

od 01.07.2018r.
do 07.07.2018r.

- sporządzenie i przekazuje do ZUS wyrejestrowania firmy Adwar Sp. z o.o. na druku ZUS ZWPA oraz wyrejestrowanie ubezpieczonych na druku ZUS ZWUA jeżeli przejmowany płatnik składek z jakichś względów nie przekazał do ZUS wyrejestrowania płatnika składek (druk ZUS ZWPA) oraz wyrejestrowania zatrudnionych pracowników lub zleceniobiorców (druki ZUS ZWUA)

od 01.07.2018r.

- wprowadzenie rozwiązań organizacyjnych i formalnoprawnych dotyczących spraw kadrowo-płacowych w stosunku do przejętych pracowników oraz zatrudnionych przed przejściem pracowników firmy Remaks Sp. z o.o

Z dniem przejścia 01.07.2018r. powinno nastąpić przekazanie przez Adwar akt osobowych oraz pozostałej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przejmowanych pracowników (podstawa: § 9 Rozporządzenia MPiPS z dnia 28.05.1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika). Ponadto w związku z przejściem całej spółki należy również przejąć dokumenty archiwalne pracowników zwolnionych, ponieważ zgodnie z art. 125a ust. 4 ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U. z 2013r. poz. 1440) płatnik składek jest zobowiązany przechowywać listy płac, karty wynagrodzeń albo inne dowody, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty, przez okres 50 lat od dnia zakończenia przez ubezpieczonego pracy u danego płatnika. Należy również uzupełnić rejestry wypadków przy pracy, przypadków stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy o zdarzenia wykazane w Adwar.

AKTA OSOBOWE

Po otrzymaniu dokumentacji należy zweryfikować akta osobowe przejmowanych pracowników pod kątem:

- kompletności dokumentacji pracowniczej
- ważności badań wstępnych/kontrolnych/okresowych
- ważności szkoleń BHP
- długości trwania umów o pracę na czas określony pod kątem konieczności zgłoszenia do PIP umów trwających dłużej niż 33 miesiące, gdyby tak konieczność wystąpiła.

Weryfikacji należy również poddać zmigrowane do systemu kadrowo-płacowego Remaks dane kadrowe oraz zmapowane składniki płacowe, pod kątem ich zbieżności z dokumentacją. W zakresie danych płacowych należy w szczególności zwrócić uwagę na:

- podstawy składek emerytalno-rentowych narastająco za okres od 01.2018 do 06.2018, w celu wykluczenia błędnego naliczenia składek od wynagrodzeń po dacie przejęcia
- podstawy podatku narastająco za okres od 01.2018 do 06.2018, w celu określenia wysokości progu podatkowego, a co za tym idzie prawidłowego naliczenia zaliczki na podatek dochodowy po dacie przejęcia
- oświadczenia pracowników dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT-2) oraz oświadczeń i prawa do stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu.

Podczas weryfikacji danych ważna będzie analiza struktury zatrudnienia przejmowanych pracowników pod kątem wieku. Jest to istotne po pierwsze ze względu na mogący przysługiwać niektórym grupom pracowników okres ochrony zatrudnienia. Wśród przejmowanych pracowników mogą znajdować się osoby, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje mniej niż 4 lata i z osiągnięciem tego wieku ich okres zatrudnienia umożliwi uzyskanie prawa do emerytury. W stosunku do takich pracowników art. 39 KP gwarantuje zakaz wypowiedzenia umów o pracę. Po drugie zgodnie z Ustawą z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za osoby, które osiągnęły wiek wynoszący odpowiednio co najmniej 55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn, nie opłaca się składek na FP i FGŚP.

ANALIZA STRUKTURY ZATRUDNIENIA

Ponadto należy zweryfikować rodzaje zawartych z pracownikami umów o pracę oraz długość trwania umów na czas określony, a co za tym idzie długość trwania potencjalnych okresów wypowiedzenia. Warto również zwrócić uwagę na uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Pracowników, posiadającym dziecko do 4 roku życia nie wolno bez ich zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, przerywanym systemie czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy, jeżeli złożyli pracodawcy stosowne oświadczenie w tym zakresie. Może mieć to duże znaczenia przy planowaniu czasu pracy (art. 178 KP). Ze względu na planowanie czasu pracy istotne będzie również zweryfikowanie pracowników pod kątem posiadania orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Czas pracy wszystkich pracowników niepełnosprawnych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień. Pracowników niepełnosprawnych bez względu na posiadany stopień niepełnosprawności nie można zatrudniać w porze nocnej (art. 15 ust. 1,3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). W przypadku pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, czas pracy nie może wynosić więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Pracownik, będący osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, może pracować w większym wymiarze godzin niż wyżej określone, jeżeli otrzyma stosowne zaświadczenie od lekarza, który przeprowadza badania profilaktyczne pracowników lub, w razie jego braku, od lekarza sprawującego opiekę nad nim. Analogicznie zaświadczenie jest konieczne aby zatrudniać takiego pracownika w godzinach nadliczbowych i/lub porze nocnej. Świadczenie pracy w godzinach nadliczbowym i/lub w porze nocnej zależne jest od wniosku i zgody pracownika. W związku z powyższym konieczne będzie zweryfikowanie pod tym kątem posiadanych w aktach

SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA OKREŚLONYCH GRUP PRACOWNIKÓW

osobowych pracowników niepełnosprawnych orzeczeń lekarskich. Należy również pamiętać o tym, że pracownikom niepełnosprawnym przysługuje prawo do dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni.

Analizując stan zatrudnienia pod względem zatrudnienia osób niepełnosprawnych warto zwrócić uwagę na konieczność weryfikacji wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, związanym z obowiązkiem dokonywania miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jeżeli pracodawca nie osiąga 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

PFRON

Podczas weryfikacji przejmowanej dokumentacji pracowniczej należy również zwrócić uwagę na wykorzystanie przez pracowników zaległych oraz bieżących urlopów wypoczynkowych. Zgodnie

**REZERWY
URLOPOWE**

z art. 152 KP pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu. Prawa tego pracownik nie może się zrzec. Jeżeli urlop, który przysługuje mu w danym roku, nie zostanie wykorzystany, to pracodawca powinien udzielić mu tego urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego. Brak wykorzystania w bieżącym roku kalendarzowym urlopów wypoczynkowych generuje konieczność skalkulowania rezerwy urlopowej. Aby rezerwa była jak najniższa należy utworzyć plan urlopów dla przejętych pracowników i weryfikować na bieżąco jego realizację.

Na dzień 01.07.2018r. w odniesieniu do przejętych pracowników w zależności od zajmowanych stanowisk należy podjąć następujące działania:

- 25 pracowników produkcji – po konsultacji z ZOZ wręczenie porozumienia zmieniające w zakresie zmiany stanowiska w związku z ujednoczeniem struktury organizacyjnej w zakresie nazewnictwa stanowisk oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego ze stawki godzinowej na stawkę miesięczną w wysokości 2100 zł brutto
- 3 brygadzystów, 5 handlowców, 3 księgowo, 1 specjalista ds. kadr i płac, 1 konserwator – po konsultacji z ZOZ wręczenie porozumienia zmieniające w zakresie zmiany stanowiska w związku z ujednoczeniem struktury organizacyjnej w zakresie nazewnictwa stanowisk
- 1 asystentka zarządu, 1 kierowca prezesa – w odniesieniu do tych pracowników po przejęciu nastąpiło zdublowanie stanowisk w firmie, co wpływa na strukturę organizacyjną Remaks i nie sprzyja osiągnięciu zakładanych efektów ekonomicznych. Taka sytuacja nie może się utrzymywać w dłuższym okresie, zatem zmiana ich angażu jest uzasadniona i konieczna – musi więc dojść do likwidacji zdublowanych stanowisk pracy. Pracodawca ma prawo doboru na te stanowiska pracowników, którzy gwarantują najlepsze wykonywanie powierzonych obowiązków. Wymaga to porównania ich kwalifikacji w oparciu o obiektywne kryteria takie jak wykształcenie,

doświadczenie zawodowe, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Na tej podstawie należy dokonać wyboru pracownika, któremu Remaks wręczy wypowiedzenie umowy o pracę

