

Checklista do wstępnego, samodzielnego audytu modelu B2B

Checklista stanowi punkt wyjścia do oceny modelu współpracy. Zawiera wybrane, najbardziej podstawowe pytania, które pozwalają zidentyfikować potencjalne obszary ryzyka.

Odpowiedz na poniższe pytania, analizując rzeczywisty sposób funkcjonowania modelu B2B w organizacji. Jeżeli odpowiedzi twierdzące pojawiają się w wielu obszarach, warto bliżej przyjrzeć się przyjętemu modelowi współpracy i ocenić, czy wymaga on dalszej analizy lub zmian.

1

Czy współpracownicy B2B uczestniczą w procesach rekrutacyjnych na tych samych zasadach co kandydaci na pracowników?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

2

Czy często występują przypadki przejścia z B2B na umowę o pracę (lub odwrotnie) bez istotnej zmiany sposobu współpracy?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

3

Czy współpracownicy B2B wykonują tożsame / podobne czynności jak pracownicy zajmujący konkretne stanowiska?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

4

Czy współpracowników B2B obowiązują analogiczne / podobne wymogi w zakresie miejsca i czasu wykonywania usług co pracowników?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

5

Czy współpracownicy B2B otrzymują bieżące instrukcje dotyczące sposobu wykonywania zadań, a nie wyłącznie oczekiwanego rezultatu?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

6

Czy w strukturze organizacyjnej funkcjonują osoby pełniące wobec współpracowników B2B rolę przełożonych odpowiedzialnych za codzienny nadzór?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

7

Czy współpracownicy B2B nie mają możliwości świadczenia usług na rzecz innych klientów (zakaz konkurencji / wystawiają wyłącznie jedną fakturę)?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

8

Czy współpracownicy B2B nie mogą powierzyć wykonania usług podwykonawcy lub mogą, ale wyłącznie za zgodą spółki?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

9

Czy odpowiedzialność współpracowników B2B jest ograniczona w sposób zbliżony do odpowiedzialności pracowników?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

10

Czy w umowie z współpracownikami B2B nie występują kary umowne?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

11

Czy wynagrodzenie współpracowników B2B jest co miesiąc takie samo niezależnie od efektów lub zakresu wykonanych usług?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

12

Czy współpracownicy B2B uczestniczą w analogicznych systemach premiowych jak pracownicy?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

13

Czy okresy niewykonywania usług (przerwy, absencje) są płatne lub uwzględniane przy rozliczeniach i wymagają akceptacji spółki?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

14

Czy współpracownicy B2B korzystają z takich samych systemów HR, kanałów komunikacji i procedur jak pracownicy?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

15

Czy współpracownicy B2B korzystają wyłącznie ze sprzętu zapewnianego przez spółkę?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

16

Czy stopki mailowe, nazwy ról oraz sposób prezentowania współpracowników B2B wobec klientów są takie same, jak te przypisane pracownikom?

☐

TAK

☐

NIE

☐

NIE WIEM

Warto pamiętać, że PIP analizuje przede wszystkim całokształt relacji oraz to, jaki charakter współpracy przeważa w praktyce. Ocena modelu B2B powinna każdorazowo uwzględniać indywidualne okoliczności, w tym specyfikę branży, charakter świadczonych usług, sposób organizacji współpracy oraz inne istotne elementy danego przypadku.

Z tego względu pojedyncza odpowiedź twierdząca nie musi jeszcze oznaczać, że ma ona cechy stosunku pracy. Ryzyko negatywnej oceny modelu B2B rośnie jednak wtedy, gdy odpowiedzi twierdzące pojawiają się częściej i dotyczą różnych obszarów.

W RAZIE PYTAŃ LUB POTRZEBY SZERSZEJ ANALIZY ZACHĘCAMY DO KONTAKTU



Andrzej Łobodziński
Radca Prawny, Partner
+48 664 920 374
andrzej.lobodzinski@olesinski.com



Magdalena Soyta
Adwokat, Senior Associate
+48 888 497 284
magdalena.soyta@olesinski.com



Agnieszka Szary-Trela
Radca Prawny, Manager
+48 572 664 481
agnieszka.szary@olesinski.com

Zapis na Nawigator HR

Comiesięczny newsletter z dawką wiedzy dla działów personalnych - trendy, zmiany legislacyjne, ciekawe orzecznictwo.

ZAPISZ SIĘ

