INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

miesięcznik

PRAWO PRACY · WYNAGRODZENIA · UBEZPIECZENIA · ZASIŁKI

Temat numeru

Delegowanie pracowników – jakie zmiany w przepisach wprowadziła unijna dyrektywa

9 (369)
wrzesień 2020

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

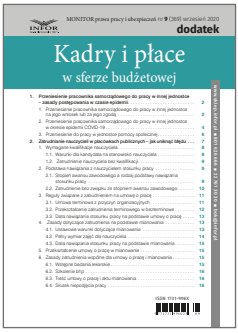
1. Udzielanie zaległego urlopu wypoczynkowego w czasie pandemii koronawirusa 4
2. INFORLEX ZUS umorzy składki niektórych płatników, którzy nie uzyskali wcześniej zwolnienia na podstawie ustawy o COVID-19 6
3. Do 30 września 2020 r. należy przekazać II ratę odpisu na zfśs 8
4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy udzielony podczas przestoju – stanowisko GIP 10
5. Wykorzystywanie przez pracodawcę prywatnych danych kontaktowych do pracownika – stanowisko UODO 12

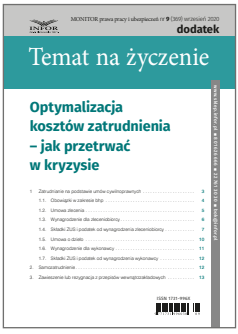
II. URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

1. Kto jest administratorem danych przetwarzanych na potrzeby kasy zapomogowo-pożyczkowej działającej u pracodawcy 14

Odpowiedzi na pytania kadrowych

Jak na wynagrodzenie pracownika wpływa czas wolny udzielony za pracę w godzinach nadliczbowych 17





w komplecie z numerem

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >

PRENUMERATA 2021
Odnów abonament i odbierz prezenty!

ISSN 1731-996X
9 771731 996009 09
Indeks 369691

Gdzie przechowywać informacje o wypłacanym pracownikom ekwiwalencie za pranie odzieży roboczej . . . 17
Czy można zrezygnować z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu 8 tygodni tego świadczenia . . . 17

III. AKTUALNOŚCI

1. **Najnowsze wskaźniki i stawki** . . . 18
1.1. Nominalny wymiar czasu pracy . . . 18
1.2. Współczynnik ekwiwalentowy . . . 18
1.3. Przeciętne wynagrodzenie . . . 18
1.4. Wynagrodzenie młodocianych . . . 18
1.5. Ograniczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i FEP . . . 18
1.6. Składka na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców . . . 18
2. **Zmiany prawa – weszły w życie 21.07–1.09.2020 r.** . . . 19
2.1. Zmiany w warunkach bhp podczas szkoleń Policji prowadzonych z użyciem środków przymusu bezpośredniego . . . 19
2.2. Zmiany w nadawaniu uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii . . . 19
2.3. Nowe zasady prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji . . . 20
2.4. Zmiana warunków kształcenia lekarzy i lekarzy dentystów . . . 20
2.5. Organizacja pracy szkół oraz praktyk zawodowych u pracodawców w okresie pandemii . . . 21
3. **W Sejmie** . . . 21
3.1. Nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy . . . 21

IV. TEMAT NUMERU

1. INFORLEX **Delegowanie pracowników – jakie zmiany w przepisach wprowadziła unijna dyrektywa** . . . 22
Nowe definicje pracodawcy delegującego . . . 22
Delegowanie na okres 12 lub 18 miesięcy . . . 24
Obliczanie okresów delegowania . . . 25
Minimalne warunki zatrudnienia . . . 26
Wyłączenie obowiązku zapewnienia nie mniej korzystnych warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia . . . 27
Odpowiedzialność solidarna przy pracach budowlanych . . . 27
Agencje pracy tymczasowej delegujące na terytorium RP . . . 28
Delegowanie powyżej 12 lub 18 miesięcy . . . 28
Grupy wyłączone ze stosowania przepisów o delegowaniu . . . 29

V. DOKUMENTACJA KADROWA

1. Regulamin zwolnień grupowych – co powinien zawierać . . . 30

VI. JAK WYLICZYĆ

1. INFORLEX Jak ustalić spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19, aby ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń 38

VII. PRAWO PRACY

1. Czy potrzebna jest zgoda poleconego przez pracownika kandydata do pracy na udział w rekrutacji 41
2. Czy przy ponownym zatrudnieniu pracownika trzeba zakładać nowe akta osobowe 43
3. Czy można zmienić długość okresu rozliczeniowego przed jego zakończeniem 46
4. Czy odpoczynek tygodniowy kierowcy może kończyć się w poniedziałek rano 51

VIII. WYNAGRODZENIA

1. Znaczne wahania składników zmiennych wliczanych do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu pieniężnego 55
2. Czy pracownikowi wykonującemu pracę zdalną na podstawie ustawy o COVID-19 przysługuje ekwiwalent za używanie prywatnego sprzętu 59
3. Jak stosować ograniczenie odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego na podstawie ustawy o COVID-19 62
4. Jak ustalić dodatek za godziny ponadwymiarowe w przypadku zatrudnienia na niepełny etat 65

IX. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Jakie obowiązki wobec ZUS ma płatnik, którego zleceniobiorca uzyskał prawo do renty 68
2. Jak rozliczyć w raportach ZUS nadpłatę zasiłku macierzyńskiego ze 100% do 80% 70
3. Jak liczyć okres 24 miesięcy ulgi „preferencyjnej" ZUS, gdy rozpoczęcie działalności nastąpiło w trakcie miesiąca 74
4. W jakiej sytuacji dodatek za pranie odzieży roboczej jest zwolniony z oskładkowania 77

X. ZASIŁKI

1. Ustalanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i jego wysokości 79
2. Świadczenia chorobowe za okres poddania się kwarantannie bez decyzji sanepidu 85
3. Wysokość zasiłku chorobowego za pobyt w szpitalu 89
4. Podstawa wymiaru świadczenia chorobowego po przerwie w zatrudnieniu 91

XI. BHP W FIRMIE

1. Udzielenie pierwszej pomocy w zakładzie pracy w czasie epidemii COVID-19 . . 93

XII. NOWOŚCI WYDAWNICZE

1. Zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Obowiązki pracodawców 97

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1 Udzielanie zaległego urlopu wypoczynkowego w czasie pandemii koronawirusa

Przepisy Tarczy antykryzysowej 4.0 pozwalają pracodawcy w czasie obowiązywania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego koronawirusem na udzielenie zaległego urlopu w wymiarze maksymalnie do 30 dni w dowolnym terminie. Oznacza to, że w tym roku pracodawca nie musi czekać do 30 września 2020 r. z udzieleniem zaległego urlopu wypoczynkowego. Może go udzielić wcześniej bez zgody pracownika.

Tarcza antykryzysowa 4.0 dała pracodawcy uprawnienie do wysłania pracownika na zaległy urlop w dogodnym dla pracodawcy terminie. Wprowadziła bowiem możliwość udzielenia przez pracodawcę, bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni (art. 15gc ustawy o COVID-19). Rozwiązanie to obowiązuje jednak wyłącznie w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19. Pozostałe dni zaległego niewykorzystanego odpoczynku pracodawca udziela zgodnie z ogólnymi przepisami Kodeksu pracy. Taka regulacja obowiązuje od 24 czerwca 2020 r. Oznacza to, że pracodawcy mogą kierować pracowników na zaległe urlopy wcześniej niż przed 30 września 2020 r.

Zgodnie bowiem z ogólnie obowiązującymi przepisami zaległego urlopu za poprzedni rok należy udzielić pracownikowi najpóźniej do 30 września. Obowiązkiem pracodawcy jest samo udzielenie pracownikowi zaległego urlopu do końca września kolejnego roku, a nie konieczność jego wykorzystania w całości w tym terminie przez zatrudnionego.

WAŻNE Na podstawie Tarczy antykryzysowej 4.0 pracodawca może skierować pracownika na zaległy urlop w wymiarze do 30 dni przed 30 września 2020 r.

W omawianym przypadku chodzi o 30 dni urlopu wypoczynkowego udzielanego na dni pracy pracownika zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a nie 30 dni wypoczynku. W praktyce więc pracownik będzie w pracy nieobecny przez znacznie dłuższy czas.

PRZYKŁAD

Pracownik pracuje w systemie podstawowym czasu pracy od poniedziałku do piątku. Pracodawca udzielił mu 30 dni zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie od 3 sierpnia do 11 września 2020 r. Pracownik będzie zatem nieobecny w pracy ponad miesiąc.

Regulacje dotyczące zaległego urlopu wypoczynkowego wprowadzone przez Tarczę 4.0. nie rozróżniają odmiennych zasad udzielania tego urlopu w odniesieniu do „zwykłego" urlopu zaległego oraz urlopu, który mógł być wykorzystany w trybie „na żądanie". Takie rozróżnienie dotychczas funkcjonowało na podstawie przepisów Kodeksu pracy regu-

lujących udzielenie zaległego urlopu. Zgodnie z nimi zaległego urlopu, który miał być wykorzystany jako urlop na żądanie, można było udzielić pracownikowi po 30 września, jednak nie później niż do końca roku. Takie stanowisko potwierdził również PIP w piśmie nr GPP-110-4560-170/08/PE. W przeciwieństwie jednak do regulacji kodeksowej Tarcza 4.0 nie dzieli urlopu na takie części, umożliwiając udzielenie każdego urlopu zaległego z pominięciem dotychczasowych terminów.