- Krystian Adwar – dotychczasowy Prezes Zarządu – propozycja rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 KP), ze względu na zastaną sytuację założono, że przystanie na taką propozycję
- Aldona Adwar – dotychczasowy Wiceprezes Zarządu do Spraw Finansowych – aktualnie w 4 miesiącu ciąży przebywająca na zwolnieniu lekarskim – wobec pracownicy obowiązującym jest zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę (art. 177 KP) oraz zakaz wręczenia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Jeśli obowiązująca pracownicę umowa o pracę została zawarta na okres próbny przekraczający jeden miesiąc lub na czas określony, to ze względu na zaawansowany stan jej ciąży ulega ona przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3 KP). Po przejęciu Remaks dokonywać będzie wypłaty dalszej części wynagrodzenia, a następnie zasiłku chorobowego z obowiązującej na dzień przejścia kontynuowanej podstawy chorobowego (przy założeniu kontynuacji ZUS ZLA bez przerwy mającej wpływ na ponowne przeliczenie podstawy) oraz dokona wypłaty zasiłku macierzyńskiego do dnia porodu, jeżeli pracownica zdecyduje się wykorzystać go przed porodem lub wypłaci pracownicy zasiłek za pierwszy dzień urlopu macierzyńskiego, jeżeli pracownica skorzysta z niego od dnia porodu. Następnie obowiązek wypłaty pracownicy zasiłku macierzyńskiego przejmie ZUS. W przypadku, gdy obowiązująca pracownicę umowa, jest umową na czas określony wykraczającą poza datę porodu, analogicznie Remaks wypłaci pracownicy zasiłek macierzyński (w zależności od długości trwania umowy) do dnia obowiązywania umowy, a następnie obowiązek płatności przejdzie na ZUS. Jeżeli pracownica świadczy pracę w oparciu o umowę na czas nieokreślony Remaks po porodzie udzieli pracownicy urlopu macierzyńskiego i/lub rodzicielskiego zgodnie z jej wnioskiem oraz będzie wypłacać zasiłek macierzyński za okres w/w urlopów. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i/lub rodzicielskiego zgodnie z art. 163 § 3 KP pracownicy na jej wniosek udziela się urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i/lub rodzicielskim. Warto zwrócić tutaj uwagę, że pracownica ma prawo skorzystać, o ile spełnia określone w art. 186 KP warunki, z przysługującego jej na mocy tegoż artykułu urlopu wychowawczego. Ma również prawo skorzystać z przysługującego jej zgodnie z art. 186⁷ KP prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z urlopu wychowawczego. Trzeba wziąć pod uwagę, że w okresie od złożenia wniosku o urlop wychowawczy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy (z art. 186⁷ KP) pracownicy przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem umowy. W przypadku urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, a w przypadku wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy przez 12 miesięcy od dnia złożenia wniosku. Jeżeli

pracownica zdecyduje się na korzystanie z przysługujących jej praw, dopiero po upływie tych okresów pracownicy będzie można wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę w związku z likwidacją dublujących się stanowisk pracy

- Anna Adwar – dotychczasowy Wiceprezes Zarządu do Spraw Personalnych i Administracyjnych – po konsultacji z ZOZ propozycja podpisania porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy – proponowane stanowisko Ekspert do Spraw Personalnych i Administracyjnych z wynagrodzeniem niższym niż dotychczas. Pomimo podpisania porozumienia zmieniającego pracownicy przysługuje prawo rozwiązania umowy za siedmiodniowym uprzedzeniem w okresie 2 miesięcy od dnia przejścia zakładu pracy (art. 231 § 4 KP). Jeśli pracownica nie zaakceptuje porozumienia, należałoby wręczyć jej wypowiedzenie zmieniające. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego nie może być zmiana warunków pracy i płacy wynikająca z przejścia na inne stanowisko połączona z obniżeniem wynagrodzenia, gdyż jest to skutek. W tym przypadku przyczyną jest likwidacja stanowiska pracy wynikająca z konieczności dostosowania struktury organizacyjnej pracodawcy po połączeniu firm. Taka okoliczność nie zostanie potraktowana jako przejawiająca związek z przejściem zakładu pracy, jeśli pracodawca zabezpieczy dowody wskazujące, że dokonał oceny kwalifikacji pracowników zajmujących analogiczne stanowiska i w ten sposób wyłonił kandydatów do zmiany warunków pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że UZP, którego warunki Remaks jest obowiązany stosować przez rok od daty przejęcia, nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 KP (art. 241²⁶ § 2 KP) więc to ograniczenie nie ma zastosowania wobec członków zarządu. Z uwagi na wiek pracownicy należy zweryfikować czy spełnia ona warunki objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy, będąc w wieku przedemerytalnym. Jeżeli warunki zostaną spełnione, po obniżeniu wynagrodzenia, pracownicy będzie przysługiwał dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym korzystałaby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

W zakresie podejmowanych działań kadrowych na dzień 01.07.2018r. dotyczących zarządu Adwar warto przeanalizować umowy o pracę pod kątem czasu na jaki zostały zawarte. Decydując się na zawarcie umowy o pracę z członkami zarządu Adwar, strony obowiązuje bowiem reżim prawny, wynikający z funkcji ochronnej prawa pracy. Powyższe wiąże się wówczas z koniecznością respektowania przez przejmującą spółkę wszystkich obowiązków, jakie wynikają z przepisów prawa pracy, w odniesieniu do zatrudnionego pracownika, jakim staje się członek zarządu. Umowa o pracę z członkiem zarządu może być zawarta na czas określony bądź nieokreślony. Nie ma bowiem przeszkód, pomimo faktu, iż pełnienie funkcji członka zarządu ma charakter kadencyjny, by strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Często zdarza się jednak, iż umowy o pracę z członkiem

