

# Nie ma już dawnego HR-u

Ze **Stefanem Czerwińskim** – prezesem zarządu Oddziału Okręgowego **SKWP** w Lublinie i prezesem zarządu firmy **DORADCA**, Zespół Doradców Finansowo-Księgowych w Lublinie, rozmawiał **Dariusz Wrzosek**.

zlecić tego typu działania na zewnątrz, rozpoznać firmę, w szczególności branżę, w jakiej działa, jej organizację i kulturę, stosowane systemy wynagradzania, panujące stosunki międzyludzkie. Jednakże zabezpieczenie w pełni potrzeb klientów w zakresie HR nie jest łatwe i nie znam firmy ani małej, ani dużej, specjalizującej się w outsourcingu księgowości i działań kadrowo-płacowych, która zajmowałaby się szeroko rozumianym outsourcingiem HR.

## Jakie przedsiębiorstwa mogą być najbardziej zainteresowane outsourcingiem księgowości i spraw kadrowo-płacowych?

Przede wszystkim działające w branży handlowej i usługowej. W mniejszym stopniu przedsiębiorstwa produkcyjne, ponieważ najczęściej mają skomplikowany system rozliczania produkcji. Częściej tego typu usługi zlecają firmy małe i średnie. Duże raczej dysponują własnymi działami finansowo-księgowymi i personalnymi. Dzięki temu mogą na bieżąco korzystać z informacji płynących z rachunkowości i monitorować sytuację finansową firmy. Nie jest łatwo zlecać na zewnątrz usługi księgowe przedsiębiorstwom o wąskiej specjalizacji, gdyż rzadko biura rachunkowe posiadają wśród swoich pracowników specjalistów swobodnie poruszających się w przepisach dotyczących danej dziedziny. Dlatego wybór biura rachunkowego to niełatwa sprawa i wymaga naprawde starannego przeanalizowania potrzeb przedsiębiorstwa zlecającego, jak i możliwości potencjalnego zleceniobiorcy.

**Naliczanie wynagrodzeń to jeden z obszarów działania przedsiębiorstw najczęściej zlecany podmiotom zewnętrznym. Co powoduje, że tak ważny i odpowiedzialny dział jest „wyprowadzany” poza firmę?** Wynagrodzenia stanowią bardzo wrażliwy element działania przedsiębiorcy, ponieważ składniki i wysokości wynagrodzeń są poufne. Naliczenia wynagrodzeń dotyczą nie tylko pracowników własnych, ale także osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Wymaga to wiedzy, dotyczącej nie tylko przepisów prawa pracy, ale także z zakresu ubezpieczeń społecznych, w tym ustalania praw do zasiłku chorobowego i wypadkowego,

prawidłowego wyliczenia ich wysokości, a także przepisów podatkowych. Błędy popełnione z braku znajomości właściwych przepisów lub wynikające z niewłaściwego ich zinterpretowania, mogą powodować poważne konsekwencje w rozliczeniach z urzędem skarbowym lub ZUS.

## Co tak naprawdę składa się na outsourcing księgowości, kadr i płac i jakie korzyści czerpie z tego przedsiębiorstwo?

Outsourcing księgowości to prowadzenie ksiąg rachunkowych przedsiębiorstwa lub ewidencji podatkowej w przypadku księgi przychodów i rozchodów. W dużym uproszczeniu kluczowe znaczenie ma tutaj właściwa dekreatacja dokumentów, zwłaszcza kwalifikacja kosztów oraz utrzymywanie płynności finansowej firmy. Outsourcing kadr i płac to przede wszystkim obsługa administracji płacowej i kadrowej, przegląd procedur w zakresie szkoleń pracowników, w tym z zakresu BHP, oraz systemów motywacyjnych, monitoring pytań i odpowiedzi dotyczących określonych zagadnień z zakresu wynagrodzeń i ubezpieczeń społecznych, jak również pomoc prawną, np. przy formułowaniu umów. Bardzo istotna jest możliwość stałego kontaktu telefonicznego lub mailowego pomiędzy pracownikami firmy i specjalistami w zakresie płac i ubezpieczeń, która daje gwarancję harmonijnej współpracy między przedsiębiorstwem a biurem rachunkowym. Podstawowe korzyści outsourcingu to zachowanie poufności wynagrodzeń oraz korzystanie za rozsądne pieniądze z usług wykwalifikowanych specjalistów.