Zaległy urlop wypoczynkowy przekraczający 30 dni

Może się zdarzyć, że pracownik będzie miał więcej niż 30 dni zaległego urlopu np. z powodu długotrwałej choroby czy korzystania z urlopów rodzicielskich. W takiej sytuacji pozostałą część urlopu zaległego powinien wykorzystać według kodeksowych zasad, czyli do 30 września następnego roku. Dotychczas w tym zakresie było prezentowane stanowisko, zgodnie z którym w czasie pandemii koronawirusa pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania zaległego urlopu. Taką opinię przedstawił również PIP na swojej stronie internetowej. Jednak przepisy Tarczy 4.0 wyraźnie wskazują na możliwość udzielenia zaległego urlopu bez zgody pracownika tylko w wymiarze 30 dni. Gdyby bowiem taka możliwość jednostronnego ustalania terminu urlopu przez pracodawcę miała dotyczyć całego zaległego urlopu, ustawodawca wyraźnie by to przewidział, nie ograniczając jego wymiaru jedynie do 30 dni. Należy zatem uznać, że pracodawca powinien udzielić pracownikowi zaległego urlopu do 30 września, ale tylko w odniesieniu do urlopu przekraczającego wymiar 30 dni. Ponadto należy przyjąć, że pracodawca może również wskazanego w Tarczy 4.0 wymiaru zaległego urlopu, tj. 30 dni, udzielić po 30 września. Ma bowiem prawo udzielić tego urlopu w dowolnym terminie do końca tego roku.

Zasady udzielania zaległego urlopu

Zaległego urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tak samo jak zwykłego urlopu wypoczynkowego, czyli tylko na dni pracy danego pracownika. Urlop wypoczynkowy należy przeliczać na godziny, przyjmując, że 1 dzień urlopu to 8 godzin pracy (art. 154^2 § 2 Kodeksu pracy).

Jeżeli pracownik odmawia wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, a pracodawca chce mu go udzielić bez jego zgody, powinien:

Krok 1. Wskazać mu na piśmie termin udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego.

Krok 2. W razie stawienia się pracownika w pracy w czasie udzielonego zaległego urlopu odmówić mu dopuszczenia do pracy.

Krok 3. Zaznaczyć w ewidencji czasu pracy termin wykorzystania zaległego urlopu.

Sankcje za nieudzielenie zaległego urlopu

Pracodawca, który nie udzieli pracownikowi w terminie zaległego urlopu, może zostać ukarany przez sąd grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Pracodawca może zostać ukarany grzywną w takiej wysokości za:

- nieudzielenie pracownikowi przysługującego mu urlopu wypoczynkowego (dotyczy to także nieudzielenia zaległego urlopu),
- bezpodstawne obniżenie wymiaru tego urlopu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 154[2] § 2, art. 163, art. 167[2], art. 168, art. 282 § 1 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 15gc ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106

©℗
Marek Skałkowski
ekspert z zakresu prawa pracy, prawnik, redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, były pracownik działu porad prawnych Państwowej Inspekcji Pracy

2 ZUS umorzy składki niektórych płatników, którzy nie uzyskali wcześniej zwolnienia na podstawie ustawy o COVID-19

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Przedsiębiorcy, którzy wystąpili do ZUS z wnioskiem o zwolnienie ze składek za okres od marca do maja 2020 r. i nie otrzymali ulgi ze względu na posiadanie nadpłaty na koncie płatnika, obecnie mogą liczyć na umorzenie tych należności. Taką zmianę wprowadza ustawa o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw.

Zwolnienie z należności do ZUS za okres od marca do maja 2020 r. to jedna z najważniejszych ulg, które ze względu na stan pandemii COVID-19 zostały udostępnione niektórym płatnikom składek. Prawo do skorzystania z tego zwolnienia miały różne grupy płatników – m.in. samozatrudnieni (z zachowaniem kryterium przychodowo-dochodowego), firmy zatrudniające od 1 do 9 osób (zwolnienie ze 100% składek ZUS), podmioty zgłaszające do ubezpieczeń od 10 do 49 osób (zwolnienie z 50% składek ZUS).

W praktyce nie wszyscy mogli skorzystać z ulgi za pełne trzy miesiące wyznaczone ustawą. Chodzi o płatników, którzy z różnych powodów mieli nadpłacone składki. Tarcza antykryzysowa ustanawiała generalną zasadę (w toku kolejnych nowelizacji pojawiały się od niej wyjątki), zgodnie z którą zwolnieniu (umorzeniu) podlegały jedynie składki nieopłacone. Płatnicy, którzy z różnych przyczyn opłacili składki za miesiące objęte zwolnieniem, nie mogli otrzymać zgody z ZUS na skorzystanie z ulgi. Te same konsekwencje dotyczyły płatników, którzy mieli nadwyżkowo opłacone należności ZUS. Nie wszyscy mieli nawet świadomość istnienia nadpłaty na ich koncie płatnika w systemie ZUS.

ZUS wyjaśniał, że opisana powyżej praktyka wynika z przepisów, bo zwolnienie ze składek obejmuje tylko należności nieopłacone za dany miesiąc. Obecnie ustawodawca zdecydował, że zwolnienie będzie należne wszystkim płatnikom, którzy spełniają ustawowe kryteria do jego uzyskania – nawet jeżeli wcześniej już opłacili składki za dany miesiąc lub na ich kontach widniała nadpłata.

Zgodnie z nowelizacją ustawy ZUS z urzędu (bez dodatkowego wniosku) ma rozpatrzyć wnioski o zwolnienie z opłacania składek złożone do 30 czerwca 2020 r. przez płatników, którzy jednocześnie posiadali nadpłatę lub dokonali płatności składek, które pokryły należności za okresy objęte złożonym wnioskiem. Wnioski te mają zostać również rozpatrzone, nawet gdy wcześniej ZUS odmówił zwolnienia z opłacania składek.

PRZYKŁAD

Spółka z o.o., zatrudniająca i zgłaszająca do ubezpieczeń społecznych 8 osób, w 2019 r. przeprowadziła korektę dokumentacji rozliczeniowej ZUS za część spośród swoich zleceniobiorców. W wyniku tej korekty na koncie spółki prowadzonym przez ZUS pojawiła się nadpłata w kwocie ponad 13 000 zł (składki społeczne za niektórych zleceniobiorców były nienależne). Płatnik nie występował o rozliczenie konta i prawdopodobnie nie miał nawet wiedzy o wielkości nadpłaty. Kolejne należności regulował terminowo, dlatego na jego koncie nadal były wykazane nadpłacone składki.

W marcu 2020 r. płatnik ten wystąpił o udzielenie mu przez ZUS zwolnienia składkowego za okres od marca do maja 2020 r. i za marzec otrzymał decyzję odmowną, natomiast za kwiecień zwolnienie objęło tylko część składek. Pełna ulga przysługiwała, na mocy decyzji ZUS, tylko za maj 2020 r. Stało się tak dlatego, że ZUS z urzędu zaliczył nadpłatę widniejącą na koncie na poczet bieżących płatności. Miały one zatem status składek „opłaconych", pomimo że płatnik nie dokonał odrębnej płatności za marzec i kwiecień 2020 r. ze względu na to że ubiegał się o zwolnienie.

Po zmianie przepisów składki za marzec i kwiecień 2020 r. zostaną tej spółce umorzone przez ZUS z urzędu. Płatnik nie musi składać w tej sprawie nowego wniosku. Po ustaleniu wysokości nadpłaty na koncie spółka może wystąpić do ZUS o jej zwrot (w formie pieniężnej) lub zaliczyć ją na poczet bieżących należności. Wtedy kwoty należnych składek należy przy ich opłacaniu pomniejszyć o wartość nadpłaty, aż do jej zlikwidowania.

Zwolnieniu z obowiązku opłacenia składek podlegają należne składki wykazane w deklaracji rozliczeniowej za marzec, kwiecień i maj 2020 r. znane na dzień ponownego rozpatrzenia wniosku o zwolnienie z opłacenia składek.

Jeżeli w związku z umorzeniem składek na koncie płatnika powstanie nadpłata, to zostanie ona zaliczona na poczet przyszłych składek lub będzie podlegać zwrotowi na wniosek płatnika, w trybie określonym w art. 24 ustawy systemowej.

ZUS poinformował, że w związku ze zmianą przepisów nie należy składać do ZUS wniosków o ponowne rozpatrzenie sprawy. ZUS rozpatrzy sprawę z urzędu – bez ponownego wniosku. Nie należy też na obecnym etapie występować o zwrot nadpłaty – będzie można o to wystąpić po ustaleniu wysokości umorzenia oraz rozliczeniu konta płatnika.

O uzyskaniu zwolnienia z opłacania składek lub jego nowej wysokości ZUS poinformuje płatnika na Platformie Usług Elektronicznych (PUE) ZUS lub przekaże pismo za pośrednictwem poczty.

Co bardzo istotne, rozszerzenie ulgi dotyczy tylko tych płatników, którzy w terminie, czyli najpóźniej do 30 czerwca 2020 r., przekazali do ZUS wniosek o zwolnienie ze składek. Jeżeli nie dopełnili tej formalności, obecnie zasadniczo nie mają szansy na zwolnienie. Jedynym sposobem, który mógłby pomóc w tej sytuacji, jest jak najszybsze złożenie do ZUS wniosku o przywrócenie terminu na złożenie wniosku RDZ o zwolnienie ze składek (art. 58 Kodeksu postępowania administracyjnego). Ze względu na wyrażoną w nowej ustawie wolę ustawodawcy, aby ze zwolnienia ze składek skorzystała jak największa grupa płatników, istnieje szansa, że taki wniosek zostanie uwzględniony.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że spółka z poprzedniego przykładu miała nadpłatę na koncie tak dużą, że została zaliczona przez ZUS na pokrycie należności składkowych za okres od marca

do maja 2020 r. Wiedząc o tym spółka w ogóle nie ubiegała się o zwolnienie ze składek w poprzednim stanie prawnym, uważając, że i tak nie ma do niego uprawnień (składki zaliczone z nadpłaty stały się składkami opłaconymi). Obecnie, aby uzyskać zwolnienie, spółka powinna jak najszybciej złożyć do ZUS dwa wnioski:

- RDZ o zwolnienie ze składek oraz
- wniosek o przywrócenie terminu na złożenie tego wniosku, w trybie art. 58 Kodeksu postępowania administracyjnego.

Jako uzasadnienie przywrócenia terminu należy wskazać ówczesny stan prawny, zgodnie z którym zwolnienie dla tego płatnika było wówczas niedostępne. Istnieje szansa, że ZUS uwzględni oba wnioski. Jeżeli nie – wyda decyzję odmowną, od której będzie można odwołać się do sądu.

Prośbę o przywrócenie terminu wnosi się w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi (art. 58 ust. 2 Kodeksu postępowania administracyjnego). Jednocześnie z wniesieniem prośby należy dopełnić czynności, dla której był określony termin (w omawianym przypadku – złożyć spóźniony wniosek RDZ).

Jeżeli za przyczynę niezłożenia wniosku RDZ w terminie uznamy poprzedni stan prawny, który nie dawał szansy na zwolnienie, to 7-dniowy termin na wnioskowanie o przywrócenie terminu należy liczyć od dnia wejścia w życie nowych przepisów. W omawianym zakresie zaczną one obowiązywać 30 dni od daty publikacji w Dzienniku Ustaw.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 24 ust. 6a–6h, art. 31, art. 32, art. 83 ust. 1–2, art. 83b ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 266; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291
- art. 31zo ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106
- art. 10, art. 13 pkt 6 ustawy z 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw – w dniu oddania niniejszego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta
- art. 58 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2096; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1298

©℗
Joanna Stolarska
prawnik, ekspert prawa ubezpieczeń społecznych, autorka licznych publikacji i opracowań z zakresu składkowego, były wieloletni pracownik ZUS

Czytaj także: „Jak odzyskać z ZUS nadpłatę z tytułu składek" – na www.inforlex.pl/ewydania.

3 Do 30 września 2020 r. należy przekazać II ratę odpisu na zfśs

Pracodawcy, którzy w 2020 r. mieli obowiązek utworzenia zfśs, powinni przekazać do 30 września 2020 r. na rachunek funduszu pozostałą kwotę odpisu podstawowego i ewentualne zwiększenia. Podmioty, które utworzyły fundusz dobrowolnie, środki na jego działalność mogą przekazać w innym dowolnie

ustalonym terminie, przy czym również na wyodrębnione konto funduszu. W 2020 r. maksymalna podstawa odpisu wynosi 4134,02 zł.

Podmioty zobowiązane do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w 2020 r., tj.:

- jednostki budżetowe bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników,
- pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający przynajmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, a także zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – na wniosek organizacji związkowej,

przekazują odpisy na działalność funduszu, co do zasady, w dwóch ratach i terminach:

- do 31 maja – co najmniej 75% odpisów podstawowych,
- do 30 września – pozostałą część odpisów podstawowych i tzw. odpisy zwiększające (np. na emerytów i rencistów – byłych pracowników, pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym).

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby środki na fundusz zostały przekazane przez pracodawcę w jednej wpłacie (przelewie). Przekazanie środków na zfśs po wyznaczonym terminie, np. po 30 września, nie powoduje powstania po stronie pracodawcy zobowiązania do odprowadzenia odsetek z tego tytułu (wyrok SN z 11 kwietnia 2012 r., III PK 66/11, OSNP 2013/5–6/54).

Wysokość wpłaty na fundusz

Wysokość wpłaty na fundusz ustala się na podstawie przeciętnej planowanej w danym roku kalendarzowym liczby osób zatrudnionych u pracodawcy. Należy w niej uwzględnić wyłącznie pracowników (zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy), pomijając osoby wykonujące pracę na innej podstawie, np. zleceniobiorców czy współpracujące osoby samozatrudnione.

Po zakończeniu roku planowany stan zatrudnienia w danym roku wymaga skorygowania do rzeczywistego stanu przeciętnej liczby zatrudnionych i jednocześnie skorygowania dokonywanych wpłat na fundusz. Pracodawca ma możliwość bieżącej korekty stanu zatrudnienia, np. podczas dokonywania przelewu kolejnych rat.

W 2020 r. odpisu na zfśs (zarówno podstawowego, jak i fakultatywnego) dokonuje się od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w drugim półroczu 2018 r., tj. od kwoty 4134,02 zł. Jest to nowa kwota bazowa obowiązująca od 1 stycznia 2020 r.

Tabela. Wysokość odpisu podstawowego i odpisów dodatkowych (nieobowiązkowych) na zfśs w 2020 r.

Osoba, na którą jest dokonywany odpis	Wysokość odpisu podstawowego
1	2
na jednego pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach (37,5%)	1550,26 zł
na jednego pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (50%)	2067,01 zł

1	2
na jednego pracownika młodocianego: ■ w pierwszym roku nauki (5%) ■ w drugim roku nauki (6%) ■ w trzecim roku nauki (7%)	 206,70 zł 248,04 zł 289,38 zł
Osoby, na które jest dokonywane dobrowolne zwiększenie	**Zwiększenie odpisu podstawowego**
na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczący lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, wysokość odpisu może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	258,38 zł
Osoby, na które jest dokonywane dobrowolne zwiększenie	**Zwiększenie funduszu**
na każdego uprawnionego do opieki socjalnej emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, nad którymi pracodawca sprawuje opiekę socjalną, fundusz może być zwiększony o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	258,38 zł
na każdą zatrudnioną osobę fundusz można zwiększyć o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, pod warunkiem przeznaczenia całości tych zwiększeń na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego utworzonego przez pracodawcę	310,05 zł

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 ust. 1, ust. 1c i ust. 3, art. 4, art. 5, art. 5h–5i, art. 6, art. 12 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1070
- § 1, § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – Dz.U. Nr 43, poz. 349
- obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 19 lutego 2019 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2018 r. i w drugim półroczu 2018 r. – M.P. z 2019 r. poz. 201

©℗

Bożena Goliszewska-Chojdak

ekonomista, specjalista z zakresu kadr i płac, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, praktyk z kilkunastoletnim doświadczeniem w dziale personalnym

4 Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy udzielony podczas przestoju – stanowisko GIP

Pracownik nie może być w tym samym czasie objęty przestojem i korzystać z urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji, w razie udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi objętemu przestojem, za czas urlopu powinien on otrzymać wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, a nie wynagrodzenie przestojowe – tak uznał GIP w odpowiedzi z 22 lipca 2020 r. na pytanie redakcji MPPiU.

Pracownik objęty przestojem, który korzysta z urlopu wypoczynkowego, powinien otrzymać wynagrodzenie urlopowe ze składników stałych w wysokości należnej jak za pracę oraz ze składników zmiennych – jeżeli ma do nich prawo. Oznacza to, że nie może otrzymać wynagrodzenia przestojowego za czas urlopu wypoczynkowego.

Pismo Głównego Inspektoratu Pracy z 22 lipca 2020 r. dotyczące obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi objętemu przestojem

Istotą przestoju jest nieświadczenie pracy przez pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W czasie przestoju pracownik pozostaje jednak w gotowości do świadczenia pracy. Celem urlopu wypoczynkowego jest natomiast zapewnienie odpoczynku i regeneracji sił pracownika. W czasie urlopu pracownik nie pozostaje w gotowości do świadczenia pracy.

W myśl art. 81 ust. 1 Kodeksu pracy pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Z kolei zgodnie z art. 15g ust. 6 oraz art. 15gb ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.) pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Natomiast w myśl art. 172 Kodeksu pracy za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Ze względu na odmienny charakter przestoju i urlopu wypoczynkowego, a także odmienne zasady wynagradzania za ww. okresy, należałoby wykluczyć możliwość jednoczesnego przebywania pracownika na przestoju i korzystania z urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji, w razie udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikowi objętemu przestojem, pracownik za czas urlopu powinien otrzymać wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, a nie wynagrodzenie przestojowe.

Sposób obliczania wynagrodzenia urlopowego określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.). W myśl przepisu § 6 pkt 2 ww. rozporządzenia wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju.

