

Newsletter HR

Maj 2021 r. | www.skslegal.pl

SZCZEPIENIA W ZAKŁADACH PRACY

W ramach narodowego programu szczepień możliwe jest organizowanie szczepień w zakładach pracy. Na stronach rządowych zostały opublikowane wytyczne dotyczące organizacji i realizacji takich szczepień. Pracodawca będzie odpowiedzialny m.in. za zebranie listy zatrudnionych pracowników, którzy wyrażają chęć zaszczepienia, zapewnienie odpowiednich warunków bezpieczeństwa, a także za pokrycie ewentualnych dodatkowych kosztów jakie mogą pojawić się przy organizacji szczepień, związanych np. z wynajmem pomieszczeń przeznaczonych na punkty szczepień. Warunkiem organizacji szczepień w zakładzie pracy jest zgłoszenie min. 300 osób. Formularz zgłoszeniowy dla zakładów pracy dostępny jest na stronie internetowej www.gov.pl/web/szczepimysie/szczepienia-zakladow-pracy

W wyniku zmian legislacyjnych istnieje możliwość wykonywania szczepień z pominięciem harmonogramu rejestracji. Jest to możliwe w sytuacji zaistnienia ryzyka zmarnowania się dawki szczepionki. Powyższe może wpłynąć na niespodziewane absencje w zakładzie pracy bądź wnioski pracowników o zwolnienie z pracy na czas wykonania szczepienia. Na chwilę obecną pracownikowi nie przysługuje dzień wolny na czas odbycia szczepienia, warto natomiast mieć na uwadze, że w przypadku wystąpienia skutków ubocznych pracownik może otrzymać zwolnienie lekarskie na zasadach ogólnych.

NOWY OBOWIĄZEK WZGLĘDEM ZUS - WSKAZANIE KODU ZAWODU

Od 16 maja 2021 r. na przedsiębiorców zostanie nałożony dodatkowy obowiązek informacyjny względem ZUS. Zgłaszając pracownika / zleceniobiorcę do ubezpieczenia pracodawcy będą mieli obowiązek wskazania kodu zawodu jaki będzie wykonywał ubezpieczony. W tym celu zaktualizowane zostaną wzory druków ZUS ZUA i ZUS ZZA. Nowe druki będą zawierały 6-cio cyfrowy kod zawodu, którego podanie będzie obowiązkowe przy zgłaszaniu nowych pracowników i zleceniobiorców. Jak wskazano w uzasadnieniu do ustawy, zbieranie przez ZUS informacji o zawodzie osób ubezpieczonych będzie wykorzystywane do celów statystycznych. Informacje te posłużą m.in. do analizy przyczyn absencji chorobowych, orzeczanego stopnia niezdolności do pracy, poziomu wysokości świadczeń. Nowy obowiązek informacyjny dotyczy tylko nowych zgłoszeń, tak więc dotychczasowe zgłoszenia do ubezpieczenia nie będą musiały być korygowane.

PFR WZYWA DO ZAWARCIA UMOWY O ZARZĄDZANIE PPK

Pracodawcy, którzy nie dopełnili obowiązku wdrożenia PPK w ustawowym terminie mogą spodziewać się, że w najbliższym czasie otrzymają wezwanie od Państwowego Funduszu Rozwoju („PFR”) do zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Po otrzymaniu wezwania pracodawcy w terminie 30 dni zobowiązani są do zawarcia umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną przez PFR instytucją finansową, tj. PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA. Pracodawcy mogą jednak dokonać wyboru innej instytucji finansowej, o czym niezwłocznie należy poinformować PFR.

Monity z PFR otrzymali już pracodawcy, którzy do 27 października 2020 r. mieli obowiązek wdrożyć PPK, a uchybili temu obowiązkowi. Chodzi tu o podmioty zatrudniające, które według stanu na 30 czerwca 2019 r. opłacały składki za co najmniej 50 zatrudnionych, a także te, które według stanu na 31 grudnia 2019 r. zatrudniały co najmniej 20 osób.

Identycznych wezwań ze strony PFR mogą spodziewać się przedsiębiorcy, którzy do 23 kwietnia 2021 r. byli zobowiązani do zawarcia umowy o zarządzanie i uchybili temu obowiązkowi. Przypominamy, że niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w ustawowym terminie zagrożone jest karą grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń w podmiocie zatrudniającym w roku obrotowym poprzedzającym niedopełnienie tego obowiązku.

Zapraszamy do kontaktu



Michał Hady

Starszy prawnik, radca prawny

☎ +48 882 435 666

✉ michal.hady@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl