

NOWE ROZWIĄZANIE DLA
PRACODAWCÓW

PORADNIK

NOWA ELASTYCZNA FORMA
ZATRUDNIENIA OPARTA NA
UMOWIE O PRACĘ
"WSPÓŁDZIELENIE"

"PRZYGOTUJ SIĘ NA
NADCHODZĄCY RYNEK
PRACY PRZYSZŁOŚCI"

" W S P Ó Ł D Z I E L E N I E "

"Współdzielenie" to nowa, elastyczna forma zatrudnienia, którą można z powodzeniem stosować w przestrzeni biznesowej.

Oparta jest na umowie o pracę i pozwala utrzymywać długotrwałą relację pracownik-pracodawca przy równoczesnym zachowaniu elastyczności.

"Współdzielenie" to pojęcie użyte na potrzeby Kampanii "niezwalnam.pl", które najlepiej oddaje proces zachodzący między pracownikiem a pracodawcami.

PODSTAWA PRAWNA

Art. 174(1) Kodeksu pracy umożliwia pracodawcy udzielenie za zgodą pracownika - urlopu bezpłatnego na czas określony w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy - proces ten nazywamy "współdzieleniem".

"Współdzielenie" odbywa się w ramach zawartego porozumienia między pracodawcami.

Pracownik zatrudniony u pracodawcy A musi wyrazić zgodę na "współdzielenie" czyli na rozpoczęcie pracy u pracodawcy.

PRAKTYKI BIZNESOWE

Wykorzystanie formuły "współdzielenia" należy rozpatrywać również międzybranżowo.

sezonowość

wystąpienie sezonowości wymaga okresowego zatrudnienia dodatkowej kadry pracowniczej i dodatkowo uniknięcia kosztów poza sezonem przy utrzymaniu kompetentnych pracowników

wahania koniunkturalne

niestabilność biznesowa, która wpływa na podejmowanie niekorzystnych decyzji dotyczących optymalizacji zatrudnienia

problem z płynnością finansową

potrzeba czasowej redukcji kosztów zatrudniania

PRAKTYKI BIZNESOWE

Wykorzystanie formuły "współdzielenia":

kompetencje

korzystanie z bogatej oferty szkoleniowej u pracodawcy B

nowy projekt

nowy projekt wymagający np. specjalistów do jego wykonania na określony czas

nagłe zmiany

dodatkowe zamówienia lub przeciwnie – ich spadek

K O R Z Y Ś C I

"Współdzielenie" daje pracodawcy potencjalnie wiele korzyści:

- elastyczność biznesowa jest korzystna w przypadku konieczności optymalizacji zatrudnienia
- lepszy dostęp do kompetencji poprzez wykorzystywanie dostępnej kadry pracowniczej ze zróżnicowanymi kompetencjami
- czasowe pozbycie się kosztów pracowniczych poprzez udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego na określony czas
- utrzymanie relacji z pracownikiem dzięki zapewnieniu mu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę

K O R Z Y Ś C I

"**Współdzielenie**" daje pracodawcy potencjalnie wiele korzyści:

- **zasadność inwestycji w kompetencje** dzięki którym pracownik. wzmacnia swoją pozycję. na rynku pracy
- **promowanie wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy**, który stawia w centrum pracownika i dba o zachowanie długotrwałych relacji
- **wewnętrzne korzyści wizerunkowe** dzięki trosce o pracowników i unikaniu zwolnień
- **unikanie kosztów rekrutacji** i pozyskanie wykwalifikowanej kadry pracowniczej
- **dotatkowy czas na podjęcie trudnych decyzji** dzięki czasowemu zniewelowaniu kosztów zatrudnienia

POTENCJALNE RYZYKA

Korzystanie z formuły "współdzielenia" wymaga zaufania biznesowego i otwartości ale również przestrzegania zasad "kodeksu etycznego" aby uniknąć sytuacji typu:

- współdzielony pracownik pozostaje w zatrudnieniu u pracodawcy B
- pracodawca B nakłania Pracownika do zawarcia z nim umowy o pracę lub stosuje jakąkolwiek formę presji w stosunku do pracownika
- pracodawca A nie gwarantuje pracownikowi powrotu do pracy
- pracodawca B nie zatrudnia pracownika zgodnie z postanowieniami porozumienia
- pracodawca B zmienia warunki zatrudnienia w trakcie zatrudniania pomijając konsultację z pracodawcą A
- pracodawca B nie dopuszcza do pracy Pracownika

CZEGO WYMAGA "WSPÓŁDZIELENIE"?