Stosownie do przepisu § 7 ww. rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Natomiast w przypadku zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, sumuje się te składniki wypłacone pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu. Jeśli wysokość tych składników podlega znacznemu wahaniu, mogą one być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ww. rozporządzenia). Należy mieć przy tym na względzie dyspozycję przepisu § 11 ust. 1 ww. rozporządzenia, zgodnie z którą jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

Następnie otrzymaną sumę zmiennych składników wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona podstawa wymiaru, a następnie mnoży tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Oprac. **Bożena Goliszewska-Chojdak**

5 Wykorzystywanie przez pracodawcę prywatnych danych kontaktowych do pracownika – stanowisko UODO

Pracodawca, który podczas procesu rekrutacji pozyskał prywatne dane kontaktowe kandydata do pracy, np. adres prywatnej poczty elektronicznej czy numer prywatnego telefonu komórkowego, po jego zatrudnieniu nie może ich wykorzystywać do kontaktów zawodowych z tą osobą, jeśli nie udzieliła zgody na wykorzystanie tych danych w tym celu.

Urząd Ochrony Danych Osobowych w swoim stanowisku opublikowanym 17 sierpnia 2020 r. na swojej stronie internetowej odniósł się do problemu możliwości wykorzystania przez pracodawców prywatnych danych kontaktowych pracowników, które zostały pozyskane przez zatrudniającego przy okazji procesu rekrutacji.

Dane osoby ubiegającej się o zatrudnienie

Jak wskazał UODO, pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko; datę urodzenia; dane kontaktowe wskazane przez taką osobę; wykształcenie; kwalifikacje zawodowe; przebieg dotychczasowego zatrudnienia (art. 22^1 § 1 Kodeksu pracy). Natomiast kiedy kandydat staje się pracownikiem, pracodawca żąda od niego podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- adres zamieszkania;
- numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Zatem Kodeks pracy nie daje prawa do żądania przez pracodawcę prywatnego adresu poczty elektronicznej i numeru prywatnego telefonu.

Należy też zdawać sobie sprawę, że w polskim systemie prawnym nie istnieje żaden przepis, który zobowiązywałby osobę fizyczną do posiadania takich środków komunikacji. Dysponowanie adresem poczty elektronicznej i telefonem jest i powinno pozostać dobrowolne.

W związku z powyższym, jak podkreśla w swoim stanowisku UODO, aby pracodawca mógł przetwarzać w celach zawodowych dane kontaktowe do pracownika, które pozyskał podczas rekrutacji, takie jak np. adres prywatnej poczty elektronicznej czy numer prywatnego telefonu komórkowego, musi uzyskać na to jego zgodę (pisemną, określająca zasady kontaktu).

WAŻNE Pracodawca, aby móc przetwarzać w celach zawodowych prywatne dane kontaktowe pracownika pozyskane w procesie rekrutacji, musi uzyskać na to jego zgodę.

UODO przypomina także, iż zazwyczaj podczas rekrutacji, pozyskując dane, o których mowa w art. 221 § 1 Kodeksu pracy, a więc m.in. dane kontaktowe wskazane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie, pracodawca, spełniając obowiązek informacyjny, deklaruje, że będzie je przetwarzał jedynie na potrzeby przeprowadzenia naboru. Zatem na każdy inny cel przetwarzania tych danych pracownika, do których należy między innymi kontaktowanie się z nim w celach służbowych, pracodawca musi pozyskać zgodę zatrudnionego.

Jak podkreśla w swoim stanowisku urząd, zgoda powinna być dobrowolna, a osoba, której dane dotyczą, musi otrzymać zapytanie o zgodę w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, napisane jasnym i prostym językiem (art. 7 RODO).

WAŻNE Zgoda na wykorzystanie prywatnych danych pracownika w celach służbowych powinna być dobrowolna.

Jeżeli więc pracodawca chciałby wykorzystywać prywatne dane kontaktowe pracownika, to musi określić wszystkie cele, dla których za zgodą zatrudnionego dane te będą przetwarzane. Określenie tych celów ma zasadnicze znaczenie nie tylko z punktu widzenia przepisów prawa pracy, ale również zasady przejrzystości (art. 5 RODO). Jednocześnie UODO zaznacza, że możliwość nawiązywania przez pracodawcę kontaktów z pracownikiem po godzinach pracy powinna być ograniczona jedynie do sytuacji, w której zachodziłyby szczególne warunki uzasadniające takie działanie.

WAŻNE Możliwość kontaktów pracodawcy z pracownikiem po godzinach pracy powinna być ograniczona do sytuacji, w której zachodziłyby szczególne warunki uzasadniające takie działanie.

Należy też pamiętać, że pracownik ma prawo w dowolnym momencie wycofać udzieloną zgodę, a pracodawca zaprzestać przetwarzania danych wykorzystywanych na podstawie tej przesłanki. Istotne także jest to, że brak zgody lub jej wycofanie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 22^{1a} § 2 Kodeksu pracy).

Dane pozyskane od pracownika

Jak wskazuje UODO, inna sytuacja powstaje wówczas, gdy zgodnie z art. 22^{1} § 4 Kodeksu pracy pracodawca żąda podania innych danych osobowych pracownika niż określone w § 1 i 3 (jak m. in. imię, nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL), gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Przykładem takiej sytuacji może być przekazanie danych kontaktowych, np. prywatnego adresu e-mail i numeru prywatnego telefonu, w związku z obowiązkiem zawarcia umowy o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych z wybraną instytucją finansową. Pracodawca ma bowiem obowiązek prawny przekazania danych osobowych m.in. w postaci adresu poczty elektronicznej i numeru telefonu od pracownika bez wyrażenia jego zgody do wybranej instytucji finansowej, o ile pracownik takie dane mu udostępni. Podstawą legalizującą takie działania jest art. 6 ust. 1 lit. c RODO. Jak zaznacza UODO, pracodawca musi mieć świadomość, że takie dane może przetwarzać jedynie w celu ich przekazania do wybranej instytucji finansowej.

Źródło: www.uodo.gov.pl

Oprac. **Magdalena Sybilska-Bonicka**

1 Kto jest administratorem danych przetwarzanych na potrzeby kasy zapomogowo-pożyczkowej działającej u pracodawcy

MONIKA MŁOTKIEWICZ
NACZELNIK WYDZIAŁU WSPÓŁPRACY Z INSPEKTORAMI OCHRONY DANYCH W UODO

PROBLEM

W naszej firmie funkcjonuje pracownicza kasa zapomogowo-pożyczkowa (PKZP). Kogo należy uznać za administratora danych przetwarzanych w ramach działalności PKZP działającej u pracodawcy? Czy między PKZP a pracodawcą, jeśli PKZP uzna się za administratora danych, powinna być zawarta umowa powierzenia przetwarzania danych osobowych? Czy w statucie PKZP można zawrzeć informację, że do przetwarzania danych osobowych stosuje się zasady opisane w polityce ochrony danych obowiązującej u pracodawcy?

RADA

Pracodawca i PKZP samodzielnie ustalają własne cele i sposoby przetwarzania posiadanych przez siebie danych osobowych, dlatego powinni być traktowani jako oddzielni administratorzy. Gdy pracodawca pomaga PKZP, aby ta mogła realizować swoje zadania w danym zakładzie pracy, to nie powinni zawierać umowy powierzenia. W tym przypadku bowiem oba podmioty współdziałają ze sobą, a zatem wspólnie ustalają cele i sposoby przetwarzania wykorzystywanych danych osobowych, aby PKZP wykonała zadania na rzecz swoich członków. Działają oni zatem jako współadministratorzy.

UZASADNIENIE

Przesądzenie, jaki jest status pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej działającej u danego pracodawcy i który z podmiotów (PKZP czy zakład pracy) jest, na podstawie przepisów o ochronie danych osobowych, administratorem danych osobowych przetwarzanych w związku z działaniem PKZP, wymaga przede wszystkim dokonania analizy konkretnych przepisów mających zastosowanie w określonej sytuacji.

O tym, czy dany podmiot jest administratorem, decyduje przede wszystkim rodzaj i charakter nadanych mu przez prawo kompetencji oraz wyznaczone przepisami prawa zadania. Definicja administratora wskazuje, że jest nim osoba fizyczna lub prawna, organ publiczny, jednostka lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych (art. 4 pkt 7 RODO).

W odniesieniu do pracodawcy to w ramach stosunku pracy powstają określone prawa i obowiązki między pracodawcą a pracownikiem, których realizacja wiąże się z koniecznością przetwarzania danych pracownika (na podstawie odpowiednich przepisów Kodeksu pracy bądź innych przepisów prawa).

Z kolei możliwość tworzenia u pracodawców PKZP przewiduje art. 39 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Członkami tych kas mogą być osoby wykonujące pracę zarobkową, emeryci, renciści. Szczegółowe zasady organizowania i działania PKZP określa rozporządzenie Rady Ministrów z 19 grudnia 1992 r. w sprawie pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych w zakładach pracy (dalej: rozporządzenie w sprawie PKZP). Kasy te zostały powołane do udzielania swoim członkom pomocy materialnej w formie pożyczek oraz zapomóg na zasadach określonych w statucie.

Zarówno pracodawca (zakład pracy), jak i PKZP, w zakresie przetwarzanych przez siebie danych osobowych, samodzielnie ustalają własne cele i sposoby ich przetwarzania, dlatego zasadnie można uznać, że powinni być traktowani jako oddzielni administratorzy.

Natomiast w § 4 rozporządzenia w sprawie PKZP przewidziano pomoc ze strony pracodawcy (zakładu pracy) przy realizacji zadań PKZP. Pomoc ta może obejmować m.in.: prowadzenie księgowości, obsługę kasową i prawną, dokonywanie na rzecz PKZP potrąceń w listach płac, listach wypłat zasiłków chorobowych, wpisowego, wkładów miesięcznych i rat pożyczek, przyjmowanie wpłat wnoszonych przez emerytów i rencistów oraz osoby przebywające na urlopach wychowawczych, odprowadzanie wpłat na rachunek bankowy PKZP oraz informowanie przynajmniej raz w roku członków kas o stanie ich wkładów i zadłużeń. Szczegółowe warunki świadczonej pomocy ma określać umowa zawierana między pracodawcą a PKZP. **W kontekście tak prawnie ukształtowanych relacji można zasadnie uznać, że podmioty te współdziałają ze sobą, a zatem wspólnie ustalają cele i sposoby przetwarzania wykorzystywanych w tym celu danych osobowych, przetwarzają je więc jako współadministratorzy.**

Dlatego nie ma podstaw, aby w opisanym przypadku korzystać z umowy powierzenia przetwarzania danych. Podmiot przetwarzający ma bowiem zupełnie inny status – przetwarza dane osobowe w imieniu administratora i w tym zakresie podlega jego kontroli.

Wzajemne relacje między tymi podmiotami w kwestiach nieuregulowanych przepisami rozporządzenia w sprawie PKZP powinny być określone np. w porozumieniu lub umowie pomiędzy uprawnionymi podmiotami. W drodze wspólnych uzgodnień podmioty te powinny w przejrzysty sposób określić odpowiednie zakresy swojej odpowiedzialności dotyczącej wypełniania obowiązków wynikających z RODO. Należy to zrobić w szczególności w odniesieniu do wykonywania przez osobę, której dane dotyczą, przysługujących jej praw oraz obowiązków administratora dotyczących podawania informacji, o których mowa w art. 13 i 14 RODO (chodzi o obowiązki informacyjne administratora danych wobec osób, których dane są przetwarzane), chyba że przypadające im obowiązki i ich zakres określa prawo Unii Europejskiej lub prawo państwa członkowskiego, któremu administratorzy ci podlegają. W uzgodnieniach można wskazać punkt kontaktowy dla osób, których dane dotyczą. Natomiast na podstawie art. 26 ust. 2 RODO uzgodnienia te muszą należycie odzwierciedlać odpowiednie zakresy obowiązków współadministratorów oraz relacje między nimi a podmiotami, których dane dotyczą. Zasadnicza treść uzgodnień jest udostępniana podmiotom, których dane dotyczą.

Takie wspólne uzgodnienia muszą uwzględniać faktyczne obowiązki pracodawcy i PKZP związane z przetwarzaniem danych osobowych członków PKZP, wynikające m.in. z przepisów rozporządzenia w sprawie PKZP.

Zarówno pracodawca, jak i PKZP mają swoje autonomiczne uprawnienia, z którymi jest związane przetwarzanie danych osobowych członków w innych celach. Przykładowo, je-

dynie PKZP reprezentowana przez zarząd jest uprawniona do podejmowania decyzji co do przyjmowania członków PKZP i skreślania ich z listy, przyznawania pożyczek i ustalania okresów ich spłaty, podejmowania decyzji w sprawie odroczenia spłaty pożyczek czy przyznawania zapomóg.

Pracodawca, w ramach współadministrowania, może być uprawniony np. do zapewnienia ochrony pomieszczeń, prowadzenia księgowości, obsługi kasowej i prawnej, dokonywania na rzecz PKZP potrąceń w listach płac, listach wypłat zasiłków chorobowych, wpisowego, wkładów miesięcznych i rat pożyczek.

Odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych w zakresie realizacji takich autonomicznych uprawnień kształtują przepisy prawa. Pracodawca i PKZP, w ramach wspólnych uzgodnień, powinni więc określić inne kwestie, nieuregulowane wprost w przepisach prawa, w tym m.in. kwestię nadawania upoważnień pracownikom wyznaczonym przez pracodawcę do prowadzenia księgowości, obsługi kasowej i prawnej PKZP, kwestię odpowiedniego zabezpieczenia danych osobowych członków PKZP czy realizacji określonych obowiązków informacyjnych.

Dokonanie wspólnych ustaleń między współadministratorami, o których mowa w art. 26 RODO, umożliwia doprecyzowanie sposobu obsługi technicznej PKZP przez pracodawcę, przy zachowaniu autonomicznych kompetencji PKZP w zakresie jej odrębnych zadań jako administratora.

W nawiązaniu do zagadnienia dotyczącego możliwości zawarcia w statucie PKZP informacji, że do przetwarzania danych osobowych stosuje się zasady opisane w polityce ochrony danych obowiązującej u pracodawcy należy wskazać, że art. 24 RODO nakłada na administratora obowiązek wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, zapewniających zgodność przetwarzania z wymaganiami tego rozporządzenia. Zgodnie z ust. 2 tego artykułu – jeżeli jest to proporcjonalne w stosunku do czynności przetwarzania – powyższe środki powinny obejmować wdrożenie przez administratora odpowiednich polityk ochrony danych.

Biorąc pod uwagę wynikającą z RODO zasadę rozliczalności, należy stwierdzić, że to od decyzji każdego z administratorów zależy, w jaki sposób skonstruuje funkcjonujący u siebie system ochrony danych osobowych. Każdy z administratorów – niezależnie od tego, czy będzie to wspólny dokument czy odrębne polityki – musi być jednak w stanie wykazać, że wywiązał się ze wszystkich ciążących na nim obowiązków wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych.

W sytuacji gdy nie będzie możliwości objęcia jednym dokumentem procesów i procedur funkcjonujących u różnych administratorów stworzenie odrębnego dokumentu może ułatwić tym administratorom przestrzeganie zasad ochrony danych i obowiązków określonych w różnych przepisach o ochronie danych osobowych. Im bardziej szczegółowo przedstawione są poszczególne procesy przetwarzania danych i związane z nimi procedury bezpieczeństwa, tym taki dokument będzie bardziej wartościowy i przydatny w procesie przetwarzania danych u danego administratora.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4 pkt 7, art. 13, art. 14, art. 24 ust. 2, art. 26 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE – ogólne rozporządzenie o ochronie danych – Dz. Urz. UE L Nr 119, str. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2018 r. Nr 127, s. 2
- art. 39 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 263
- § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 19 grudnia 1992 r. w sprawie pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych w zakładach pracy – Dz.U. Nr 100, poz. 502

Joanna Skrobisz
specjalista ds. prawa pracy i ubezpieczeń

Jak na wynagrodzenie pracownika wpływa czas wolny udzielony za pracę w godzinach nadliczbowych

Pracownik ma wypracowanych bardzo dużo godzin nadliczbowych. Chcemy je rozliczyć, oddając za te godziny czas wolny. Ponieważ rozliczenie godzin nastąpi z inicjatywy pracodawcy w proporcji 1:1,5 godziny, pracownika nie będzie w pracy przez dłuższy czas. Czy będzie to miało wpływ na jego bieżące wynagrodzenie?

NIE! Przepisy Kodeksu pracy wprost regulują, że w razie udzielenia pracownikowi czasu wolnego za nadgodziny, gdy następuje to z inicjatywy pracodawcy, czasu wolnego udziela się w wymiarze o połowę wyższym niż liczba wypracowanych godzin nadliczbowych i nie może to spowodować obniżenia należnego wynagrodzenia pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Ewa Preis
radca prawny

Gdzie przechowywać informacje o wypłacanym pracownikom ekwiwalencie za pranie odzieży roboczej

Pracownicy otrzymują ekwiwalent za pranie odzieży roboczej. Gdzie przechowywać dokumentację dotyczącą wypłaty tego świadczenia?

Kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego, a także dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz za ich pranie i konserwację pracodawca powinien przechowywać poza aktami osobowymi. Dopuszczalne jest także przechowywanie tego rodzaju dokumentacji w formie elektronicznej, np. w systemie kadrowo-płacowym.

Joanna Skrobisz
specjalista ds. prawa pracy i ubezpieczeń

Czy można zrezygnować z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu 8 tygodni tego świadczenia

Pracownica wykorzystała niecałe 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. Czy może złożyć wniosek o rezygnację z wykorzystania jego dalszej części?