zarządu zawierane są na czas kadencji. Ważnym jest, by powiązać obie funkcje członka zarządu, te związane ze stosunkiem pracy jak i wynikające ze stosunku prawnego – zarządzania spółką. Sprawa jest wtedy ułatwiona o tyle, że przy odwołaniu członka zarządu z pełnionej funkcji, automatycznie umowa o pracę przestaje obowiązywać i jest rozwiązywana. W przypadku gdy nie ma powiązania między umową o pracę a funkcją członka zarządu, samo odwołanie członka z tej funkcji, nie będzie powodowało rozwiązania umowy o pracę. Były członek zarządu nadal będzie pracownikiem spółki, a jego zwolnienie, będzie musiało się odbyć na zasadach zawartych w umowie oraz w oparciu o kodeks pracy. Biorąc pod uwagę powyższe należy zaznaczyć również, że art. 23¹ § 1 KP nie wprowadza rozróżnienia pomiędzy stosunkami pracy członków zarządu i innymi – przepis odnosi się swym zakresem podmiotowym do wszystkich pracowników. Potwierdza to orzeczenie SN z dnia 10.02.2010r., II PK 205/09 (OSNP 2011 nr 15–16, poz. 201), w którym SN wskazał, że możliwe jest przejście pracownika pełniącego funkcję w zarządzie. SN sformułował dwa generalne warunki takiego przejścia, tj.: po pierwsze musi dojść do przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, a po drugie w chwili przejścia osoba ta musi być pracownikiem przejmowanego zakładu pracy. Także w wyroku z dnia 12.11.2003r. I PK 601/02 (LEX nr 1170215) SN sformułował tezę, że możliwe jest przejście pracownika – członka zarządu w trybie art. art. 23¹ KP przez nowego pracodawcę.

W zakresie planowania czasu pracy przejętych pracowników, od dnia przejścia do momentu wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy, ze względu na fakt, iż aktualny stan zatrudnienia nie pokrywa w pełni zapotrzebowania na pracę oraz występują naruszenia przepisów dotyczących

ORGANIZACJA PRACY

czasu pracy, należy rozważyć możliwość wsparcia linii produkcyjnej przez dotychczasowych pracowników Remaks początkowo w okresie 01.07.2018r. – 31.08.2018r. Aby móc przeprowadzić takie działania w pierwszej kolejności należy przeanalizować zapisy umów o pracę dotychczasowych pracowników w zakresie dotyczącym: miejsca wykonywania pracy (po przejściu 2 linii produkcyjne umieszczone w odrębnych lokalizacjach) i zakresu obowiązków oraz zweryfikować ich kwalifikacje pod kątem zadań, jakie mogliby pełnić na podstawie zawartych umów na stanowiskach pracy w przejętej części spółki. Jeżeli zakresy obowiązków pracowników produkcyjnych różniłyby się znacząco, wówczas istnieje możliwość czasowego oddelegowania pracownika do innej pracy zgodnie z art. 42 § 4 KP, w myśl którego wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Remaks mając uzasadnione potrzeby może skierować swego dotychczasowego pracownika do innej pracy na czas 2 miesięcy

pełnej produkcji. Powierzenie innej pracy ma formę polecenia pracodawcy i znajduje oparcie w art. 100 KP, nie musi być dokonane na piśmie. Remaks nie ma obowiązku konsultowania zamiaru takiego oddelegowania pracownika z ZOZ. W przypadku braku możliwości zastosowania powyższego rozwiązania należałoby odnieść się do miejsca wykonywania pracy dotychczasowych pracowników Remaks, jakie widnieje w umowie o pracę. Jeśli strony w dotychczasowych umowach o pracę określiły miejsce pracy jako dotychczasową siedzibę spółki, wówczas aby w okresie 01.07 – 31.08.2018r. możliwe było wsparcie linii produkcyjnej przez dotychczasowych pracowników należałoby wręczyć im porozumienia zmieniające warunki pracy w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy od 01.07.2018r. wskazując 2 lokalizacje (obecną oraz przejętą). Należy pamiętać, iż miejsce świadczenia pracy określa faktyczny punkt/obszar, po jakim będzie się poruszać pracownik, realizując zwykłe, codzienne czynności, uwzględniając jednocześnie ich powtarzalność i regularność w danym punkcie/obszarze.

