



Fiabilis CG
Social Security
Insight
2021



#ActingBeyondTheDeal

WPROWADZENIE

Pandemia COVID-19 bardzo silnie wpłynęła na kondycję finansową wielu branż w Polsce i na świecie. Organizacje, które odpowiednio wcześniej wypracowały i wdrożyły mechanizmy zarządzania zmianą, najbardziej efektywnie przetrwały rynkowy kryzys. Z nadzieją patrzymy na aktualne dane makroekonomiczne, które wskazują poprawę kondycji przedsiębiorstw. Jednak powrót do wyników finansowych sprzed COVID-19 szczególnie w branżach takich jak retail, horeca czy produkcja przemysłowa będzie wymagał zdecydowanie więcej czasu. Niemniej prognozy ekspertów i instytucji europejskich zdają się napawać optymizmem ([Prognoza gospodarcza Komisji Europejskiej z wiosny 2021 r.](#))

Planowany jest szereg zmian legislacyjnych, które istotnie wpłyną na funkcjonowanie wszystkich firm w Polsce, bez względu na ich wielkość czy branżę. Obecnie trwają zaawansowane prace rządowe dotyczące zmiany ustawy o ubezpieczeniach społecznych. Dodatkowo Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaproponował pracodawcom projekt „14 programów transformacji systemu zabezpieczenia społecznego oraz ZUS na lata 2021-2023+”. Przedstawione regulacje w opinii ekspertów mają również rewolucyjny charakter na miarę reformy systemu ubezpieczeń społecznych z 1999 roku.

Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o. jako zaufany doradca firm w zakresie analityki kosztów pracy oraz procesów rozliczeń wynagrodzeń, w ramach Konfederacji Lewiatan aktywnie uczestniczy w opiniowaniu nowych projektów legislacyjnych proponowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz ZUS. Nowe regulacje istotnie wpłyną na rentowność firm w Polsce, wzrost poziomu kosztów wynagrodzeń i proces ich obsługi. Dlatego nasi eksperci przygotowali dla Państwa podsumowanie najważniejszych zmian z analizą ich skutków oraz rekomendowanymi działaniami zaradczymi. Mamy nadzieję, że nasz raport będzie pomocny w efektywnym przygotowaniu Państwa organizacji do funkcjonowania w nowej rzeczywistości biznesowej.

Serdecznie zapraszam do lektury!



Anna Molenda
Managing Director
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

I. NOWE REGULACJE MRPIPS ORAZ ZUS 2021

1. Zmiana ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

22 stycznia 2021 r. Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej skierowało do konsultacji publicznych „Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw” (szczegółowe informacje o projekcie dostępne są [TUTAJ](#)) wskazując główne cele i kierunki zmian takich jak:

- 1) ujednoczenie zasad objęcia ubezpieczeniami społecznymi i ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz ich wypłaty,
- 2) uporządkowanie kwestii ustalenia prawa do świadczeń,
- 3) usprawnienia obsługi i uporządkowania działań płatników składek w celu stabilizacji stanów kont płatników i ubezpieczonych,
- 4) usprawnienia obsługi prowadzenia rozliczeń z płatnikami składek.

Projekt przewiduje m.in.:



-- rozszerzenie trybu dochodzenia należności przez ZUS



-- nowe zasady zliczania okresów niezdolności do pracy do jednego okresu zasiłkowego (okresy nieprzerwanej niezdolności i z przerwą nie dłuższą niż **60 dni**, ale niezależnie od tego czy niezdolność byłaby spowodowana tą samą, czy inną przyczyną)



- skrócenie okresu możliwości pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia do 91 dni



- zmiany w zakresie ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem oraz podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego



- ograniczenie przekazywania korekt deklaracji ubezpieczeniowych tylko do 5 lat od momentu wymagalności składek



Wskazany w projekcie przez Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej termin wejścia w życie najistotniejszych zmian to 1 stycznia 2022 r.

28 czerwca 2021 r. ustawa została przekazana do Marszałka Senatu i Prezydenta.