"Współdzielenie" to zupełnie nowa forma elastycznego zarządzania zasobami ludzkimi (choć oparta na "starych" przepisach kodeksu pracy) dlatego wymaga:

- **zidentyfikowania potrzeb** w obszarze kadry pracowniczej
- **otwartości** na nową formę elastycznego zatrudniania
- **elastyczności** i podążania za trendami "najlepszy sposób, by przewidzieć przyszłość, to tworzyć ją"
- **zaufania** między organizacjami/przedsiębiorcami wychodząc z założenia - zamiast konkurować możemy wspólnie reagować na nieprzewidywalność biznesową

PYTANIA I ODPOWIEDZI

W związku z licznymi pytaniami dotyczącymi formuły "współdzielenia" postanowiliśmy zebrać je w jednym miejscu i udostępnić w **sekcji pytania i odpowiedzi**.

Na kolejnych stronach znajdziesz odpowiedź na pytania związane z:

- zawarciem porozumienia między pracodawcami
- udzieleniem urlopu bezpłatnego
- zachowaniu poufności
- zmianami w treści zawartego porozumienia
- obowiązkach zarówno pracodawcy A jak i pracodawcy B

1. CZY FIRMY MUSZĄ POROZUMIEĆ SIĘ CO DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA?

Aby doszło do „współdzielenia” pracownika konieczne jest uzyskanie jego zgody.

Zgoda pracownika powinna stanowić akceptację zaproponowanych warunków zatrudnienia u pracodawcy B.

Przyjmuje się zatem, że informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika u pracodawcy B jest kluczowym elementem interesującym samego pracownika. Jednocześnie utrzymanie wysokości wynagrodzenia na podobnym poziomie może zapobiec potencjalnemu ryzyku „podbierania” pracowników przez pracodawcę B.

2. MÓWIĄC O UDZIELANIU URLOPU CHODZI O URLOP WYPOCZYNKOWY CZY BEZPŁATNY?

Zdecydowanie chodzi o udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego przez pracodawcę A.

Pracodawca A (po uzyskaniu zgody pracownika) udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas określony w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, tzw. pracodawcy B.

3. CZY JEST JAKIŚ LIMIT TRWANIA URLOPU BEZPŁATNEGO?

W związku z czasowym „współdzieleniem” pracownika, przyjmuje się, że udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego powinno być z góry ustalone w porozumieniu między pracodawcami.

Czas trwania urlopu bezpłatnego jest nielimitowany jednak przepisy prawa pracy ograniczają liczbę umów zawieranych z pracownikiem na czas określony. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Przepisu nie stosuje się jednak do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę ponad limit 3/33 wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

4. Jestem bardzo ciekawa co w sytuacji gdy pracownik zdradzi tajemnicę przedsiębiorstwa?

Czy możemy się na taki wypadek zabezpieczyć?

Konieczne jest podpisanie z pracownikiem oświadczenia o zachowaniu poufności. Obowiązkiem pracownika jest zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracownik zobowiązuje się zatem do zachowania poufności przekazywanych mu informacji na wszelkich nośnikach, bez względu na sposób ich przekazania.

5. Mówiąc o ryzykach - co z badaniami i szkoleniami BHP - czy każdy pracodawca (strony porozumienia) musi zapewnić takowe osobno, czy np. jeśli jest to stanowisko z tymi samymi czynnikami szkodliwymi a pracownik ma ważne badania okresowe, to można je zaakceptować u pracodawcy B?

Przesłanką zwalniającą pracodawcę z obowiązku kierowania kandydata do pracy na wstępne badania profilaktyczne jest sytuacja, w której osoba przyjmowana jest do pracy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy bądź pozostająca jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą i przedstawi pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Każdy pracownik, który rozpoczyna pracę w zakładzie pracy, powinien odbyć szkolenia wstępne: instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy w dziedzinie bhp, ponieważ szkolenia te są specyficzne dla danego przedsiębiorstwa i stanowiska pracy.

* Jeżeli pracownik przedstawi nowemu pracodawcy oryginał aktualnego zaświadczenia o ukończeniu u poprzedniego pracodawcy szkolenia uwzględniającego program szkolenia okresowego wymagany dla obecnego stanowiska pracy, zaświadczenie to zachowuje ważność, a jego kopia powinna zostać włączona do akt osobowych pracownika. Pracodawca kieruje tego pracownika na pierwsze szkolenie okresowe przed upływem okresu przewidzianego dla stanowiska, na którym pracownik jest zatrudniony.

