

Pracodawca może utrzymać nakaz noszenia maseczek na terenie zakładu pracy

Mimo uchylenia wprowadzającego go rozporządzenia zdaniem prawników firma może się powołać na ogólne przepisy bhp. **Co więcej, w przypadku osób, które nie będą chciały dostosować się do tego wymogu, ma prawo wyciągnąć konsekwencje**

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Od 28 marca 2022 r. nie obowiązują już nakazy zakrywania ust i nosa za pomocą maseczki w miejscach ogólnodostępnych. Uchylono bowiem rozporządzenie Rady Ministrów z 25 lutego 2022 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. poz. 473), które było jego podstawą. Nakazywało ono noszenie maseczek, jeśli w pomieszczeniu przebywała więcej niż jedna osoba (przy czym pracodawca mógł postanowić inaczej i zwolnić pracowników z tego obowiązku). Tymczasem nowe rozporządzenie Rady Ministrów z 25 marca 2022 r. (Dz.U. poz. 679; dalej: rozporządzenie) takiego obowiązku już nie przewiduje. Jego likwidacja dotyczy również zakładów pracy (z pewnymi wyjątkami, które odnoszą się do podmiotów leczniczych). Pojawia się jednak pytanie, czy po zniesieniu nakazu noszenia maseczek pracodawca nadal mogą wymagać ich używania. Opinia prawników jest jednoznaczna i brzmi: tak

Wszyscy czy tylko niektórzy

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy przede wszystkim powinni pamiętać, że niezależnie od stanu epidemii w mocy pozostają przepisy kodeksu pracy regulujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Małgorzata Bielańska, prawnik w Kancelarii PCS Paruch, Chruściel, Schiffter Stępień | Littler Global, powołuje się przy tym na art. 207 kodeksu pracy, zgodnie z którym to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

– Ma on więc obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki – wtóruje dr Magdalena Zwolińska, partner w Kancelarii NGL Wiater.

Tym samym, jak zauważa Robert Stępień, partner w PCS Paruch, Chruściel, Schiffter Stępień | Littler Global, zniesienie powszechnego obowiązku noszenia maseczek nie zwalnia pracodawcy z konieczności oceny ryzyka narażenia pracowników na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 oraz od zastosowania odpowiednich środków zmierzających do eliminowania tego zagrożenia. Zaznacza jednak, że ta ocena musi być odniesiona konkretnie do zarządzanego przez pracodawcę przedsiębiorstwa i poziomu zagrożenia. – Pracodawca powinien brać pod uwagę takie czynniki, jak aktualna sytuacja epidemiologiczna, rodzaj i charakter pracy wykonywanej w zakładzie, w tym specyfikę pracy. Przykładowo istotnym czynnikiem może być kontakt z osobami spoza zakładu czy ewentualne przypadki zakażeń wirusem SARS-CoV-2 wśród pracowników. Te okoliczności powinny zostać poddane analizie w kontekście oceny ryzyka zakażenia wskazanym patogenem – tłumaczy Robert Stępień.

Obowiązek noszenia maseczek na terenie zakładu pracy może być np. wpisany w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, który powinien regulować m.in. organizację pracy czy też obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

Dlatego również zdaniem Macieja Ambroziewicza, eksperta od bhp, mimo uchylenia rozporządzenia pracodawca może utrzymać na terenie zakładu pracy pewne zasady, których celem będzie ochrona przed rozprzestrzenieniem zakażenia, takie jak stosowanie maseczek ochronnych, zachowanie określonych odległości między stanowiskami pracy itd.

