

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

WYSOKOŚĆ ODPISU NA ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH W ROKU 2021

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych co do zasady finansowany jest przez pracodawcę, który odprowadza odpis podstawowy ustalany zgodnie z art. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Klasyczny odpis podstawowy na ZFŚS w roku 2020 wynosi 1550,26 zł. Obecnie nie da się jednoznacznie przewidzieć, jakiej będzie wysokości w roku 2021.

Pracodawcy, u których obowiązują szczególne wewnętrzne uregulowania wdrażane na podstawie art. 4 ustawy o ZFŚS, mogli w okresach *prosperity* zobowiązać się do zwiększenia odpisu podstawowego. Obecnie takie zobowiązania są problematyczne, gdyż co do zasady do ich zmiany konieczna jest zgodna działających u pracodawcy organizacji związkowych. Tym samym, mimo złej sytuacji finansowej, możliwe byłoby, by w dobie kryzysu gospodarczego spowodowanego COVID-19 pracodawcy musieli ponosić nazbyt wygórowane zobowiązania socjalne w stosunku do ich realnych przychodów.

Z pomocą takim pracodawcom przyszedł art. 15ge ust. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie”.

Przepis ten oznacza, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych niż określa ta ustawa. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w ustawie. Co istotne przepis ten obowiązuje z mocy prawa, tym samym pracodawca nie musi konsultować takiego działania z organizacjami związkowymi. Z drugiej strony, o ile spełnia przesłanki zastosowania przepisu, nie jest zobligowany do jego stosowania, tj. dobrowolnie może odprowadzić odpis w wysokości ustalonej w wewnętrznych źródłach prawa pracy.

Krzysztof Sosnowski, radca prawny

Z ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO - PROGRAM DOBROWOLNYCH ODEJŚĆ A ZWOLNIENIA GRUPOWE

W wyroku z dnia 22 października 2019 r., sygn. akt I PK 141/18 Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może wprowadzić program dobrowolnych odejść (tzw. PDO) zamiast uruchamiać procedurę zwolnień grupowych. Nie oznacza to więc, że pracodawca narusza prawo albo zmierza do jego obejścia.

Porozumienia o rozwiązaniu umów zawierane na podstawie regulaminu dobrowolnych odejść są wliczane do zwolnień grupowych. Pracodawca ma jednak wybór i może zdecydować, że uruchamia procedurę zwolnień grupowych albo program dobrowolnych odejść, ale bez rygorów przewidzianych w ustawie o zwolnieniach grupowych. SN dodatkowo zauważył, dzieląc utrwalone w tej kwestii orzecznictwo, że regulamin PDO nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy, gdyż nie jest ani porozumieniem zbiorowym, ani opartym na ustawie regulaminem określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Prawo pracy nie zabrania pracodawcy składania różnych ofert czy propozycji pracownikom (np. w postaci PDO), na podstawie art. 66 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, pod warunkiem, że nie są one dla nich mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, co wynika bezpośrednio z art. 18 § 1 Kodeksu pracy.



ZMIANY W USTAWIE O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG OBOWIĄZUJĄCE OD 4 WRZEŚNIA 2020 ROKU

Ustawa z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020, poz. 1423) dokonała istotnych zmian w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Nowelizacja tej ustawy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Ustawa została ogłoszona w dniu 20 sierpnia 2020 r., a przepisy dotyczące pracowników delegowanych weszły w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, czyli w dniu 4 września 2020 r. Poniżej wskazujemy najistotniejsze zmiany.

1. Modyfikacja minimalnych warunków zatrudnienia

Stosowanie minimalnych warunków zatrudnienia zostało zagwarantowane przez okres 12 miesięcy delegowania, który to okres może zostać przedłużony do maksymalnie 18 miesięcy w przypadku złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia (art. 4a).

Po upływie okresu 12 miesięcy delegowania (18 miesięcy w wypadku złożenia umotywowanego powiadomienia) pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP musi zapewnić takiemu pracownikowi, poza minimalnymi warunkami zatrudnienia, także inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Z zakresu warunków zatrudnienia, które należy zapewnić, wyłączono stosowanie regulacji dotyczących zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę, zasad i trybu stosowania klauzul o zakazie konkurencji oraz Pracowniczych Programów Emerytalnych i Pracowniczych Planów Kapitałowych (art. 4b).

2. Sumowanie okresów delegowania pracowników

Przy obliczaniu okresów delegowania przyjęto zasadę sumowania okresów delegowania wszystkich pracowników delegowanych na terytorium RP kolejno przez danego pracodawcę delegującego pracownika do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu. Dokonując oceny, czy dochodzi do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu, bierze się pod uwagę szczególnie tożsamość świadczonej usługi, wykonywaną pracę oraz adres albo adresy miejsca jej wykonywania (art. 4c).

3. Nowe obowiązki dla pracodawcy delegującego

Pracodawca ma teraz obowiązek zapewnić pracownikowi delegowanemu na terytorium RP - w okresie wykonywania przez niego pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, do którego został skierowany - warunki pracy i inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż przysługujące pracownikom tymczasowym zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Dodatkowo pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi delegowanemu na terytorium RP warunki zakwaterowania, jeżeli są one zapewniane pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy na podstawie postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o których mowa w art. 9 Kodeksu pracy (art. 4d).

4. Rozszerzenie zakresu uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy

Najistotniejszą zmianą w zakresie modyfikacji uprawnień PIP jest przyznanie jej prawa do występowania do określonych podmiotów (pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP, przedsiębiorcy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, naczelników urzędów skarbowych i innych organów administracji publicznej) z wnioskiem o udzielenie niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracownika z terytorium RP (art. 12 ust. 2a).

5. Wprowadzenie obowiązków informacyjnych pracodawcy użytkownika

Pracodawca użytkownik został zobowiązany do przekazania pracodawcy działającemu jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel informacji dotyczących zamiaru skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim - co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem. Zgodnie z art. 28b, pracodawca użytkownik, który nie przekaze powyższych informacji, podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.



NAJNOWSZE PUBLIKACJE

Z przyjemnością informujemy, że w ostatnim czasie wydane zostały kolejne publikacje autorstwa i współautorstwa ekspertów naszej Kancelarii.

- PPK w firmie bez błędów i sankcji. Rozwiązania 55 kluczowych problemów związanych z wdrożeniem i prowadzeniem PPK -> [SKLEP](#)
- Dokumentacja wewnętrzna w jednostkach sektora finansów publicznych -> [SKLEP](#)

PRASÓWKA

RZECZPOSPOLITA: RUCHOMY GRAFIK BYWA PUŁAPKĄ

Wprowadzenie ruchomego rozkładu czasu pracy z pominięciem wymogów kodeksu pracy może narazić pracodawcę na roszczenia z tytułu nadgodzin. Ruchomy rozkład czasu pracy jako systemowe rozwiązanie został wprowadzony do kodeksu pracy kilka lat temu. Przepisy przewidują, że może on funkcjonować w dwóch postaciach – dającej swobodę pracownikowi albo dającej większą swobodę pracodawcy.

[Czytaj cały artykuł](#)

RZECZPOSPOLITA – PPK: WPŁATA ROZLICZANA W INNYM RAPORCIE NIŻ PENSJA

Kwotę wpłaty na pracowniczy plan kapitałowy, którą za zatrudnionego finansuje firma, należy wykazywać w raporcie składanym za miesiąc jej przelania. Wpływa to także na sposób ewentualnej korekty tej wpłaty.

[Czytaj cały artykuł](#)

RZECZPOSPOLITA – ZAKRES ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH MOŻE SIĘ ZMIEŃĆ

Pracodawca może wydłużyć proces zwolnień grupowych lub zwiększyć ich rozmiar. Musi jednak dochować tych samych wymogów, co w przypadku zawierania pierwotnego porozumienia w sprawie redukcji etatów. Zwolnienia grupowe wymagają zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi albo wydania regulaminu. Pracodawca jest związany zawartymi w nich warunkami. Kwestia ich modyfikacji w trakcie procesu restrukturyzacji zatrudnienia nie jest jednak regulowana przez ustawodawcę. Nie oznacza to, że taka zmiana nie jest możliwa.

[Czytaj cały artykuł](#)

RZECZPOSPOLITA – POTENCJALNI EMERYCI WCIĄŻ POD OCHRONĄ

Niektórzy pracownicy korzystają z dłuższego niż czteroletni okresu ochrony przedemerytalnej. Ukończenie powszechnego wieku emerytalnego nie oznacza, że ta ochrona wygasa.

[Czytaj cały artykuł](#)

RZECZPOSPOLITA – DODATKOWEJ WPŁATY DO PPK NIE WOLNO SWOBODNIE RÓŻNICOWAĆ

Pracodawca może wprowadzić i ustalić zasady zróżnicowania finansowej przez siebie dodatkowej wpłaty do PPK, jeśli to właściwie ureguje i zastosuje odpowiednie kryteria.

[Czytaj cały artykuł](#)