2. Projekt 14 programów transformacji systemu zabezpieczenia społecznego oraz ZUS na lata 2021-2023+

11 marca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych rozpoczął cykl konsultacji społecznych ze stroną pracodawców na temat „14 programów transformacji systemu zabezpieczenia społecznego oraz ZUS na lata 2021-2023+”.

Planowana przez ZUS reforma systemu ubezpieczeń społecznych zakłada m.in. przejście od pracodawców części czynności i obowiązków związanych z naliczeniem składek na ubezpieczenia społeczne oraz zasiłków, uproszczenie oraz pełną elektroniczną obsługę firm przez ZUS.

Szczególną uwagę w projekcie ZUS poświęcono kwestii automatyzacji.

I. Automatyzacja procesu **zgłoszeń** do ubezpieczeń społecznych przewiduje m.in.:

- automatyczne ustalanie przez ZUS do jakich ubezpieczeń należy zgłosić ubezpieczonego
- możliwość samodzielnej zmiany danych osobowych przez ubezpieczonego
- automatyczne wyrejestrowanie ubezpieczonego z systemu ubezpieczeń

II. Automatyzacja **rozliczeń** przewiduje m.in.:

- 1)1) zakładanie kont płatników i ubezpieczonych przez ZUS (na podstawie danych z Rejestrów Centralnych lub informacji przekazanych przez płatnika w Jednolitym Pliku Ubezpieczeniowym)
- 2)2) ustalanie przez ZUS obowiązku ubezpieczeniowego, schematu podlegania ubezpieczeniom, prawa do ulg w opłaceniu składek
- 3)3) ustalanie przez ZUS podstawy wymiaru i wysokości należnych składek (na podstawie informacji o przychodach płatnika)

III. Automatyzacja procesu rozliczania zasiłków zakłada m.in.:

- III.1) wypłatę **zasiłków** bez wniosku, na podstawie e-ZLA lub informacji pozyskanych przez ZUS o udzielonym urlopie
- IV.2) uproszczenie zasad ustalania prawa do zasiłków
- V.3) przejście przez ZUS procesu wypłaty wszystkich zasiłków
- VI.4) wyeliminowanie konieczności składania dodatkowych zaświadczeń do wniosków

II. ANALIZA PROJEKTU MPRIPS ORAZ ZUS

Projekty MPRIPS oraz ZUS **wprowadzają wiele użytecznych** przepisów porządkujących kwestię rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne, naliczania i wypłacania zasiłków i automatyzację procesów. Proponowane zmiany w niektórych obszarach mogą istotnie odciążyć m.in. dział HR od czasochłonnych, comiesięcznych czynności rozliczeniowych.

Poniżej przedstawiamy analizę ww. projektów z punktu widzenia ich wpływu na organizację, tj.:



Wpływ pozytywny



Wpływ negatywny

Wskazujemy również obszary potencjalnego ryzyka biznesowego dla organizacji, które wprowadzą nowe regulacje MPRIPS oraz ZUS.



PROJEKT **ZMIAN W SYSTEMIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH**
MINISTERSTWA PRACY, **RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

Obecne regulacje

Obecnie płatnik składek (organizacja) w przypadku zidentyfikowania nadpłaty w obszarze składek pracodawcy ma prawo dokonać jej potrącenia z bieżących zobowiązań dla okresu ponad 10 lat wstecz.

Co się zmienia?

Ograniczenie przekazywania korekt deklaracji przez płatnika składek tylko do 5 lat wstecz od momentu wymagalności składek.



Sylwia Mitura-Lis
Head of Consulting
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

Kluczowym jest szybkie przeprowadzenie szczegółowej analizy wszystkich obszarów kosztów wynagrodzeń w organizacji generujących nadpłaty i odzyskanie **środków finansowych przed 31 grudnia 2023 r.**

Obecne regulacje

Płatnik składek ma obowiązek dokonać korekty imiennych raportów miesięcznych lub deklaracji rozliczeniowych w terminie 7 dni od dnia zauważenia błędu w dokumentach. Obecnie przepisy umożliwiają dokonanie korekt tych dokumentów za okres **dłuższy niż 5 lat**. Dopiero złożenie korekty dokumentów umożliwia odzyskanie nadpłaconych składek.

Co się zmienia?

Po **upływie 5 lat** od dnia, w którym upłynął termin opłacenia składek rozliczeniowych wskazanych w deklaracji rozliczeniowej lub raporcie imiennym **płatnik nie będzie mógł dokonywać** korekt tych dokumentów.

WYJĄTEK: w przypadku, gdy na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu lub decyzji dochodzi do zmiany podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. W przypadku, gdy podstawę wymiaru składek stanowi zadeklarowana kwota, ZUS nie dokona w tym zakresie zmiany na koncie płatnika.



Paulina Drzewińska
Legal Advisor
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

Ograniczenie możliwości dokonywania zmian dotyczy **tylko płatników składek**. ZUS nadal będzie uprawniony do dokonywania zmian.

Po upływie 5 lat płatnicy **nie mogą liczyć na wyegzekwowanie dokonanych nadpłat** stwierdzonych prawomocnymi orzeczeniami sądowymi, jeżeli dotyczą składek zadeklarowanych przez płatnika. ZUS (w raporcie z konsultacji projektu ustawy w odpowiedzi na uwagi Federacji Przedsiębiorców Polskich) już teraz deklaruje, że będzie dokonywał zmian wynikających z orzeczeń sądowych i decyzji administracyjnych wyłącznie na kontach ubezpieczonych.

Jest to **szczególnie groźne w kontekście projektu ustawy nadającego inspektorom PIP uprawnienie** do stwierdzania istnienia stosunku pracy (i ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę) w formie decyzji, która będzie natychmiast wykonalna. W takim przypadku płatnik – mimo odwołania od decyzji – będzie **zobowiązany do opłacania składek**. W dużych miastach zakończenie postępowania sądowego wszczętego na skutek odwołania może trwać ponad 5 lat, a płatnik nie odzyska części nadpłaconych składek.

W przypadku, gdy doszło do przerwania biegu terminu przedawnienia roszczenia o zwrot nadpłaty lub roszczenie o zwrot nadpłaty (w przypadku składek zadeklarowanych przez płatnika) powstanie w wyniku uprawomocnienia się orzeczenia sądowego lub decyzji administracyjnej **po upływie 5 lat to płatnik składek nie będzie miał możliwości odzyskania nadpłaty**.



Zmiana przepisów ma wejść w życie 1 stycznia 2022 r., jednak płatnicy składek jeszcze do 31 grudnia 2023 r. będą mogli dokonywać korekt dokumentów za okres do 31 grudnia 2021 r. na dotychczasowych zasadach.

Warto zwrócić uwagę na statystyki, które z pewnością stanowiły dla ZUS argument do dokonania zmian, tj.:



- **38,3 mln** – liczba korekt dokumentów rozliczeniowych złożonych przez płatników od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. (w tym za okresy przedawnione)
- **908,3 tys.** – liczba korekt w 2017 r.
- **457 tys.** – liczba korekt w 2018 r.
- **280 tys.** – liczba kont płatników składek (aktywnych i nieaktywnych), na których odnotowano co najmniej 1 korektę deklaracji rozliczeniowej za okres rozliczeniowy sprzed więcej niż 5 lat (lata 1999-2013)

Obecne regulacje

Sukcesja praw i obowiązków w przypadku przekształceń, łączenia się lub podziału płatników składek na gruncie ustawy wypadkowej jest obecnie **kwestią sporną**.

ZUS stoi na stanowisku, że sukcesja jest niedopuszczalna, a sądy prezentują odmienne stanowisko.

Zdaniem sądów w przypadku przekształceń, łączenia się lub podziału płatników składek należy odpowiednio zastosować art. 93 § 1 i 2 oraz 93a § 1 i 2 i 93c Ordynacji podatkowej w zw. z art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, co umożliwi płatnikom składek, u których nie doszło do zmian w obrębie środowiska pracy na korzystanie z dotychczasowej stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Co się zmienia?

Do stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe **nie stosuje się przepisów** o sukcesji praw i obowiązków w przypadku przekształceń, łączenia się lub podziału płatników składek.



Anna Molenda
Managing Director
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

Ustalanie wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe - na podstawie informacji ZUS IWA - ma na celu promowanie i motywowanie **przedsiębiorców**, którzy dbają o środowisko pracy. **Proponowane zmiany mogą przynieść** odwrotny efekt.

Zgodnie z projektem ustawy w sytuacji przekształceń, łączenia się lub podziału płatników składek (np. przekształcenia jednoosobowej działalności gospodarczej w spółkę z o.o.), które nie wpływają na środowisko pracy będzie on traktowany jak nowy płatnik.

Takie rozwiązanie jest **korzystne dla płatników, którym ustalono wyższą stopę procentową** składki na ubezpieczenie wypadkowe (którzy z pewnością skorzystają finansowo na zmianie). Niestety dla pracodawców, którzy dbają o środowisko pracy zmiana nie będzie korzystna.

Obecne regulacje

Składki oraz odsetki za zwłokę, koszty egzekucyjne, koszty upomnienia i dodatkowa opłata, zwane dalej „należnościami z tytułu składek”, nieopłacone w terminie, **podlegają ściągnięciu w trybie przepisów** o postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub egzekucji sądowej.

Co się zmienia?

Składki oraz odsetki za zwłokę, koszty egzekucyjne, koszty upomnienia i dodatkowa opłata, zwane dalej „należnościami z tytułu składek”, nieopłacone w terminie, **podlegają potrąceniu ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych wypłacanych** przez zakład lub ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub egzekucji sądowej.



Paulina Drzewińska
Legal Counsel
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

Nowe przepisy umożliwiają potrącenie należności wobec ZUS nieopłaconych w terminie ze świadczeniami z ubezpieczeń społecznych wypłacanych przez ZUS. W praktyce oznacza to **możliwość dochodzenia należności przez ZUS z pominięciem postępowania egzekucyjnego**. Z uzasadnienia projektu wynika, że podstawą do dokonania tych potrąceń będzie decyzja ZUS, analogicznie jak w przypadku nienależnie pobranych świadczeń.

Potrącenia ze świadczeń dokonywane będą na zasadach przewidzianych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS.

Obecne regulacje

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczeniowemu przez 182 dni choroby nawet po ustaniu zatrudnienia.

Co się zmienia?

Zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia będzie przysługiwał przez 91 dni. Nie dotyczy to niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub ciążą.



Skutki finansowe zmian dla FUS zostały oszacowane w oparciu o informacje ZUS (ok. 670 mln zł w 2022 r. z tytułu wprowadzenia nowych zasad zliczania okresów niezdolności do pracy do jednego okresu zasiłkowego oraz ok. 400 mln zł w 2022 r. z tytułu skrócenia okresu pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia do 91 dni).

Opierają się na założeniu, że do okresu zasiłkowego wliczane byłyby:

- okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni niezależnie od tego, czy niezdolność do pracy byłaby spowodowana tą samą czy inną przyczyną, co wcześniejsza,
- zmiany polegające na skróceniu do 91 dni pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia.



Sylwia Mitura-Lis
Head of Consulting
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

Obecne regulacje

Do jednego okresu zasiłkowego wliczane są poprzednie nieobecności spowodowane **tą samą chorobą** jeśli przerwa między nimi jest krótsza niż 60 dni.

Co się zmienia?

Do jednego okresu zasiłkowego będzie się wliczało wszystkie poprzednie nieobecności jeśli przerwa pomiędzy nimi nie przekroczy 60 dni. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Obecne regulacje

Zasiłek chorobowy za pobyt w szpitalu wynosi 70%.

Podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo jeśli nie było przerwy pomiędzy okresami pobierania zasiłku lub była przerwa krótsza niż **3 miesiące kalendarzowe**.


Co się zmienia?


Zasiłek chorobowy za pobyt w szpitalu wynosi 80%.

Podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo jeśli nie było przerwy pomiędzy okresami pobierania zasiłku lub była ona krótsza niż **miesiąc kalendarzowy**.



Sylwia Mitura-Lis
Head of Consulting
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

Ułatwieniem dla płatnika będzie brak konieczności ustalania z ZUS okresu zasiłkowego różnych absencji, które nie miały przerwy dłuższej niż 60 dni. Nie trzeba będzie już sprawdzać kodu choroby. 

Zrównanie zasiłku podczas pobytu w szpitalu do normalnego wymiaru zasiłku jest zmianą pozytywną zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. 

Obecne regulacje

Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy traktowany jest jak wypadek przy pracy jedynie w zakresie świadczeń przyznawanych pracownikowi.

Co się zmienia?

Wypadek zrównany będzie wpływał na wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ponieważ wypadek będzie trzeba deklarować w rocznej informacji ZUS IWA.



Anna Molenda
Managing Director
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

Art. 3 ust. 2 Ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, wskazuje, że wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy to taki, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej, podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony lub przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Do tej pory przepisy stawiały znak równości między wypadkiem w pracy a zrównanym jedynie w zakresie świadczeń, które z tytułu wypadku mógł uzyskać pracownik. Pracodawca zgodnie z założeniami ustawy powinien ponosić koszty za wypadki, za które odpowiada i mające miejsce w środowisku pracy.

Wypadki, które mają miejsce np. podczas podróży służbowej, w trakcie nieoficjalnej części zaplanowanego spotkania nie stanowiły podstawy do wyliczenia wyższej składki wypadkowej.

Zmiany zapisów ustawy niestety poszerzają zakres odpowiedzialności pracodawcy, który przy procedowanych zmianach będzie ponosił koszt wyższej składki.

Obecne regulacje

Inspektor kontroli ZUS ma uprawnienie do wezwania do złożenia zeznań świadków i innych uczestników procesu kontroli. Płatnicy składek niekiedy kwestionowali prawo do wzywania przez inspektorów kontroli ZUS uczestników postępowania kontrolnego. Zmiana art. 87 ma charakter doprecyzowujący i porządkujący treść przepisu.

Co się zmienia?

Protokół kontroli zostanie przekazany w formie elektronicznej w razie żądania takiej formy doręczenia przez płatnika składek.



Sylwia Mitura-Lis
Head of Consulting
Fiabilis Consulting Group Sp. z o.o.

W przypadkach, w których płatnicy **składek korygują informację ZUS IWA w zakresie liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia**, właściwa jednostka organizacyjna zakładu może wystąpić do okręgowego inspektora pracy z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli w tym zakresie.

Powyższe zmiany potwierdzają dotychczasowe praktyki ZUS, które były kwestionowane przez niektórych płatników.



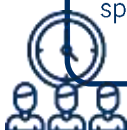
14 PROGRAMÓW TRANSFORMACJI SYSTEMU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO ORAZ ZUS NA LATA 2021-2023+*

+ TRANSFORMACJI ZUS

Oszczędność czasu poprzez ograniczenie konieczności składania wniosków do ZUS przez płatnika i ubezpieczonego.



Zdjęcie z płatników czasochłonnych obowiązków rozliczeniowych, jak m.in. zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych czy naliczenie i wypłata zasiłków.



Możliwość podglądu swoich danych przez pracownika i możliwość rozwiązywania bieżących spraw za pośrednictwem portalu PUE.



- TRANSFORMACJI ZUS

Konieczność poniesienia przez organizację znacznych nakładów finansowych na dostosowanie systemów kadrowo-płacowych do nowego modelu rozliczania kosztów wynagrodzeń.