Rezygnacja pracownicy po 8 tygodniach wykorzystania urlopu macierzyńskiego jest dopuszczalna wyłącznie w sytuacji, gdy osoba ta posiada orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, a opiekę nad dzieckiem przejmuje ojciec dziecka lub inny członek najbliższej rodziny będący pracownikiem lub osobą ubezpieczoną, przerywając działalność zarobkową. Pracownica po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego może go również przerwać na okres pobytu w szpitalu albo w zakładzie leczniczym, jeżeli w tym czasie urlop przejmie ojciec dziecka lub inny członek rodziny.

inforlex.pl
Kompleksowa baza wiedzy
PODATKI ■ RACHUNKOWOŚĆ ■ SPRAWOZDAWCZOŚĆ
KADRY ■ PŁACE ■ HR

1 Najnowsze wskaźniki i stawki

Stan prawny na 19 sierpnia 2020 r. Aktualizowane na www.inforlex.pl/ewydania

1.1. Nominalny wymiar czasu pracy

Miesiąc	Wymiar czasu pracy (godz.)
Wrzesień 2020 r.	176
Sierpień 2020 r.	160

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320

1.2. Współczynnik ekwiwalentowy

Rok	Wysokość współczynnika*
2020	21,08

** Dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i z uwzględnieniem 10 dni świątecznych; dla pracowników wykonujących pracę na niepełny etat wysokość współczynnika należy obniżyć proporcjonalnie.*

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1495; Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353

1.3. Przeciętne wynagrodzenie

Okres, którego dotyczy	Wysokość (zł)
II kwartał 2020 r.	5024,48

Podstawa prawna: komunikat Prezesa GUS z 11 sierpnia 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2020 r.

1.4. Wynagrodzenie młodocianych

Okres obowiązywania	Rok nauki i wysokość wynagrodzenia (zł)		
	I – 5%	II – 6%	III – 7%
1 września – 30 listopada 2020 r.	251,22	301,47	351,71

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2010; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1636

1.5. Ograniczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i FEP

Rok	Kwota ograniczenia (zł)
2020	156 810

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 266; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291; M.P. z 2019 r. poz. 1147

1.6. Składka na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców

Okres	Podstawa wymiaru składki (zł)	Wysokość składki (zł)
1 stycznia – 31 grudnia 2020 r.	4026,01	362,34

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1398; M.P. z 2020 r. poz. 97

2 Zmiany prawa – weszły w życie 21.07–1.09.2020 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 17 sierpnia 2020 r.

21 lipca 2020 r.

2.1. Zmiany w warunkach bhp podczas szkoleń Policji prowadzonych z użyciem środków przymusu bezpośredniego

Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji doprecyzował dotychczasowe przepisy dotyczące warunków bhp w trakcie realizacji szkolenia zawodowego lub doskonalenia zawodowego policjantów, w szczególności prowadzonych z użyciem środków przymusu bezpośredniego, środków ochrony indywidualnej lub broni palnej. W porównaniu z dotychczas obowiązującymi regulacjami m.in. rozszerzono katalog osób mogących prowadzić szkolenia z użyciem środków przymusu bezpośredniego. Obecnie takie szkolenia mogą prowadzić osoby, które ukończyły kursy organizowane w Policji i uzyskały np. uprawnienia instruktora w zakresie posługiwania się przedmiotami przeznaczonymi do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej (traktowane jako środki przymusu bezpośredniego), lub instruktorzy technicznych środków wzmocnienia, którzy mogą prowadzić szkolenia z użycia, obsługi i eksploatacji miotaczy wody, wyrzutni gazów łzawiących. Szkolenie może prowadzić również instruktor sportu, a także osoby posiadające uprawnienia instruktorskie niezbędne do prowadzenia szkolenia z użyciem środków przymusu bezpośredniego. Ponadto doprecyzowano kwestię obecności podczas szkoleń osoby, która posiada co najmniej uprawnienia ratownika. Zmiana zakłada, że w sytuacji braku osoby, która posiada uprawnienia ratownika, zabezpieczenie medyczne może zapewniać np. pielęgniarka, ratownik medyczny lub lekarz.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 10 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków bezpieczeństwa i higieny służby w trakcie realizacji szkoleń w Policji – Dz.U. z 20 lipca 2020 r. poz. 1263

31 lipca 2020 r.

2.2. Zmiany w nadawaniu uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii

Minister Rozwoju określił sposób, tryb i szczegółowe warunki nadawania uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii oraz działania komisji kwalifikacyjnej do spraw uprawnień zawodowych w tej dziedzinie. Nowe przepisy zostały dostosowane do zmian wynikających z ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o zmianie ustawy – Prawo geodezyjne i kartograficzne oraz niektórych innych ustaw. Wprowadzono regulacje, których istotą jest usprawnienie procesu nadawania uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii oraz prac komisji kwalifikacyjnej. W porównaniu z dotychczas obowiązującymi przepisami zrezygnowano z warunkowego dopuszczenia przez zespół kwalifikacyjny osób, które złożyły dokumenty zawierające braki formalne, ze względu na brak podstawy ustawowej dla takiego działania (dopuszczenia warunkowego), a także usunięto przepisy dotyczące wykluczania członków zespołów kwalifikacyjnych. Ponadto wprowadzono liczne zmiany w załącznikach do rozporządzenia, dostosowując zawartą w nich terminologię do obowiązujących przepisów, a także uwzględniając postęp techniczny i technologiczny wykonywania pomiarów geodezyjnych. W konsekwencji zmian technologicznych wykonywania pomiarów sytuacyjno-wysokościowych zweryfikowano minimalne wymagania dotyczące rodzaju i liczby prac geodezyjnych lub prac kartogra-

ficznych, niezbędnych do uznania praktyki zawodowej. Do postępowań kwalifikacyjnych wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.

Rozporządzenie Ministra Rozwoju z 28 lipca 2020 r. w sprawie uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii – Dz.U. z 30 lipca 2020 r. poz. 1321

5 sierpnia 2020 r.

2.3. Nowe zasady prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji

Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji uprościł postępowanie kwalifikacyjne w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji. Wprowadzono obowiązek publikowania przez przełożonego właściwego w sprawie postępowania kwalifikacyjnego odrębnego ogłoszenia w przypadku zarządzenia przez niego postępowania kwalifikacyjnego dla kandydatów do służby. Kandydaci do służby w Policji będą mieli możliwość zapoznania się z aktami prawnymi oraz pytaniami wykorzystywanymi do opracowywania testu wiedzy. Zakres tematyczny testu wiedzy będzie obecnie obejmował tematykę dotyczącą funkcjonowania Policji (dotychczas test wiedzy był przeprowadzany z zakresu funkcjonowania władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej oraz bezpieczeństwa publicznego). Skróceniu uległy okresy karencji, stosowane wobec kandydata do służby w przypadku uzyskania przez niego negatywnego wyniku z poszczególnego etapu postępowania kwalifikacyjnego. Przed zatwierdzeniem listy kandydatów spełniających warunki przyjęcia do służby w Policji przełożony właściwy w sprawie postępowania kwalifikacyjnego będzie miał obowiązek ponownego sprawdzenia prawdziwości danych kandydatów w policyjnych systemach informatycznych.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 10 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji – Dz.U. z 21 lipca 2020 r. poz. 1271

8 sierpnia 2020 r.

2.4. Zmiana warunków kształcenia lekarzy i lekarzy dentystów

Sejm uchwalił nowelizację ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty, która zakłada zwiększenie liczby lekarzy specjalistów poprzez zmianę warunków kształcenia. Do lekarskiego egzaminu końcowego oraz lekarsko-dentystycznego egzaminu końcowego będą mogły przystąpić osoby, które ukończyły 10 semestrów z 6-letnich jednolitych studiów na kierunku lekarskim lub 8 semestrów z 5-letnich jednolitych studiów na kierunku lekarsko-dentystycznym. Jednocześnie wprowadzono zmiany dotyczące stażu podyplomowego, a także nowe procedury szkolenia specjalizacyjnego we wszystkich dziedzinach medycyny i naboru lekarzy na specjalizacje. Ustawa zmieniła ponadto przepisy dotyczące przeprowadzania eksperymentu medycznego.

Ustawa z 16 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 24 lipca 2020 r. poz. 1291

1 września 2020 r.

2.5. Organizacja pracy szkół oraz praktyk zawodowych u pracodawców w okresie pandemii

Minister Edukacji Narodowej doprecyzował zadania dyrektora jednostki systemu oświaty związane z organizowaniem kształcenia w okresie epidemii COVID-19 z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób uzgodniony z organem prowadzącym. Tego rodzaju kształcenie będzie możliwe zarówno w zakresie kształcenia ogólnego, jak i zawodowego. Zajęcia przeprowadzane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zajęć nauczyciel będzie wykonywał w ramach obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz, a w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych – w ramach godzin ponadwymiarowych. Jeśli dyrektor jednostki zleci nauczycielowi prowadzenie powyższych zajęć, będzie musiał na nowo określić organizację realizacji przez tego nauczyciela zadań.

Jednocześnie pracodawców lub indywidualne gospodarstwa rolne, które przyjmują uczniów na zajęcia praktyczne, praktyki zawodowe lub staże uczniowskie, zobowiązano do zapewnienia prowadzenia tych zajęć, praktyk i staży z uwzględnieniem odrębnych przepisów dotyczących ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, właściwych dla zakładów pracy.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 12 sierpnia 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 – Dz.U. z 14 sierpnia 2020 r. poz. 1394

3 W Sejmie

Prace nad ustawami na 15 posiedzeniu Sejmu w dniach 22–24 lipca 2020 r.

3.1. Nowa definicja mobbingu w Kodeksie pracy

Sejm pracował nad zmianami przepisów Kodeksu pracy dotyczącymi mobbingu. Zgodnie z proponowaną nową definicją mobbing będzie oznaczać działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające nie tylko na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, ale również na różnicowaniu wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy – status dokumentu: druk sejmowy nr 463, skierowano po I czytaniu do Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach

Oprac. **Anna Seroczyńska**

Czytaj codziennie najnowsze aktualności prawne na www.inforlex.pl/ewydania (po zalogowaniu)

Dowiesz się z nich wszystkiego o zmianach w przepisach podatkowych, rachunkowości, prawie pracy i ubezpieczeniach oraz w prawie gospodarczym.

Wejdź na www.inforlex.pl/ewydania

1 Delegowanie pracowników – jakie zmiany w przepisach wprowadziła unijna dyrektywa

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Rozszerzenie definicji pracodawcy delegującego pracownika, wydłużenie okresu delegowania do 18 miesięcy na podstawie umotywowanego powiadomienia PIP, sumowanie okresów delegowania przy wykonywaniu tego samego zadania w tym samym miejscu oraz obowiązek zapewnienia wynagrodzenia nie tylko w minimalnej wysokości – takie zmiany wprowadziła do ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług obowiązująca od 30 lipca 2020 r. unijna dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE. Nowe przepisy nie mają zastosowania do kierowców. Nowelizacja ustawy wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Polska ma obowiązek wdrożyć do krajowego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z 28 czerwca 2018 r. zmieniającą dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Nowe regulacje zostały wprowadzone do ustawy z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (dalej ustawa o delegowaniu pracowników).

Zmiany polegają w szczególności na:

- rozszerzeniu katalogu gwarantowanych pracownikowi delegowanemu minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym o warunki zakwaterowania, a także stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania,
- określeniu warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym, gwarantowanych pracownikowi delegowanemu w przypadku tzw. delegowania długoterminowego,
- wprowadzeniu zasad dotyczących zastępowania pracowników,
- rozszerzeniu stosowania umów zbiorowych i orzeczeń arbitrażowych uznanych za powszechnie stosowane na wszystkie sektory gospodarki,
- rozszerzeniu zakresu informacji na temat delegowania, publikowanych na jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej, oraz wprowadzeniu warunków, jakie muszą one spełniać,
- zmianach w zakresie pracy tymczasowej, przez zapewnienie delegowanym pracownikom tymczasowym warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do lokalnych pracowników tymczasowych.

Nowe definicje pracodawcy delegującego

W wyniku nowelizacji ustawy o delegowaniu pracowników zmodyfikowano definicje:

- pracodawcy delegującego na terytorium RP,
- pracodawcy delegującego z terytorium RP.

Ponadto doprecyzowano i rozszerzono definicje dotyczące pracy tymczasowej. Pracodawcą będzie każdy podmiot, niezależnie od jego nazwy, kierujący pracownika do pracodawcy użytkownika w celu wykonywania pracy tymczasowej.

Pojęcia pracodawcy delegującego na terytorium RP i delegującego z tego terytorium różnią się. Jest to związane z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na podstawie których agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy nie jest pracodawcą (nie zatrudnia pracowników). Stąd przyjęto, że pracodawcą delegującym z terytorium RP jest – odnośnie do agencji zatrudnienia – agencja pracy tymczasowej, nie rozszerzając tego (tak jak ma to miejsce przy delegowaniu do Polski) na agencje wynajmujące personel.

Tabela. Definicja pracodawcy delegującego przed zmianą przepisów i po zmianie

Pracodawca delegujący na terytorium RP	
Przed zmianą	**Po zmianie**
1	**2**
Pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: a) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, b) w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, c) jako agencja pracy tymczasowej.	Pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim: ■ z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: – w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, – w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, – jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania; ■ będący podmiotem, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
Pracodawca delegujący z terytorium Polski	
Przed zmianą	**Po zmianie**
Pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – głów-	Pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe

1	2
ne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierujący tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa: ■ w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, ■ w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego, ■ jako agencja pracy tymczasowej.	miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: ■ kierujący tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa: – w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego, – w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego, – jako agencja pracy tymczasowej, ■ będącego agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego.

Delegowanie na okres 12 lub 18 miesięcy

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP dotychczas miał obowiązek zapewnienia takiemu pracownikowi warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (art. 4 ustawy o delegowaniu pracowników). Nowelizacja wprowadziła do tej regulacji cezurę czasową. W nowym brzmieniu przepisu pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi, do upływu okresu 12 miesięcy delegowania, warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej). Jednak nie oznacza to, że delegowanie będzie ograniczone do okresu 12 miesięcy. W znowelizowanych przepisach znalazła się bowiem możliwość wydłużenia tego okresu maksymalnie do 18 miesięcy, licząc od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi. Wydłużenie będzie dokonywane na podstawie złożonego do PIP umotywowanego powiadomienia o wydłużeniu. Pracodawca na złożenie powiadomienia ma czas do upływu 12-miesięcznego okresu delegowania. Zakres treści umotywowanego powiadomienia i sposób jego przekazania określa dodany art. 4a do ustawy o delegowaniu pracowników (art. 1 pkt 4 ustawy zmieniającej).

Treść powiadomienia PIP o wydłużeniu okresu delegowania do 18 miesięcy

Elementy, jakie powinno zawierać powiadomienie PIP o wydłużeniu okresu delegowania do 18 miesięcy:
1) dane identyfikacyjne pracodawcy: ■ nazwa, ■ siedziba (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – miejsce zamieszkania (adres) oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,

- numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych;

2) data, w której upływa okres 12 miesięcy delegowania;
3) dane pracownika delegowanego na terytorium RP, wobec którego mają być stosowane warunki zatrudnienia określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy:
   - imię i nazwisko,
   - data urodzenia,
   - obywatelstwo;
4) adres miejsca pracy pracownika delegowanego na terytorium RP;
5) umotywowanie potrzeby świadczenia usługi po upływie okresu 12 miesięcy delegowania.

PRZYKŁAD

Firma z UE realizuje w Polsce usługę związaną z dostosowaniem rozwiązań informatycznych i infrastruktury technicznej do planów związanych ze zmianami profilu działalności. Usługa obejmuje szeroki zakres działań, które miały zostać wykonane przez okres 1 roku. Jednak w tym czasie wystąpił poważny problem z realizacją części prac w związku z długotrwałymi opadami deszczu, podmyciem terenu, które spowodowały uszkodzenia infrastruktury informatycznej, co uniemożliwiło wykonanie części prac. Zgodnie z zawartą umową między klientem a usługodawcą takie sytuacje skutkują wydłużeniem terminu realizacji usługi. Zaistniałą okoliczność należy uznać za uzasadniającą potrzebę świadczenia usługi po upływie 12 miesięcy.

Umotywowane powiadomienie jest składane w języku polskim lub języku angielskim w formie pisemnej, w postaci papierowej albo elektronicznej, w tym za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy.

WAŻNE Pracodawca będzie musiał złożyć do PIP w języku polskim lub angielskim umotywowane powiadomienie o świadczeniu usługi po standardowym 12-miesięcznym okresie delegowania pracownika.

Samo złożenie takiego powiadomienia jest wystarczające do wydłużenia okresu delegowania maksymalnie (łącznie) do 18 miesięcy. PIP nie wydaje w tym zakresie zgody czy akceptacji takiego powiadomienia.

W przypadku delegowania pracownika na terytorium RP trwającego w dniu wejścia w życie nowelizacji ustawy o delegowaniu pracowników pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o delegowaniu pracowników) w znowelizowanym zakresie do upływu okresu 18 miesięcy od dnia faktycznego rozpoczęcia świadczenia usługi. Pracodawca nie składa w tym zakresie umotywowanego powiadomienia.

Obliczanie okresów delegowania

Nowelizacja ustawy o delegowaniu pracowników uregulowała kwestię obliczania okresów delegowania. Zgodnie z nowymi przepisami przy obliczaniu okresów delegowania należy sumować okres delegowania wszystkich pracowników delegowanych na terytorium RP kolejno przez danego pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu.

Dokonując oceny, czy dochodzi do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu, brane są pod uwagę w szczególności (ale nie wyłącznie):

- tożsamość świadczonej usługi,
- wykonywana praca,
- adres lub adresy miejsca wykonywania pracy.

Okresy delegowania będą zatem ustalane na podstawie realizacji zadań, co może wywołać problemy z prawidłowym obliczaniem długości tych okresów.

PRZYKŁAD

Dwaj pracownicy są delegowani do wykonania oddzielnych zadań w ramach zupełnie innej usługi. Ich okresy delegowania są rozliczane osobno. Jeżeli jednak te dwie osoby będą realizować wspólnie jedno zadanie, czas delegowania będzie:

- rozliczany osobno, jeżeli zadanie będzie wykonywane w tym samym czasie,
- sumą okresów delegowania poszczególnych osób, jeżeli zadanie będzie realizowane przez te osoby w różnych okresach.

Minimalne warunki zatrudnienia

Pracodawca delegujący na terytorium RP zapewnia pracownikowi minimalne warunki zatrudnienia wynikające z polskich przepisów. I to pozostaje w nowelizacji bez zmian. Jednak modyfikacjom uległ katalog warunków zatrudnienia.