Podobnie uważa Agata Majewska, radca prawny Słazak, Zapiór i Partnerzy Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych sp. p. w Katowicach, zaznaczając, że zniesienia powszechnego obowiązku noszenia maseczek w pomieszczeniach zamkniętych nie oznacza zakazu ustalania zasad bhp przez pracodawcę wobec osób świadczących pracę na terenie zakładu pracy. Co więcej, jak dodaje, na podstawie przepisów kodeksu pracy może on obciążać obowiązkami w zakresie bhp nie tylko osoby zatrudnione przez siebie na podstawie umowy o pracę, ale również wykonujące swoje obowiązki na podstawie umów cywilnoprawnych, a nawet nieodpłatnie (mowa tu przede wszystkim o stażystach i praktykantach). – Wymóg stosowania maseczek każdorazowo powinien być jednak badany pod kątem warunków pracy oraz realnego ryzyka rozprzestrzenienia się wirusa. Z pewnością należy zweryfikować, które grupy pracowników, nawet nie tyle w zakresie poszczególnych branż, lecz dane go zakładu pracy, powinny pozostać objęte obowiązkiem noszenia maseczek z uwagi na konkretne czynniki ryzyka i charakter pracy – wyjaśnia Agata Majewska. Według niej zobowiązanie do zakrywania ust i nosa pracowników przejawiających jakiegokolwiek objawy infekcji – niezależnie od tego, na jakim stanowisku wykonują obowiązki – może być bowiem uzasadnione. – Wydaje się jednak, że w obliczu poluzowywanych obostrzeń

generalne utrzymanie nakazu noszenia maseczek w stosunku do wszystkich pracowników, zwłaszcza nienależnych na bezpośredni kontakt z innymi członkami organizacji albo osobami trzecimi, wydaje się być trudne do uzasadnienia – twierdzi.

Także dr Magdalena Zwolińska przyznaje, że utrzymanie obowiązku noszenia maseczek będzie zasadne w szczególności u tych pracodawców, którzy w ocenie ryzyka zawodowego zaliczyli wirusa SARS-CoV-2 do czynników biologicznych stanowiących zagrożenie powstające w procesie pracy lub wynikające z wykonywanych przez pracowników czynności. Uważa jednak, że co do zasady wszyscy pracodawcy – bez względu na branżę, w której funkcjonują – mogą wprowadzić dla pracowników obowiązki zakrywania ust i nosa na terenie zakładu pracy. – Pracodawca ma poniekąd obowiązek „wyprzedzić” ustawodawcę w swoich wysiłkach na rzecz ochrony zdrowia i życia pracowników. Co równie istotne, pracodawca ma obowiązek znać i stosować nie tylko przepisy bhp, lecz także zasady bhp. A za zasady bhp powszechnie uznaje się pozaprawne reguły wynikające z doświadczenia życiowego oraz z osią-

gnięć nauki i techniki, które pracodawca powinien wykorzystać wtedy, gdy żaden przepis prawa wprost nie zobowiązuje go do stosowania określonych środków bezpieczeństwa. Pracodawca ma bowiem obowiązek wykorzystać każdą zdobycz naukową, każdy postęp techniczny, każde doświadczenie życiowe dla wzmocnienia ochrony zdrowia i życia pracowników i innych osób wykonujących pracę w danym zakładzie pracy – zauważa dr Magdalena Zwolińska.

Prawnicy podkreślają również, że niezależnie od poluzowania restrykcji w Polsce nadal obowiązuje stan epidemii, a poziom zachorowań może w każdej chwili wzrosnąć. Ich zdaniem są to niewątpliwie czynniki, które powinny determinować określone działania profilaktyczne pracodawcy. – Każdorazowo powinien on jednak działać elastycznie i przy uwzględnieniu poziomu ryzyka w konkretnym miejscu pracy. Przede wszystkim należy zauważyć, że noszenie maseczki to niejedyny z działań profilaktycznych służących zapobieganiu rozprzestrzenianiu się wirusa. Jeśli okaże się to wystarczające, równie skuteczne może okazać się utrzymanie pracy hybrydowej, pozostawienie przegród między stanowiskami pracy czy ograniczenie liczby osób jednocześnie przebywających w jednym pomieszczeniu – informuje Agata Majewska. Zdaniem ekspertów, istotną rolę w ocenie zagrożeń odgrywać może specjalista lub służba bhp, którzy powinni brać aktywny udział w konsultowaniu przyjmowanych rozwiązań.