Wydłużenie niektórych procesów rozliczeniowych w działach kadr i płac, jak m.in. przygotowanie rozliczenia składek na ubezpieczenia społeczne - konieczność weryfikacji pliku JPU z ZUS. Zmieni się także sposób zgłoszenia nowego pracownika do ZUS na dwuetapowy proces:

- 1) przekazanie informacji o pracowniku do ZUS, który ustali zakres ubezpieczeń społecznych,
- 2) wprowadzenie danych o ubezpieczeniu pracownika po informacji zwrotnej od ZUS.



Brak możliwości potrącenia nadpłaconego wynagrodzenia z zasiłku, co spowoduje utrudnienia w dochodzeniu roszczeń od pracowników.



*Szczegółowe informacje dostępne są na stronie internetowej: <https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/programy-transformacji-cyfrowej-zus>



REKOMENDOWANE DZIAŁANIA



Dokonanie szczegółowej analizy poprawności naliczeń wynagrodzeń w celu identyfikacji obszarów, w których wystąpiły nadpłaty oraz dokonanie korekty, aby odzyskać środki nadpłacone przed wejściem w życie zmian przepisów.



Wykonanie analizy i wyeliminowanie wszystkich obszarów, w których wystąpiły lub są możliwe błędy krytyczne w rozliczaniu kosztów wynagrodzeń (m.in. dane deklarowane w systemie Płatnik). W świetle nowych zmian, analiza i korekta błędów w danych deklarowanych przez płatnika ma być docelowo wykonywana wyłącznie przez ZUS.



Sprawdzenie i aktualizacja systemu kadrowo-płacowego pod kątem nowych przepisów.



Analiza i aktualizacja procedur wewnętrznych oraz dokumentów związanych z procesem zatrudnienia i obsługi pracowników.



Uruchomienie projektów analizy kosztów wynagrodzeń w organizacji generujących dodatkowe środki finansowe na pokrycie wysokich kosztów aktualizacji systemów kadrowo-płacowych.



Średnie stawki godzinowe konsultantów systemów kadrowo-płacowych na rynku wynoszą od **200 do 1000 zł netto/h.** Do tego należy doliczyć czas pracy pracownika Działu Kadry i Płac poświęcony na szczegółową analitykę poszczególnych składników kadrowo-płacowych.

KONTAKT

W przypadku pytań dotyczących publikacji zachęcamy do kontaktu z naszymi ekspertami:



Sylwia Mitura-Lis
Head of Consulting
e-mail: smitura-lis@fiabilis.pl
mobile: +48 604 946 146

kwestie dotyczące zmian
w przepisach



Bartosz Kruszewski
Head of Sales & Marketing
e-mail: bkruszewski@fiabilis.pl
mobile: +48 604 084 176

kwestie projektów
analitycznych i współpraca
biznesowa



Fiabilis Consulting Group Polska należy do międzynarodowej grupy Fiabilis Consulting Group, która od ponad 12 lat działa w Europie oraz Ameryce Południowej. Specjalizujemy się w analityce i doradztwie w obszarze ubezpieczeń społecznych oraz kadr i płac. Eksperti Fiabilis na co dzień wspierają swoich Klientów w zwiększaniu efektywności i usprawnianiu ich procesów kadrowo-płacowych oraz pomagają w uzyskiwaniu dodatkowych środków na sfinansowanie strategicznych celów organizacji.

RAPORT PRZYGOTOWANY W CZERWCU 2021

© Fiabilis Consulting Group.

Wszystkie prawa zastrzeżone.

Niniejsza publikacja została przygotowana wyłącznie w celach informacyjnych i jej celem nie jest świadczenie doradztwa biznesowego. W celu uzyskania profesjonalnego wsparcia w zakresie kadr i płac oraz analityki HR prosimy o bezpośredni kontakt ze specjalistami Fiabilis CG.

W kwestiach związanych z raportem prosimy o kontakt z Bartoszem Kruszewskim: bkruszewski@fiabilis.pl.



POLSKA | BELGIA & FRANCJA | WŁOCHY | HISZPANIA | NIEMCY | BRAZYLIA | CHILE
