

W dniu 16 grudnia 2016 r. Sejm RP przyjął ustawę o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. 2016, poz. 2255). Ustawa ta wprowadza zmiany m.in. do Kodeksu pracy oraz do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zmiany weszły w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

Kodeks pracy

Zmiany ustawy Kodeks pracy dotyczą zasad ustalania regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy, świadectw pracy, współodpowiedzialności materialnej pracowników oraz terminów wniesienia odwołania do sądu pracy.

Zmiana zasad ustalania regulaminu wynagradzania polega na zwiększeniu do 50 liczby zatrudnionych pracowników, nieobjętych zakładowym ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, nakładającej na pracodawcę obowiązek ustalenia warunków wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może ustalić regulamin wynagradzania, ale nie jest do tego obowiązany przepisami prawa.

Inaczej kształtuje się sytuacja pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Jeśli u takiego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa i złoży ona wniosek o ustalenie regulaminu wynagradzania, pracodawca ma obowiązek ustalić ten regulamin.

W sposób analogiczny została uregulowana zmiana zasad wprowadzenia regulaminu pracy.

Termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania, żądania nawiązania umowy o pracę uregulowany w art. 264 k.p. został wydłużony i wynosi do 21 dni.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Podniesiony został próg zatrudnienia, którego osiągnięcie nakłada na pracodawcę obowiązek utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Obowiązek tworzenia Funduszu obejmuje pracodawców zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników mogą, ale nie mają obowiązku tworzyć Funduszu. Natomiast pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Przepisy ustawy nie wskazują terminu, w którym zakładowa organizacja związkowa powinna złożyć wniosek o utworzenie Funduszu. Zatem można przyjąć, iż termin ten rozpoczyna się z dniem wejścia w życie ustawy tj. z dniem 1 stycznia br.

Spotkaliśmy się z opiniami, iż termin ten upływa z dniem 31 stycznia br. Zgodnie z treścią art. 3 ust. 3a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nieobjęty układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego przekazuje pracownikom informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Zatem możliwość uwolnienia się przez pracodawcę od tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych poprzez przekazanie informacji w terminie wskazanym w ustawie dotyczy tylko tych pracodawców, u których nie występują wewnętrzne źródła prawa pracy i nie działają związki zawodowe.

Tam gdzie związki zawodowe działają lub występują wewnętrzne źródła prawa pracy rezygnacja z tworzenia funduszu wymaga zmiany wewnętrznego źródła prawa na zasadach ustawowych.

Po to by nie zakłócać funkcjonowania Funduszu, zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty nie powinny ociążać się ze składaniem wniosków o tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Ze względu na docierające sygnały o problemach w wykładni przepisów, w szczególności dotyczących utrzymania obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zwróciła się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej i Ministerstwa Rozwoju z wnioskiem o wydanie stanowiska w sprawie.

Powyższy tekst znajduje się także na stronie internetowej: www.solidarnosc.org.pl