Wprowadzenie w różnej formie

Pracodawca może wydawać pracownikom polecenia w dowolnej formie, w tym ustnej. Jeśli tylko mają związek z pracą i nie są niezgodne z umową o pracę ani przepisami prawa, pracownik musi się do nich stosować. – Niemniej dla uniknięcia wątpliwości co do kręgu osób objętych obowiązkiem noszenia maseczek w zakładzie pracy oraz jego zasad najbezpieczniej jest wydatkiem jest wydanie polecenia w formie pisemnej (np. poprzez umieszczenie obwieszczenia na tablicy ogłoszeń) lub elektronicznej, czyli przez wysłanie e-maila do wszystkich pracowników lub zamieszczenie informacji w Intranecie – podpowiada Agata Majewska.

Drogą do uregulowania obowiązku noszenia maseczek może być też jego wpisanie w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, który powinien regulować m.in. organizację pracy czy też obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. – Jeżeli więc obowiązek noszenia maseczek w pracy był dotychczas wpisany do regulaminu pracy, to również regulaminem należy go utrzymać. Oczywiście w zależności od sytuacji w niektórych przypadkach może pojawić się potrzeba wprowadzenia bądź zmiany odpowiednich postanowień – mówi Małgorzata Bielańska. Ale nie tylko. Jak zauważa dr Magdalena Zwolińska, pewnym sposobem określenia przez pracodawcę własnych zasad bhp ko-

niecznych do przestrzegania na określonym stanowisku dodatkowo mogą być instrukcje dotyczące bhp, do których wydawania zobowiązany jest pracodawca. Ten instrument może być szczególnie przydatny do określenia dodatkowych obowiązków w zakresie bhp nie dla wszystkich pracowników, lecz tylko dla poszczególnych stanowisk.

Zasady egzekwowania

Tam gdzie jest obowiązek, to może być i kara. Przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest podstawowym obowiązkiem pracownika, który powinien je znać, a także brać udział w szkoleniu i instruktażu bhp, wykonywać swoją pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp, jak również stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych. – Pracownicy są więc zobowiązani do przestrzegania nie tylko powszechnie obowiązujących przepisów bhp, lecz także wewnętrznych, zakładowych przepisów i zasad bhp zawartych m.in. w regulaminie pracy. Dlatego w razie jego niewykonania przez pracownika pracodawca może stosować wobec niego konsekwencje – zaznacza dr Magdalena Zwolińska.

Jakie kary wchodzi w grę? Po pierwsze porządkowa w postaci upomnienia, nagany lub kary pieniężnej – do wysokości jednej dniówki za każdy przypadek niesubordynacji. W bardziej poważnych przypadkach pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę lub rozwiązać ją bez wypowiedzenia. Co więcej, jak zaznacza Agata Majewska, pracodawca może to zrobić niezależnie od kary porządkowej. – Zaliczenie obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp do podstawowych obowiązków pracownika oznacza, że ich naruszenie z winy pracownika, przy spełnieniu pozostałych przesłanek, może doprowadzić do zwolnienia dyscyplinarne – przyznaje dr Magdalena Zwolińska.

Prawnicy doradzają, by każdy przypadek rozpatrywać indywidualnie. Po pierwsze pod kątem tego, czy odmowa stosowania maseczki przez konkretnego pracownika w danych okolicznościach była zachowaniem zawinionym, a jeśli tak, to w jakim stopniu. Po drugie trzeba zbadać, czy i jak duże zagrożenie za sobą niosła taka odmowa (tj. czy pracownik wykonuje obowiązki w dużym skupisku osób będących w stałym bliskim kontakcie, gdzie ryzyko rozprzestrzenienia się wirusa jest szczególnie wysokie), czy pracuje on w środowisku, gdzie absencje z powodu zachorowania powodują szczególne komplikacje organizacyjne lub w zakresie zapewnienia ciągłości procesu pracy. – Rozpatrzeniu tych czynników towarzyszyć powinno również wysłuchanie samego pracownika i jego argumentów. Dopiero w wyniku wnikliwej weryfikacji wszystkich okoliczności pracodawca powinien podjąć ostateczną decyzję co do zasadności ukarania lub zakończenia współpracy – zaznacza Agata Majewska.

WAŻNE Pracownik, który będzie się uchylał od obowiązku noszenia maseczki, może być ukarany karą porządkową w postaci upomnienia, nagany lub kary. Tego typu niesubordynacja może też być podstawą do wypowiedzenia mu umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia.

Żołnierz niezawodowy z ochroną przed zwolnieniem i prawem do dodatkowych gwarancji finansowych

Z pracownikiem powołanym do służby pracodawca będzie mógł rozwiązać umowę tylko w szczególnych okolicznościach. **Takie zasady wprowadza nowo uchwalona ustawa o obronie ojczyzny**



Agata Majewska
radca prawny, kancelaria
Ślązak, Zapiór i Partnerzy

Już 23 kwietnia 2022 r. w życie wejdą przepisy ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie ojczyzny (Dz.U. poz. 655; dalej: ustawa). Ten obszerny akt nie tylko wprowadza wiele rozwiązań dotyczących nie tylko bezpośrednio obronności RP, ale także zawiera regulacje istotne z punktu widzenia pracodawców i zatrudnionych żołnierzy niezawodowych. W przypadku tych drugich, jak i ich rodzin przewiduje wiele gwarancji związanych z powołaniem do wojska, zarówno o charakterze organizacyjnym, jak i finansowym.

Pieniężna motywacja

Ustawa gwarantuje przede wszystkim świadczenia pieniężne związane z wezwaniem do służby. Jak uzasadnia ustawodawca, przede wszystkim stanowić one mają motywację do podejmowania dobrowolnych form pełnienia niezawodowej służby wojskowej. Świadczenia te obejmują:

- zryczałtowaną rekompensatę pieniężną – będzie wypłacana osobom świadczącym pracę, niezależnie od podstawy zatrudnienia, za czas nieobecności w pracy z powodu wezwania do osobistego stawienia się przed organem właściwym w sprawie obowiązku obrony. Rekompensata ma być wypłacana przez wzywający organ i wynosić 1/30 minimalnego wynagrodzenia. Jest to zmiana i ułatwienie w stosunku do aktualnych rozwiązań, kiedy to pracownik ubiegać się może o zwrot utraconego zarobku w związku z wezwaniem dopiero na podstawie zaświadczenia pracodawcy o jego wysokości. Jako korzystne należy również ocenić rozszerzenie katalogu osób uprawnionych o zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia – w razie powołania pracownika (a więc już nie osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej) do zawodowej służby wojskowej. Wynagrodzenie to należyne będzie od pracodawcy za okres do końca miesiąca kalendarzowego, w którym pracownik obowiązany będzie stawić się w jednostce;
- odprawę w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia (obliczanego jak ekwiwalent za urlop) dla pracownika powołanego do terytorialnej służby wojskowej. Świadczenie to wypłacać będzie pracodawca, zaś prawo do niego będzie przysługiwać tylko w razie jednorazowego powołania do tego samego rodzaju służby.

Tylko za zgodą

Przepisy ustawy przewidują odrębną od tych określonych w kodeksie pracy podstawy szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników powoła-

nych do służby wojskowej. Celem pracodawcy jest zapewnienie, by pełnienie służby wojskowej nie wpływało negatywnie na sytuację życiową obywatela. I tak ustawa zakłada, że z pracownikiem powołanym do zasadniczej oraz terytorialnej służby wojskowej stosunek pracy będzie mógł zostać rozwiązany wyłącznie za jego zgodą. Wyjątkiem będą tu:

- umowy o pracę na okres próbny;
- umowy terminowe zawarte do 12 miesięcy;
- przypadki zwolnienia dyscyplinarnego;
- zwolnienia spowodowane ogłoszeniem upadłości lub likwidacją zakładu pracy.

Mankamentem ustawy – wynikającym najpewniej z szybkiego procesu legislacyjnego – jest niespójne posługiwanie się w tym przypadku terminem „zakład pracy”. Zarówno w innych przepisach ustawy, jak i innych aktach prawnych, ustawodawca posługuje się terminem „ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy” jako podmiotu zatrudniającego, nie zaś zakładu pracy jako jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy.

Ochrona pracowników wezwanych do służby wojskowej jest jeszcze dalej idąca. Ustawa zastrzega bowiem, że jeżeli okres dokonania nie tylko przez pracodawcę, ale i przez samego pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania do służby, wypowiedzenie staje się bezskuteczne z mocy samego prawa. W tym przypadku rozwiązanie umowy będzie mogło nastąpić tylko na żądanie zainteresowanego pracownika.

Wątpliwości rodzić może redakcja przepisu. Nie precyzuje on bowiem, w jakim trybie nastąpić ma ustanie zatrudnienia na żądanie chronionego pracownika, czy w grę wchodzić ma tylko porozumienie w tym przedmiocie, czy żądanie to ma stanowić de facto oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, czy też oświadczenie o jej natychmiastowym rozwiązaniu, a może ma być to żądanie złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę.

Powieleniem dotychczasowych przepisów o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych jest natomiast regulacja przewidująca wygaśnięcie stosunku pracy z pracownikiem powołanym do zawodowej służby wojskowej. Nastąpi to z dniem stawienia się do tej służby.

Ustawa stabilizuje jednak nie tylko stosunek pracy samego powołanego do służby pracownika, ale i małżonka osoby pełniącej służbę. Przewiduje ona bowiem, że stosunek pracy małżonka żołnierza, w okresie odbywania przez niego obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej, nastąpić może wyłącznie w trybie zwolnienia dyscyplinarnego lub z uwagi na likwidację albo ogłoszenie upadłości pracodawcy.

Istotną ochroną trwałości zatrudnienia i warunków pracy dla powołanych do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej jest obowiązek ich ponow-

niego zatrudnienia przez pracodawcę na poprzednio zajmowanym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym pod kątem rodzaju pracy oraz wynagrodzenia. Pracodawca będzie do tego zmuszony, jeżeli pracownik zgłosi się do niego w celu podjęcia pracy w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia ze służby.

Jeśli zaś zatrudniony na podstawie własnej decyzji w tym terminie nie zgłosi chęci powrotu, stosunek pracy wygaśnie z mocy prawa. Wątpliwości budzi tutaj brak wskazania momentu, z którym zatrudnienie miałyby ustać, co jest kwestią istotną pod kątem rozliczeń, jak i konieczności prawidłowego wypełniania świadczenia pracy. Nie wiadomo bowiem, czy stosunek pracy należy uznać za wygasły z dniem zwolnienia ze służby, czy dopiero z upływem 30. dnia, kiedy to pracownik może zgłosić chęć powrotu do pracy.

Dodatkową gwarancją dla pracownika jest to, że jeżeli uzyskał on podczas odbywania zasadniczej służby inne lub wyższe kwalifikacje zawodowe, obowiązkiem pracodawcy będzie – na wniosek zainteresowanego – zatrudnienie go w miarę możliwości na stanowisku, które odpowiada kwalifikacjom nabytym w Siłach Zbrojnych.

Urlop bezpłatny

Ustawa przewiduje także liczne uelastycznienia w zakresie ich czasu pracy oraz przerw na odbywanie służby. I tak żołnierz aktywnej rezerwy obowiązany będzie do zawiadomienia swojego pracodawcy o dniach pełnionej służby wojskowej w danym roku niezwłocznie po zapoznaniu się z ich wykazem udostępnianym mu przez dowódcę. Pracodawca będzie musiał zostać również poinformowany o zmianach tych terminów oraz o wezwaniu pracownika do pełnienia służby w innych dniach. Dodatkowym ryzykiem ze strony zatrudniającego będzie możliwość wezwania żołnierza aktywnej rezerwy do pełnienia służby w trybie natychmiastowego stawiennictwa. Do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wystarczające będzie w tym wypadku zawiadomienie dowódcy jednostki wojskowej kierowane do pracodawcy.

Pracownikom powołanym zaś do czynnej służby wojskowej (z wyłączeniem służby zawodowej) oraz pełniącym służbę w rezerwie przysługiwać będą – na ich wniosek – dwa dni zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę redakcję przepisu, wnioskować należy, że jest to uprawnienie jednorazowe, nie zaś przysługujące w każdym roku kalendarzowym.