6. W KTÓRYM MIEJSCU NA
ŚWIADECTWIE PRACODAWCA A
UMIESZCZA INFORMACJE
CZASOWYM ZATRUDNIENIU
U PRACODAWCY B?

W związku z brakiem wypracowanej procedury w zakresie „współdzielenia” pracownika, przyjmuje się, że w ust. 6 pkt 2 świadectwa pracy należy wykazać informację o udzielonym urlopie bezpłatnym i podstawie prawnej jego udzielenia. Osobiście uważam, że taką informację należałoby wskazać również w pkt 12.

7. Jeśli porozumienie między pracodawcami podpisane jest na czas nieokreślony, to w jakiej formie przywraca się "współdzielonego" pracownika do pracodawcy A?
Czy takie działanie wymaga kolejnego porozumienia?

Porozumienie polegające na „współdzieleniu” pracownika w celu wykonywania pracy u pracodawcy B nie może mieć trwałego charakteru. Pracownik wyrażając zgodę na „współdzielenie” decyduje się na wykonywanie czasowej/terminowej umowy o pracę u innego pracodawcy.

Założeniem całego procesu jest powrót do pracy pracownika do pracodawcy A po zakończeniu udzielonego mu urlopu bezpłatnego.

**8. CZY NARUSZENIE WARUNKÓW
ZATRUDNIENIA PRZEZ PRACOWNIKA
(NP. PROWADZĄCE DO TZW.
DYSCYPLINARKI) U PRACODAWCY B
WPŁYWA NA ZATRUDNIENIE
PRACOWNIKA U PRACODAWCY A?**

Pracodawca B ma pełne prawo do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia, z jego winy jeśli wystąpiły okoliczności uzasadniające zastosowanie tego trybu zwolnienia .

- 1) W takiej sytuacji pracodawca A może skrócić czas trwania urlopu bezpłatnego za porozumieniem z pracownikiem.
- 2) Pracodawca ten może wymagać od pracownika powrotu do pracy dopiero po zakończeniu udzielonego pracownikowi urlopu bezpłatnego.

9. A CO ZE ZWOLNIENIAMI LEKARSKIMI? - KTÓRY PRACODAWCA PŁACI ZA PIERWSZE 33 DNI CHOROBY?

W trakcie udzielonego pracownikowi urlopu bezpłatnego, koszty zatrudnienia pracownika po stronie pracodawcy A zostają zniwelowane do „zera”.

Pracodawca B zatrudniając pracownika na podstawie okresowej umowy o pracę musi wywiązać się z wszystkich obowiązków związanych z zatrudnieniem pracownika, w tym z wypłaty wynagrodzenia chorobowego. Jeśli pracownik chorował u pracodawcy A, przez łącznie 33 dni (przepis dotyczy pracownika poniżej 50 roku życia) w danym roku kalendarzowym w przypadku kolejnej choroby pracownika w trakcie zatrudnienia u pracodawcy B - pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

10. CZY JEŚLI PRACOWNIK CHOROWAŁ
U PRACODAWCY A 10 DNI, TO CZY
PRACODAWCA B JEST ZOBOWIĄZANY
DO DALSZEJ WYPŁATY
WYNAGRODZENIA CHOROBOWEGO?

Czas urlopu bezpłatnego oznacza czasowe zawieszenie stosunku pracy. To po stronie pracodawcy B powstają standardowe koszty zatrudnienia pracownika, w tym konieczność wypłaty wynagrodzenia chorobowego, w przypadku niezdolności do pracy pracownika spowodowanej chorobą.

11. W JAKI SPOSÓB POSTĄPIĆ W PRZYPADKU "WSPÓŁDZIELENIA" PRACOWNIKA NA CZAS 4 MIESIĘCY JEŚLI POTRZEBUJĘ ABY POWRÓCIŁ WCZEŚNIEJ DO PRACY?

Porozumienie zawarte między pracodawcami powinno uwzględniać możliwość/brak możliwości wcześniejszego odwołania pracownika z urlopu bezpłatnego. Należałoby odwołać się również do kodeksu etycznego, który wskazywałby procedurę postępowania w takiej sytuacji.

12. CZY FORMUŁA "WSPÓŁDZIELENIA" MOŻE BYĆ ZASTOSOWANA DO PRACOWNIKÓW O RÓŻNYCH KWALIFIKACJACH?

Przepisy prawa pracy nie regulują tej kwestii. „Współdzielenie” pracownika może dotyczyć każdej specjalności; pracownika o wysokich kwalifikacjach zawodowych, ale również pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności.

W razie dodatkowych pytań:

Zapytaj naszego przyjaciela - HRoBOTA na stronie www.niezwalniam.pl

HRoBot ma wiedzę z zakresu "współdzielenia". Na pewno chętnie odpowie.

Ponadto w zakładce BAZA WIEDZY znajdziesz materiały, z których dowiesz się więcej na temat formuły "współdzielenia".