Z dniem przejęcia należy podjąć negocjacje z ZOZ w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy. W przypadku, jeżeli porozumienie z ZOZ nie jest możliwe do osiągnięcia Remaks będzie zobowiązana,

REGULAMINY

jako pracodawca, ustalić Regulamin Pracy samodzielnie. Regulamin wejdzie w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy. Równoległe powinny się rozpocząć negocjacje z ZOZ w sprawie ustalenia warunków wynagrodzenia w Regulaminie Wynagrodzeń. Przy pracy nad regulaminami należy zwrócić szczególną uwagę na obowiązujące pracowników przejętych z Adwar warunki UZP. Zakładamy, że postanowienia regulaminów nie będą mniej korzystne niż warunki wynikające z UZP, które należy stosować przez rok od 01.07.2018r., w stosunku do przejętych pracowników.

Przed 01.01.2019r. należy podjąć pracę nad sporządzeniem Regulaminu ZFŚS w uzgodnieniu w Zakładową Organizacją Związkową oraz powołać Komisję Socjalną. Regulamin ZFŚS powinien zawierać zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczenia jego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Zgodnie z art. 8 ust. 1–2 Ustawy z dnia 04.03.2004r. o ZFŚS świadczenia przyznawane pracownikom powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

ZFŚS

W związku z dokonaniem na podstawie art. 23¹ KP przejęciem pracowników, Remaks będzie zobowiązany sporządzić PIT–11, jak również PIT–4R za cały rok podatkowy, uwzględniając także zaliczki pobrane przez Adwar w 2018 roku. PIT–4R należy sporządzić i przesłać do urzędu skarbowego najpóźniej do 31.01.2019r. Natomiast w terminie do 28.02.2019r. Remaks ma obowiązek:

- Wystawienia i przekazania przejętym pracownikom oraz odpowiednim urzędом skarbowym informacji PIT-11 za okres zatrudnienia obejmujący 2018r.
- przekazania przejętym pracownikom w podziale na poszczególne miesiące za 2018r. informacji zawartych w raportach imiennych przekazanych za każdego z pracowników do ZUS, w celu ich późniejszej indywidualnej weryfikacji.

Realizując rekomendację dotyczącą wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy oraz 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego od 01.07.2019r. dla pracowników produkcji i brygadzystów należy pamiętać bezwzględnie, aby ująć stosowne zapisy w Regulaminie Pracy. Po wprowadzeniu powyższego na Remaks ciąży obowiązek sporządzania harmonogramów pracy dla pracowników produkcji i brygadzystów. Dla pozostałych pracowników nie ma takiego obowiązku ponieważ ich rozkład czasu pracy wynika z prawa pracy i przepisów wewnątrzzakładowych tj. Regulaminu pracy (system podstawowy – czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy). Harmonogram może być sporządzony na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został on sporządzony. Zaplanowany i podany do wiadomości pracowników harmonogram pracy nie podlega modyfikacjom w czasie trwania okresu rozliczeniowego. Zmiany w harmonogramie są możliwe tylko wtedy, gdy taką ewentualność przewidują zapisy Regulaminu Pracy, ale mogą być dokonywane tylko w wyjątkowych przypadkach (choroba i nieplanowana wcześniej nieobecność któregoś z pracowników czy zwiększona rotacja), których nie dało się przewidzieć w chwili jego tworzenia. Ustalając harmonogram należy zwrócić szczególną uwagę na przepisy dotyczące zachowania dobowego nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku oraz tygodniowego nieprzerwanego co najmniej 35-godzinnego odpoczynku. W przypadku 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego należy pamiętać, że jeżeli w okresie styczeń – sierpień (pełna moc produkcyjna) wystąpią godziny nadliczbowe, ich rekompensata dniami wolnymi w okresie wrzesień – grudzień (produkcja zmniejszona), nie może spowodować zmniejszenia w tym okresie wynagrodzenia poniżej minimalnego, nawet jeśli w danym miesiącu praca w ogóle nie była świadczona. W sytuacji, gdy w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wówczas wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.



Po upływie roku rekomendowane jest ujednoczenie warunków pracy i płacy wszystkich pracowników Remaks poprzez wręczenie pracownikom porozumień zmieniających, po wcześniejszej konsultacji w tym zakresie z zakładową organizacją związkową.

Po 01.07.2018r. Remaks wydając świadectwo pracy pracownikowi przejętemu w trybie art. 23¹ KP jest obowiązany ująć w informacji dotyczącej okresu zatrudnienia tego pracownika okresy zatrudnienia u poprzedniego oraz u przejmującego pracodawcy (podstawa: Rozporządzenie MPiPS z dnia 15.05.1996r. W sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania; Dz.U. nr 60, poz. 282 z p. zm.).