

Praca  
i świadczenia  
na  
wokandzie

Prawnicy z kancelarii Kocharński Zięba i Partnerzy komentują wybrane wyroki i interpretacje wydane w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz zdrowotnego.

## Outplacement nie jest podnoszeniem kwalifikacji

### STANOWISKO

Świadczenia otrzymywane przez pracowników i byłych pracowników w programie przeznaczonym dla zwalnianych z etatu stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Tak uznał gdański oddział ZUS w decyzji z 14 marca 2016 r. (DI/10000/43/103/2016).

Wnioskodawca zamierza zredukować zatrudnienie bez przeprowadzania zwolnień grupowych. Jednocześnie chce zwalnianym pracownikom dobrowolnie zaoferować program outplacement, czyli aktywizacji zawodowej. W jego zakresie pracownicy i byli pracownicy będą mogli m.in. korzystać z sesji ze specjalistami, konsultacji prawnych lub uczęszczać na warsztaty. Udział w tych działaniach będzie dobrowolny i nieodpłatny, a głównym ich celem ma być wspieranie podwyższenia kwalifikacji zawodowych i poszukiwania pracy.

W ocenie wnioskodawcy realizowany przez niego program będzie spełniał cele wynikające z ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 149 ze zm.; dalej: ustawa o promocji zatrudnienia).

Wskazał również, że świadczenia otrzymywane przez pracowników i byłych pracowników w tym programie będą stanowiły ich przychód. Jednak zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 90 lub pkt 118 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych świadczenia te są zwolnione z opodatkowania jako przyznawane w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych lub szkoleniami i przygotowaniem zawodowym dorosłych. Wnioskodawca wyraźnie zaznaczył, że pracownicy będą podnosić kwalifika-

cje zawodowe i szkolić się na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia, a nie zgodnie z art. 103<sup>1</sup>-103<sup>6</sup> kodeksu pracy. Zdaniem wnioskodawcy te świadczenia nie będą stanowiły podstawy wymiaru składek społecznych. Ma to wynikać z § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 2236 ze zm.; dalej: rozporządzenie oświadczeniowe). Zgodnie z tą regulacją oskładkowaniu nie podlega wartość świadczeń przyznanych przez pracodawcę zgodnie z odrębnymi przepisami na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika z pewnymi wyłączeniami.

ZUS nie zgodził się z tym stanowiskiem. Co prawda, nie kwestionował waloru programu outplacement, tj. celu, jakim było podwyższenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Jako nieprawidłową uznał jednak opinię wnioskodawcy o możliwości wyłączenia spod oskładkowania świadczeń przyznawanych w tym programie. Według ZUS za odrębne przepisy, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia oświadczeniowego, można uznać jedynie postanowienia Kodeksu pracy. Kwestie związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników regulują art. 103<sup>1</sup>-103<sup>6</sup> k.p. i tylko te przepisy wolno zastosować do wyłączenia z podstawy wymiaru składek społecznych, na które powołuje się wnioskodawca.

W analizowanej sytuacji świadczenia z outplacementu nie będą przyznawane przez pracodawcę pracownikom zgodnie z Kodeksem pracy i to – zdaniem ZUS – uniemożliwia zastosowanie wyłączenia. Od tych świadczeń wnioskodawca powinien odprowadzić składki społeczne. ©

### KOMENTARZ EKSPERTA

Anna  
Golenia

prawnik  
w Kocharński Zięba  
i Partnerzy



Omawiana interpretacja ZUS może zniechęcić pracodawców, którzy chcą dobrowolnie wprowadzić program outplacement dla zwalnianych pracowników. Wiąże się to bowiem ze zbyt dużymi kosztami. Outplacement to działania mające na celu rozwijanie ścieżki zawodowej zwalnianych i pomoc im w poszukiwaniu nowej pracy. Bez wątpienia sprzyja to podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników. Wnioskodawca zmierzał do tego, aby realizowany przez niego program opierał się na ustawie o promocji zatrudnienia, co ma znaczenie na gruncie przepisów podatkowych. Równocześnie program miał być dobrowolny, a zatem nie wynikał z obowiązku, o którym mowa w art. 70 ustawy o promocji zatrudnienia. Przywołane przez wnioskodawcę wyłączenie z podstawy wymiaru składek na mocy § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia oświadczeniowego jest ściśle związane

z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Pojęcie to definiuje art. 103<sup>1</sup> ust. 1 k.p., który wskazuje, że należy przez to rozumieć zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Pod rządami obecnych przepisów istnieje ugruntowane stanowisko, że kwestie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników regulują właśnie przepisy Kodeksu pracy, ustawa zaś o promocji zatrudnienia określa co do zasady zadania państwa, a nie podmiotów prywatnych (pracodawców).

Mając to na względzie, ZUS wskazuje, że w systemie prawnym pojęcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych musi być odnoszone do kodeksu pracy. W konsekwencji, wszelkie regulacje odwołujące się do przepisów dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników w istocie stanowią odwołanie do kodeksu pracy. Dlatego też wyłączenie wartości świadczeń przyznanych pracownikom na podnoszenie kwalifikacji zawodowych z podstawy wymiaru składek społecznych jest możliwe jedynie wtedy, gdy realizuje się to zgodnie z kodeksem pracy. Stąd pracodawcy dobrowolnie wprowadzający outplacement powinni liczyć się z oskładkowaniem świadczeń przyznanych pracownikom w takim programie. ©

## Spóźnienie trzeba uzasadnić

### TRYB

Samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające wniosek o jego przywrócenie.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 3 lutego 2016 r. (II PK 340/14).

