

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 osób



Obowiązki pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 osób

REGULAMIN PRACY	4
Regulamin pracy jako wewnętrzzakładowe źródło prawa pracy	4
Zakres podmiotowy	4
Przedmiot regulacji	5
Treść regulaminu	5
Przepisy końcowe regulaminu pracy	14
Zasady tworzenia regulaminu pracy	15
Obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy	16
Uzgodnienia ze związkami zawodowymi	17
REGULAMIN WYNAGRADZANIA	18
Regulamin wynagrodzenia jako wewnętrzzakładowe źródło prawa pracy	18
Podział postanowień regulaminu	18
Tworzenie regulaminu wynagrodzenia	19
Zakres regulacji	20
Procedura wprowadzania regulaminu	20
Treść regulaminu wynagrodzenia	22
Wynagrodzenie zasadnicze	22
Dodatkowe składniki wynagrodzenia lub inne świadczenia	23
Nagrody	23
Postanowienia rozszerzające (informacyjne)	24
OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE ZE ZWOLNIENIAMI GRUPOWYMI	25
Przesłanki zwolnienia grupowego	25
Procedura zwolnień grupowych	26
Ograniczenie ochrony szczególnej pracowników	28
Odprawy pieniężne	29
Zwolnienia indywidualne	29
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	30
Cele ZFŚS	30
Kto musi tworzyć ZFŚS	31
Wysokość odpisu na ZFŚS	32
Zwiększenie ZFŚS	34
Formy dofinansowania wypoczynku z ZFŚS	34
Z PIT-em lub bez	35
PYTANIA I ODPOWIEDZI	37

INDEKS	
członkowie korpusu służby cywilnej	19
długoletni staż pracy	24
dodatek funkcyjny	23
dodatkowe składniki wynagrodzenia	22
dozór urzędów	9
działalność konkurencyjna	6
działalność socjalna	30
intranet	14
kara nagany	14
kara upomnienia	14
komputer	7
metoda uproszczona	33
nowe technologie	13
oddziały	16
odpis podstawowy na ZFŚS	32
odprawa pieniężna	29
organizacja pracy	5
pisemna informacja	16
postanowienia regulaminu wynagrodzenia	20
pracownicy młodociani	11
pracownicy niepełnosprawni	11
promieniowanie	13
regulamin funduszu	35
regulamin premiowania	17
rozkład czasu pracy	8
spożywanie alkoholu w zakładzie pracy	7
system akordowy	18
system czasowy	18
system pracy w ruchu ciągłym	9
system prowizyjny	18
system przerywanego czasu pracy	9
system zadaniowego czasu pracy	10
tryb uzgadniania postanowień regulaminu	17
tworzenie ZFŚS	31
tygodniówka	12
układ zbiorowy pracy	15
umowa zlecenia	4
urlop ojcowski	28
„wczasy pod gruszą” wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy	4
wspólne gospodarstwo domowe	36
wypowiedzenie zmieniające	5
zawiadomienie powiatowego urzędu pracy	27
zwolnienia grupowe	25

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego powyżej 20 osób

WYŚLIJ PYTANIE
pgp@infor.pl

Stan prawny na 13 września 2011 r.

**MAGDALENA KASPRZAK, PRZEMYSŁAW CISZEK,
JOANNA SZYSZKOWSKA, KATARZYNA WROŃSKA-ZBLEWSKA**
Opracował MACIEJ MUREK

Stan zatrudnienia w firmie nie jest obojętny dla sytuacji pracodawcy. Przy mniejszym zespole pracowniczym pracodawcy są zwolnieni z niektórych obowiązków, a ich działalność jest generalnie mniej sformalizowana. Małe firmy nie muszą bowiem wydawać regulaminów oraz wypłacać pracownikom odpraw pieniężnych z tytułu utraty pracy. Jeżeli jednak zatrudnienie wzrośnie do 20 pracowników, to po stronie pracodawcy powstaną te obowiązki. Przepisy prawa, wprowadzając określone obowiązki po stronie pracodawcy i uzależniając ich obowiązywanie od wielkości zatrudnienia, najczęściej posługują się liczbą 20 pracowników. Kryterium to pojawia się przede wszystkim w kodeksie pracy w obszarze stanowienia aktów prawa zakładowego. Poza tym zostało ono przyjęte w przepisach dotyczących zwolnień grupowych, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz w zakresie wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W „Poradniku”, który oddajemy do Państwa rąk, szeroko omawiamy obowiązki pracodawców zatrudniających powyżej 20 osób. Przedstawiamy m.in. zasady tworzenia regulaminu pracy oraz wynagradzania. Prezentujemy ponadto szczegółowe reguły rządzące zwolnieniami grupowymi w firmach zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Stan zatrudnienia w firmie nie tylko decyduje jednak o tym, czy pracodawca jest zobligowany wydać określone akty zakładowe, ale także ma znaczenie dla obowiązków, które wiążą się ze sferą jego działalności socjalnej.