

# Prawo pracy a świadczenia pozapłacowe



Anna Gwiazda



dr Joanna Ostojka-Kołodziej

Kodeks pracy nie wypowiada się wprost na temat dodatkowych benefitów pracowniczych, ale nie wyłącza możliwości ich wprowadzenia w zakładzie pracy. Artykuł 772 §2 kodeksu pracy przewiduje bowiem wyraźnie, że w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić również inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

Dlatego świadczenia pozapłacowe dla pracowników cieszą się w Polsce coraz większą popularnością – swoim zasię-

giem obejmują one nie tylko dużych pracodawców, lecz także mniejsze zakłady pracy. Pracodawcy przyjmują bowiem, że dodatkowe benefity stanowią element motywujący dla pracowników już zatrudnionych oraz zachętę dla osób, które pracodawca pragnie przyciągnąć do firmy. Oprócz świadczeń najbardziej popularnych – pakietów medycznych, kart sportowych, czy udziału w szkoleniach – na polskim rynku pojawiają się również benefity dla najbardziej wymagających pracowników, w tym m.in. porady dietetyka czy pakiety spa.

## Wprowadzenie przez pracodawcę świadczeń pozapłacowych

Metoda wprowadzenia w zakładzie pracy świadczeń pozapłacowych zależy co do zasady od uznania pracodawcy. Pracodawca może to uczynić w porozumieniu z pracownikiem bezpośrednio w umowie o pracę, regulacje w tym zakresie może również wprowadzić w regulaminie wynagradzania, regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w innym regulaminie wewnętrznym (np. regulaminie korzystania z opieki medycznej), a nawet bez wprowadzenia jakichkolwiek regulacji w tym zakresie, informując jedynie pracow-

ników o dodatkowych świadczeniach, które im przysługują. O ile wprowadzenie świadczeń pozapłacowych jest determinowane wolą pracodawcy, o tyle rezygnacja z nich lub dokonanie ich zmiany na niekorzyść pracowników nie może nastąpić na mocy samej tylko decyzji pracodawcy.

## Zmiana umowy

Jeśli świadczenia pozapłacowe (np. korzystanie z samochodu służbowego, zapewnienie laptopa lub telefonu komórkowego) zostało uzgodnione wprost w umowie zawartej z pracownikiem, każda zmiana w tym zakresie będzie wymagała dokonania zmiany umowy o pracę. W sytuacji kiedy zmiana ta będzie następowała na korzyść pracownika (np. zapewnienie samochodu służbowego wyższej klasy), jej wprowadzenie do umowy o pracę nastąpi co do zasady na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Jeśli jednak będzie ona niekorzystna i spowoduje zmniejszenie uprawnień po stronie pracownika (np. w związku z ograniczeniem zakresu abonamentu medycznego) – w przypadku braku zgody pracownika na zmianę – wymagane będzie złożenie mu wypowiedzenia

zmieniającego warunki pracy i płacy. Sytuacja zmienia się również w przypadku, w którym świadczenia pozapłacowe zostaną wprowadzone przez pracodawcę do regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy. Zmiana dokonywana w tym zakresie na niekorzyść pracownika (np. odjęcie poszczególnych benefitów, ograniczenie zakresu danego świadczenia) również będzie wymagała wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy, chyba że pracodawca uzyska uprzednią zgodę wszystkich pracowników na taką zmianę. Jeżeli jednak takiej zgody nie będzie, zmiana regulaminu wynagradzania może okazać się czasochłonna, gdyż: u pracodawców, u których działają związki zawodowe będzie wymagała uzgodnienia z zakładową organizacją związkową, wejdzie w życie dopiero po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników – przez cały ten czas pracownicy zachowają uprawnienie do dotychczasowych dodatków.

## Świadczenia pozapłacowe jako część wynagrodzenia

Analogiczne działania będą wymagane od pracodawcy w przypadku, w którym zapewnienie świadczeń

pozapłacowych będzie wynikało z odrębnego od regulaminu wynagradzania aktu wewnętrznego pracodawcy lub nawet z przyjętej przez niego praktyki. Wynika to z faktu, że benefity pracownicze są uznawane za świadczenia należne ze stosunku pracy i w zamian za pracę, tj. mają w istocie charakter szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę i są wliczane do dochodu ze stosunku pracy, co potwierdza stanowisko Głównego Inspektora Pracy z 2009 roku (GPP-471-4560-22/09/PE/RP). Dopuszczalne jest także rozwiązanie, w ramach którego świadczenia pozapłacowe są zapewniane w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Jeśli u pracodawcy działają związki zawodowe zmiana takiego regulaminu będzie wymagała uzgodnienia z zakładową organizacją związkową. W przypadku kiedy w firmie nie funkcjonują związki, zmianę tę pracodawca powinien uzgodnić z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

*Anna Gwiazda jest radcą prawnym, partnerem w Kochański Zięba & Partners  
dr Joanna Ostojka-Kołodziej jest adwokatem, starszym prawnikiem w Kochański Zięba & Partners*