## Jakie przepisy prawne oraz księgowe regulują outsourcing księgowości?

Outsourcing księgowości, jak każdą usługę, reguluje zawarta między stronami umowa cywilno-prawna. Od 10 sierpnia 2014 r. przestały obowiązywać przepisy dotyczące uprawnień do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Zawód księgowego nie był prawnie regulowany, ale jeśli ktoś chciał świadczyć usługi księgowe, musiał uzyskać właściwe uprawnienie, czyli certyfikat Ministerstwa Finansów. Ustawa deregulacyjna wniosła ten obowiązek i jak dotąd nie spowodowało to rewolucyjnych zmian, choć stworzyło pewne zagrożenie dla przedsiębiorców. Prowadzenie ksiąg rachunkowych nie jest czynno-

ścią, którą bez odpowiedniej wiedzy i umiejętności może poprawnie wykonać każdy. Ryzyko błędów jest wysokie i należy brać to pod uwagę przy wyborze księgowego-usługodawcy. Dlatego wskazany jest staranny namysł i sprawdzenie biura rachunkowego przed podjęciem decyzji o jego wyborze. Narzędziem umożliwiającym właściwy wybór są certyfikaty poświadczające kwalifikacje zawodowe, wydawane przez renomowane organizacje zawodowe, w tym przez **Stowarzyszenie Księgowych w Polsce**. Certyfikaty stanowią zabezpieczenie dla klientów biur rachunkowych przed przypadkowymi osobami o zbyt małej wiedzy i umiejętnościach. Weryfikowanie za pomocą certyfikatów uprawnień zawodowych osób świadczących usługi księgowe z pewnością pomaga przedsiębiorcom uchronić się od przykrych i kosztownych konsekwencji prowadzenia ksiąg przez osoby niekompetentne.

”

**Wynagrodzenia stanowią bardzo wrażliwy element działania przedsiębiorcy. Wymaga to wiedzy, dotyczącej nie tylko przepisów prawa pracy, ale także z zakresu ubezpieczeń społecznych, a także przepisów podatkowych. Błędy popełnione z braku znajomości właściwych przepisów, lub wynikające z niewłaściwego ich zinterpretowania, mogą powodować poważne konsekwencje w rozliczeniach z urzędem skarbowym lub ZUS.**



## Jakie szanse na rynku outsourcingu usług księgowych mają małe biura rachunkowe?

Na rynku od lat funkcjonuje wiele małych biur rachunkowych świadczących usługi księgowe w szerokim tego słowa znaczeniu. Outsourcing obejmuje nie tylko usługi księgowe, ale także kadrowo-płacowe. Klienci mają bardzo wysokie wymagania, stąd też biura rachunkowe powinny zatrudniać i zatrudniają specjalistów z różnych dziedzin, przede wszystkim wyspecjalizowaną kadrę, znającą przepisy prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i podatków. Prowadzenie zarówno ksiąg rachunkowych, ewidencji podatkowej, jak i spraw pracowniczych wymaga wiedzy, odpowiednich narzędzi w postaci sprzętu i oprogramowania komputerowego, ale przede wszystkim osób posiadających odpowiednie kompetencje i odpowiedzialnych za powierzone zadania. W zależności od branży, stopnia skomplikowania prowadzonej działalności i wielkości firmy, jej rachunkowości i sprawami kadrowo-płacowymi może zająć się małe biuro rachunkowe lub duża korporacja. Kompleksowo księgi rachunkowe prowadzą duże biura rachunkowe, reprezentowane m.in. przez firmy międzynarodowe, które dysponują bardzo wysoko wykwalifikowaną kadrą ekspertów. Natomiast małe biura, które stanowią ok. 90 proc. podmiotów świadczących usługi księgowe, prowadzą księgi rachunkowe małych podmio-

tów, w szczególności działalność osób fizycznych.

## Czym powinny kierować się biura księgowe, które przejmują działania HR innych firm?

Należałoby przede wszystkim uściślić pojęcie HR. Obecnie rola i skład działu personalnego zdecydowanie różnią się od tych sprzed 15-20 lat i trudno byłoby porównać je do dawnych działów kadr. HR-owcy zajmują się przede wszystkim kapitałem ludzkim, gdyż pozycja firmy na rynku, jej renoma i przewaga konkurencyjna zależy przede wszystkim od kompetencji zatrudnionych w niej osób. Działy HR zajmują się zarządzaniem kapitałem ludzkim, począwszy od wychwytywania przed konkurencją specjalistów na rynku, poprzez obsadzenie ich we właściwych projektach, po stałe inwestowanie w ich rozwój. Dlatego outsourcingiem HR zajmują się wyspecjalizowane w tej dziedzinie firmy, a nie biura rachunkowe. Duże organizacje, często o globalnym charakterze, posiadają działy HR, zajmujące się jednak działaniami na rzecz własnego przedsiębiorstwa. Dobry HR-owiec powinien doskonale znać firmę, rozumieć jej potrzeby, interpretować zmiany zachodzące w przedsiębiorstwie oraz na rynku, a w konsekwencji właściwie planować rozwój potencjału ludzkiego, a przez to całej organizacji. Chcąc przejąć czyjś dział HR, należałoby przede wszystkim dowiedzieć się, dlaczego klient chce