

Wstęp

Grupa benefitów oferowanych przez pracodawców zawiera szeroki wachlarz świadczeń. Największym zainteresowaniem wśród pracowników cieszą się dopłaty do wypoczynku, dofinansowania szkoleń i pakiety medyczne. Zatrudnieni chętnie korzystają także z innych form motywacji, np. kart przedpłaconych, bonów na zakup towarów czy usług, a także posiłków.

Pozapłacowe benefity dla pracowników to dziś jedno z podstawowych narzędzi zachęcających do podjęcia pracy w danej firmie i motywujących do pozostania w niej na dłużej. Mogą one mieć różny charakter (dobrowolny lub obowiązkowy) i postać (świadczenia pieniężne, jak i przysporzenia w naturze), najczęściej dopasowane do potrzeb osób zatrudnionych, ale też konkurencyjne w stosunku do tych oferowanych przez innych pracodawców. Korzyść z benefitu uzyskuje nie tylko zainteresowany pracownik (beneficjent), lecz także podmiot, który go zapewnia. W zależności od środków, którymi można sfinansować takie świadczenia, czyli np. środkami obrotowymi albo funduszem socjalnym, mogą one – po spełnieniu odpowiednich warunków – korzystać ze zwolnienia z podatku lub składek ZUS.

Dodatkowo, od 9 lipca 2019 r., pracodawcy mają możliwość zapewnienia pracownikom benefitu, jakim są posiłki profilaktyczne w bardziej elastycznej formie niż dotychczasowa. W tym celu mogą wydawać bony, talony, kupony oraz inne dowody uprawniające do otrzymania na ich podstawie posiłku lub produktów do przygotowania posiłku we własnym zakresie. Istotnym świadczeniem pozapłacowym dla osób zatrudnionych jest włączenie do nowego systemu dobrowolnego oszczędzania – PPK, które niebawem będzie miało zasięg ogólnodostępny. Podmiot zatrudniający może bowiem zdecydować o dokonywaniu na rachunek PPK pracownika dodatkowej wpłaty w ramach tego nowego systemu dobrowolnego oszczędzania, do wysokości 2,5% jego wynagrodzenia.

I. Świadczenia dodatkowe w przepisach wewnątrzzakładowych

Do popularnych świadczeń dodatkowych przyznawanych przez pracodawców należą, oprócz wypłat pieniężnych, benefity pozawynagrodzeniowe. Ich katalog jest w zasadzie nieograniczony. Często są to karty przedpłacone, karty uprawniające do skorzystania z konkretnych usług, a także bony, talony czy kupony. Równie dużym zainteresowaniem cieszą się benefity stanowiące pomoc socjalną, wkłady pracodawców w systemy dobrowolnego oszczędzania (pracownicze programy emerytalne, pracownicze plany kapitałowe) czy akcje pracownicze. Źródłem ich finansowania są najczęściej środki obrotowe, ale może to też być zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Pracodawca, który zdecyduje o przyznaniu pracownikom dodatkowych nieobowiązkowych świadczeń, bez względu na formę ich zapewnienia (pieniężna lub niepieniężna), powinien uregulować zasady związane z uzyskaniem do nich prawa w przepisach wewnątrzzakładowych (np. układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania, regulaminie premiowania, regulaminie nagród, statucie, uchwale zarządu). W razie braku tych przepisów uregulowania w tym zakresie powinny być zawarte w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego nawiązano zatrudnienie.

W przypadku układów zbiorowych pracy, które zawierają w imieniu pracowników związki zawodowe, warunkiem powstania tych przepisów jest istnienie u pracodawcy organizacji związkowej (uprawnienia takiego nie mają rady pracowników). Natomiast jeżeli chodzi o inne źródła prawa wewnątrzzakładowego (np. regulamin wynagradzania), zasadniczo wystarczy jednostronne działanie pracodawcy wynikające z obowiązku nałożonego przepisami prawa albo będące przejawem jego dobrej woli. Nie dochodzi wówczas do konsultacji ani negocjacji treści regulaminu wynagradzania z przedstawicielstwem pracowników ani innym reprezentantem załogi. Wyjątek stanowi regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, który należy konsultować z organizacjami związkowymi.

Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Obowiązek opracowania regulaminu wynagradzania spoczywa na pracodawcy:

- zatrudniającym co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, albo
- zatrudniającym co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie

– art. 77² § 1, § 1² Kodeksu pracy.

Uznaniowość w zakresie ustalania warunków wynagradzania pracowników w regulaminie mają pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (art. 77² § 1¹ Kodeksu pracy).