W tej sprawie powód domagał się przywrócenia go do pracy w Wojskowej Agencji Mieszkaniowej.

Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Powód wniósł pozew w ustawowym terminie 14 dni, po czym sąd zobowiązał go, aby uzupełnić braki.

Pod rygorem zwrotu pozwu miał przedstawić zaświadczenie potwierdzające wysokość zarobków. Powód otrzymał od pracodawcy to zaświadczenie w piątek w godzinach popołudniowych (tego dnia upływał termin na uzupełnienie braków formalnych), a złożył je w sądzie w poniedziałek. Ponieważ nie dotrzymał terminu, sąd rejonowy zwrócił pozew.

Zarządzenie o zwrocie powód zaskarżył zażaleniem. Wskazał, że nie ma wykształcenia prawniczego, a termin przekroczył jedynie o dwa dni weekendu, kiedy nie mógł osobiście złożyć pisma w sądzie. Uwzględniając to zażalenie, SR przywrócił mu termin na uzupełnienie braków formalnych pozwu. Stwierdził, że ich uzupełnienie po terminie nastąpiło bez winy powoda. SR przywrócił powoda do pracy w WAM na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W wyniku apelacji wniesionej przez pracodawcę sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości. SO stanął na stanowisku, że mimo braku formalnego zarzutu w apelacji, miał prawo zbadać prawidłowość postanowienia SR o przywróceniu powodowi terminu do uzupełnienia braków formalnych pozwu. Tym bardziej że uchynienie sądu pierwszej instancji było tu oczywiste. Zdaniem SO przywró-

cenie powodowi terminu było nieuzasadnione, gdyż nie uprawdopodobnił on, że niedochowanie terminu nastąpiło bez jego winy. Jeśli bowiem powód otrzymał wymagane zaświadczenie o wysokości zarobków w piątek, tj. w dniu upływu terminu do uzupełnienia braków formalnych pozwu, to mógł wysłać je do sądu pocztą tego samego dnia.

Powód zaskarżył ten wyrok. Na skutek wniesionej przez niego skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy uchylił wyrok SO i przekazał mu sprawę do

PRAWO

Prawo  
na rp.pl



ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy stwierdził, że z powodu słusznego interesu pracownika i bardzo krótkich terminów dochodzenia roszczeń przewidzianych w art. 264 k.p. (siedem i 14 dni) do ich zachowania należy podchodzić liberalnie. Na tej podstawie przyjął, że samo wniesienie przez etatowca pozwu po upływie terminu powinno być traktowane jako zawierające wniosek o przywrócenie terminu, jeśli powołał się on na przyczyny usprawiedliwiające niezachowanie terminu i je uprawdopodobnił, a w toku postępowania zostały one udowodnione. Formalne wydanie przez sąd postanowienia o przywróceniu uchybionego terminu nie jest konieczne, w szczególności wtedy, gdy powództwo pracownika wniesione po upływie tych terminów zostaje uwzględnione. ©

### KOMENTARZ EKSPERTA

dr Joanna  
Ostojska

advokat  
w Kocharński Zięba  
i Partnerzy



Komentowany wyrok Sądu Najwyższego ma istotne znaczenie dla sporów między pracownikiem a pracodawcą. Artykuł 264 k.p. przewiduje, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zwolniony powinien wnieść do sądu w ciągu siedmiu dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego angaż. W razie zaś dyscyplinarnej żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania powinno nastąpić w ciągu 14 dni od zawiadomienia o rozwiązaniu umowy. Powyższe terminy mają charakter materialnoprawny. Oznacza to, że nie odnoszą się do nich przepisy kodeksu postępowania cywilnego o skutkach niedochowania i przywrócenia terminu. Innymi słowy, skutkiem wniesienia pozwu po upływie tych terminów jest

– o ile ich nie przywrócono – oddalenie pozwu, a nie jego odrzucenie. Ponieważ terminy przewidziane dla realizacji roszczeń pracowniczych są krótkie, SN, powołując się na słuszny interes pracownika, liberalnie podchodzi do ich przestrzegania. Kontynuując tę linię orzeczniczą, SN stwierdził w komentowanym wyroku, że już sam fakt wniesienia przez pracownika pozwu po terminie należy traktować jako jednoczesne złożenie wniosku o przywrócenie terminu. Oznacza to, że złożenie przez pracownika formalnego wniosku o przywrócenie terminu w ogóle nie jest konieczne, a już sam fakt uwzględnienia przez sąd spóźnionego pozwu oznacza przywrócenie terminu. Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że jeśli pracownik powołał się na przyczyny usprawiedliwiające niedochowanie terminu i je uprawdopodobnił, a w toku postępowania okazały się one udowodnione, to ani formalny wniosek pracownika w tym zakresie, ani postanowienie sądu o przywróceniu terminu nie są konieczne. ©