

Jakie obowiązki ma pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 osób

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 osób, ma dodatkowe obowiązki. Musi wydać regulaminy pracy i wynagradzania, gdy zawnioskuje o to organizacja związkowa. Tak samo jest z obowiązkiem utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W przypadku przepisów o zwolnieniach grupowych dla konieczności ich stosowania wystarczy samo zatrudnianie co najmniej 20 pracowników.

Zatrudnianie co najmniej 20 osób nie oznacza dokładnie takich samych obowiązków w każdym przypadku. Ich katalog zależy od sytuacji konkretnego pracodawcy, tj.:

- czy działa u niego zakładowa organizacja związkowa,
- ile osób pracuje na pełny etat, a ile na część,
- ile osób jest aktywnymi pracownikami, tj. faktycznie świadczy pracę, a ilu pracowników jest nieaktywnych, ponieważ np. przebywają na urloпах bezpłatnych i związanych z rodzicielstwem,
- czy są pracownicy młodociani,
- czy są pracownicy niepełnosprawni i jaka jest ich liczba,
- czy są osoby pozostające w stosunkach cywilnoprawnych.

Nie ma też jednego sposobu ustalania liczby zatrudnionych, od której dany obowiązek zaczyna obejmować pracodawcę.

1. Wprowadzanie regulaminów pracy i wynagradzania

Od 1 stycznia 2017 r. pracodawca zatrudniający 20 pracowników tworzy regulaminy pracy i wynagradzania (dalej regulaminy) jedynie w dwóch przypadkach. Po pierwsze, gdy chce mieć te dokumenty mimo braku obowiązku ich posiadania (obowiązek dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników) i nie jest objęty zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (art. 77² § 1¹ i art. 104 § 2 Kodeksu pracy). Po drugie, jeśli łącznie są spełnione następujące warunki:

- liczba osób pozostających w stosunkach pracy z pracodawcą mieści się w przedziale od 20 do 50 pracowników,
- pracodawca nie jest objęty zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy,
- działa u niego zakładowa organizacja związkowa,
- zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o ustalenie warunków wynagradzania w regulaminie wynagradzania, a zasad porządku i organizacji pracy – w regulaminie pracy (art. 77² § 1² i art. 104 § 3 Kodeksu pracy).

UWAGA!

Wniosek organizacji związkowej o wdrożenie regulaminów wynagradzania i/lub pracy jest dla pracodawcy wiążący, dlatego nie może on odmówić ich wprowadzenia.

Liczbę pracowników na potrzeby wprowadzenia regulaminów ustala się jako sumę wszystkich osób pozostających z pracodawcą w stosunkach pracy. Nie ma w tym przy-

padku znaczenia podstawa prawna ich nawiązania. Uwzględnia się pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na okres próbny, na czas określony i nieokreślony), spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania i wyboru (art. 2 Kodeksu pracy). Wymiar etatu również nie odgrywa żadnej roli. Każda osoba pracująca nawet na część etatu jest wliczana do stanu zatrudnienia jako jeden pracownik. Obie te zasady zostały wypracowane przez praktykę ze względu na brak uregulowań w Kodeksie pracy co do sposobu ustalania liczby pracowników na potrzeby obowiązku wdrożenia regulaminów. Istnieje pogląd, że w tych okolicznościach wydaje się uzasadnione odwoływanie się do art. 7 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, czyli ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie 6 miesięcy przed dniem powiadomienia o wyborach członków rady pracowników. Jest on jednak odosobniony.

Pracodawca może zmienić lub uchylić wprowadzone regulaminy, postępując zgodnie z procedurą ich wprowadzania. Jeśli wdrożył je na wniosek organizacji związkowej, bez jej zgody nie ma możliwości wykonania tych czynności.

1.1. Zakres postanowień regulaminów

Odnosnie do regulaminu wynagradzania art. 77² Kodeksu pracy ogranicza się do wskazania, że na jego treść mają się składać warunki wynagradzania za pracę, czyli przede wszystkim zasady ustalania stawek wynagrodzenia zasadniczego na określonych stanowiskach. Mogą być tu również określone inne świadczenia związane z pracą i reguły ich przyznawania. W tym przypadku chodzi zazwyczaj o świadczenia związane z efektywnością pracy (np. premie, nagrody, dodatki motywacyjne), ze stażem pracy (np. dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa) i z pełnioną funkcją (dodatki funkcyjne, np. za zajmowanie stanowiska kierowniczego). W obu obszarach pracodawca musi pamiętać o zakazie dyskryminacji przy ustalaniu poszczególnych składników wynagrodzenia (art. 11², art. 18^{3a} i art. 18^{3c} Kodeksu pracy).

Regulamin pracy ma z kolei ustalać prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z organizacją i porządkiem pracy. Listę postanowień, jakie się tu powinny znaleźć, zawiera art. 104¹ Kodeksu pracy, choć nie wszystkie z nich muszą być faktycznie zrealizowane (zob. tabela 1). Ma ona charakter otwarty, co oznacza, że pracodawca może regulować w tym dokumencie także kwestie niewskazane w wymienionym przepisie.

Tabela 1. Kodeksowy katalog treści regulaminu pracy

Obszar regulacji	Interpretacje sądowe i uwagi
1	2
Organizacja pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej	<ul style="list-style-type: none"> ■ Możliwość zakazania pracownikom przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwym, także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie, gdy korzystają ze zwolnień od pracy (wyrok SN z 23 stycznia 2001 r., I PKN 207/00, OSNP 2002/19/455) ■ Możliwość wprowadzenia reguły późniejszego zgłoszenia wniosku o udzielenie urlopu „na żądanie” niż przewiduje Kodeks pracy (wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007/23–24/346)