Natomiast pracownikom powołanym do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie przysługiwać będzie urlop bezpłatny na czas jej trwa-

nia. Nie będzie to dotyczyć przypadku służby pełnionej jednorazowo w czasie lub w dniu wolnym od pracy. W czasie urlopu bezpłatnego pracownik, poza wynagrodzeniem, zachowywać będzie wszystkie pozostałe uprawnienia wynikające ze stosunku pracy.

Co dla pracodawcy

Co ważne, ustawa przewiduje nie tylko szczególne gwarancje po stronie pozostającego w zatrudnieniu żołnierza, ale i określone świadczenia dla jego pracodawcy z tytułu powołania podwładnego

do służby wojskowej. Zakłada ona, że pracodawca zatrudniającego pracownika (mowa tu więc tylko o pracowniczym zatrudnieniu) – żołnierza rezerwy albo żołnierza Obrony Terytorialnej pełniącego służbę wojskową rotacyjnie, uprawniony będzie do świadczenia pieniężnego za dni, w których pracownik ten pełnił służbę wojskową. Świadczenie obejmo-

Jeżeli pracownik podczas odbywania zasadniczej służby uzyskał inne lub wyższe kwalifikacje zawodowe, obowiązkiem pracodawcy będzie – na wniosek zainteresowanego – zatrudnienie go w miarę możliwości na stanowisku, które odpowiada kwalifikacjom nabytym w Siłach Zbrojnych.

wać będzie jednak wyłącznie rekompensatę kosztów, bez kwot wynagrodzenia, które pracodawca ponieść może z tytułu zatrudnienia pracownika na zastępstwo żołnierza lub z tytułu powierzenia tego zastępstwa swojemu innemu pracownikowi. Co istotne, kwota ta nie będzie obejmować również kosztów dwutygodniowej odprawy, o której mowa wyżej.

Pracodawca będzie mógł ubiegać o wypłatę tego świadczenia, składając stosowny wniosek wraz z dokumentami potwierdzającymi poniesione koszty do szefa wojskowego centrum rekrutacji właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy w ciągu 90 dni od dnia zwolnienia żołnierza rezerwy albo żołnierza OT z pełnienia służby.

Jak widać, ustawa stanowi poszerzenie rozwiązań przewidzianych w kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych o powszechnym obowiązku obrony RP i o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Część jej rozwiązań ma charakter analogiczny do aktualnie obowiązujących, część natomiast rozszerza katalog uprawnionych na osoby świadczące pracę w formie niepracowniczego zatrudnienia oraz małżonków żołnierzy.

Jak wskazuje ustawodawca, szczególny nacisk położono na zapewnienie żołnierzom niezawodowym pozostającym w stosunku pracy gwarancji jego trwałości, zwłaszcza przez ograniczenie możliwości rozwiązania umowy bez zgody pracownika. Służyć ma to stworzeniu warunków, w których decyzja o wstąpieniu do Sił Zbrojnych nie pociągnie za sobą negatywnych skutków w postaci zwolnienia, ograniczenia zarobkowania jego samego lub małżonka. Służy temu również wliczenie okresu służby do stażu pracy z zachowaniem jego ciągłości.

©

AUTOPROMOCJA

POLSKOŁAD
NAJPROŚCIEJ

KOMPLEKSOWO O ZMIANACH W PRAWIE PRACY I WYNAGRODZENIACH

Pakiet aktualnych poradników niezbędnych w pracy specjalistom z zakresu kadr i płac oraz kadrowym i pracownikom działów HR. Seria uwzględnia zmiany obowiązujące w 2022 r., w tym rewolucyjne zmiany wprowadzone przez Polski Ład, a także przepisy szczególne obowiązujące w czasie epidemii COVID-19.

W KOMPLECIE 28% TANIEJ!

35 INFOR
Za: R. Remonowicz 1987 r.

Szczegóły na sklep.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta: ☎ 22 761 30 30, 801 626 666

✉ bok@infor.pl