Do warunków zatrudnienia, które powinny być nie mniej korzystne niż wynikające z polskich przepisów prawa pracy, po nowelizacji ustawy o delegowaniu pracowników, należą:

- normy i wymiar czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- wymiar urlopu wypoczynkowego;
- wynagrodzenie za pracę;
- bezpieczeństwo i higiena pracy;
- ochrona pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- zasady zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu;
- należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza terytorium RP.

W stosunku do obecnie obowiązującego katalogu warunków zatrudnienia w nowelizacji ustawy o delegowaniu pracowników „minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów" zastąpiono szerszym pojęciem „wynagrodzenia za pracę". Dodano także kategorię należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium RP, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium RP lub poza to terytorium. Usunięto obowiązek zapewnienia takich samych warunków w zakresie wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (regulacje dotyczące pracy tymczasowej przeniesiono do odrębnego rozdziału w ustawie o delegowaniu pracowników).

Nowelizacja ustawy o delegowaniu pracowników doprecyzowała, że przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu i wynagrodzenia za pracę gwarantowanego polskimi przepisami należy brać pod uwagę całkowite kwoty wynagrodzenia brutto, a nie poszczególne składniki wynagrodzenia. Ustalając wynagrodzenie za pracę,

należy uwzględnić wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Do wynagrodzenia jest także wliczany dodatek z tytułu delegowania – w części, która nie stanowi zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. W przypadku gdy prawo właściwe dla stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium RP nie określa części dodatku z tytułu delegowania, która stanowi zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, cały dodatek jest uznawany za zwrot tych wydatków.

PRZYKŁAD

Pracownik delegowany otrzymuje poza wynagrodzeniem zasadniczym dodatek za rozłąkę w kwocie 1000 zł miesięcznie oraz zwrot kosztów noclegów, przejazdów i wyżywienia. W tym przypadku do „wynagrodzenia" nie można zaliczyć kosztów noclegów, przejazdów oraz wyżywienia. Zaliczeniu do wynagrodzenia powinien podlegać dodatek za rozłąkę, gdyż nie stanowi on zwrotu wydatków ponoszonych w związku z delegowaniem.

Wyłączenie obowiązku zapewnienia nie mniej korzystnych warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia

Do pracownika delegowanego na terytorium RP nie są stosowane warunki zatrudnienia dotyczące wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za pracę, jeżeli:

- zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku – przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów;
- wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności: wykopy, roboty ziemne, montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych, wyposażanie lub instalowanie, renowację, demontowanie, rozbiórkę, konserwację, prace malarskie i porządkowe.

Odpowiedzialność solidarna przy pracach budowlanych

Wykonawca powierzający wykonanie wyżej wskazanych prac budowlanych delegującemu pracownika na terytorium RP także po zmianie przepisów ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP odpowiedzialność solidarną z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia. Nowelizacja doprecyzowała, że chodzi o zaległe wynagrodzenie za każdy miesiąc do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Niezmiennie w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o delegowaniu pracowników wykonawca nie ponosi jednak odpowiedzialności solidarnej w przypadku dochowania przez niego należytej staranności. Polega ona na przekazaniu pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia. W nowelizacji wskazano, że przekazanie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia może nastąpić przez pisemne wskazanie strony internetowej utworzonej w ramach Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, prowadzonej i aktualizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Agencje pracy tymczasowej delegujące na terytorium RP

W wyniku nowelizacji ustawy o delegowaniu pracowników odrębnie uregulowano minimalne warunki zatrudnienia w stosunku do pracodawców delegujących na terytorium RP będących agencjami pracy tymczasowej albo agencjami wynajmującymi personel. W okresie wykonywania przez pracownika delegowanego pracy na rzecz pracodawcy użytkownika pracownik musi mieć zapewnione warunki pracy i inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż przysługujące pracownikom tymczasowym zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Warunki tej pracy mogą wynikać z Kodeksu pracy, innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, a także z postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Pracodawca będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel zapewnia pracownikowi delegowanemu na terytorium RP także warunki zakwaterowania, jeżeli są one gwarantowane pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy na podstawie postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Ponadto pracodawca użytkownik jest zobowiązany do przekazania pracodawcy delegującemu jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o:

- stronie internetowej utworzonej w ramach Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy,
- warunkach zatrudnienia.

Pracodawca użytkownik, do którego pracownik został skierowany przez pracodawcę – agencję pracy tymczasowej z siedzibą na terytorium Polski, informuje tego pracodawcę o zamiarze skierowania pracownika tymczasowego do pracy w innym państwie członkowskim – co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem. Analogiczne rozwiązanie zostało przewidziane w przypadku, gdy pracodawcą jest agencja mająca siedzibę w innym państwie członkowskim. Nieprzekazanie tych informacji jest zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Delegowanie powyżej 12 lub 18 miesięcy

Delegowanie na dłuższy okres niż 12 (18) miesięcy nie jest zakazane. Po przekroczeniu tych okresów delegowania na terytorium Polski pracodawca delegujący zapewnia – poza wymienionymi warunkami zatrudnienia wskazanymi w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o delegowaniu pracowników (dotyczącymi m.in. norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, wymiaru urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia za pracę) – także inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. A zatem po tym czasie (12 lub 18 miesiącach) następuje zrównanie sytuacji pracowników delegowanych z sytuacją pracowników zatrudnionych na terenie Polski. Nie jest to jednak pełne zrównanie. W tym zakresie występują bowiem wyłączenia. Warunki zatrudnienia nie obejmują:

- zasad i trybu:
  – zawierania i rozwiązywania umów o pracę,
  – stosowania klauzul o zakazie konkurencji;
- pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych.

Przykładowo nie znajdą zastosowania obowiązujące w Polsce zasady wypowiadania umów o pracę ani limity umów zawieranych na czas określony. W tym zakresie pracownik delegowany nadal będzie podlegać prawu państwa delegowania.

PRZYKŁAD

Pracownik delegowany do Polski po przepracowaniu w ramach delegowania 12 miesięcy został w zdecydowanie szerszym zakresie objęty polskim prawem. Nadal jednak nie jest pracownikiem zatrudnionym w Polsce. Nie jest objęty pracowniczymi planami kapitałowymi mimo funkcjonującej od początku 2021 r. powszechności tego systemu.

Grupy wyłączone ze stosowania przepisów o delegowaniu

Przepisów ustawy o delegowaniu pracowników nie należy stosować do:

- przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych,
- transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.

Wyłączenie kierowców wynika z dyrektywy. W preambule dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2018/957/EU z 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, która weszła w życie 30 lipca 2020 r., wskazano, że z uwagi na wysoce mobilny charakter pracy w międzynarodowym transporcie drogowym wdrożenie niniejszej dyrektywy w tym sektorze budzi szczególne wątpliwości i trudności prawne, które mają zostać rozwiązane w przepisach szczegółowych dotyczących transportu drogowego, w ramach pakietu o mobilności, wzmacniających również zwalczanie oszustw i nadużyć. Kierowcy zasadniczo będą objęci przepisami o delegowaniu w ramach pakietu o mobilności, który wejdzie w życie za ok. 1,5 roku. Nowe zasady obejmą m.in. przewozy kabotażowe.

WAŻNE Nowelizacja ustawy o delegowaniu pracowników nie ma zastosowania do kierowców transportu międzynarodowego.

PODSUMOWANIE:

- W wyniku zmian przepisów pracodawca może delegować pracownika do Polski na okres do 18 miesięcy na podstawie powiadomienia PIP.
- Po nowelizacji, ustalając wynagrodzenie za pracę pracownika delegowanego do Polski, należy uwzględnić wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z polskich przepisów, w tym dodatek za pracę nadliczbową i dodatek z tytułu delegowania.
- Nowelizacja ustawy o delegowaniu pracowników nie ma zastosowania do kierowców transportu międzynarodowego.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3–5, art. 7–9, art. 13–15, art. 24–25 ustawy z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2206
- art. 1 ustawy z 14 sierpnia 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw – w dniu oddania niniejszego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta

©℗
Marek Rotkiewicz
ekspert z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego i prawa Unii Europejskiej, autor ponad 1500 publikacji

1 Regulamin zwolnień grupowych – co powinien zawierać

Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, w którego zakładzie nie działają organizacje związkowe, lub pracodawca uzwiązkowiony, któremu nie udało się zawrzeć z tymi organizacjami porozumienia, chcąc przeprowadzić zwolnienia grupowe, ma obowiązek ustalić Regulamin zwolnień grupowych. Powinny być w nim zawarte zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

Zwolnienia grupowe stanowią wyjątkowy tryb rozwiązania umowy o pracę z pracownikami z przyczyn ich niedotyczących. Sposób przeprowadzenia tego trybu zwolnień reguluje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z przepisami zawartymi w tej ustawie pracodawca ma obowiązek współdziałać z reprezentacją pracowników w procesie przeprowadzania zwolnień grupowych. Przejawem tego jest obowiązek pracodawcy, który planuje zwolnienia grupowe, ustalenia z zakładowymi organizacjami związkowymi Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. Natomiast jeśli w zakładzie pracy nie działają organizacje związkowe lub jeżeli nie jest możliwe zawarcie Porozumienia ze stroną związkową, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia pracodawca ustala w Regulaminie. Jednak w obu tych przypadkach tryb ustalenia Regulaminu jest inny.

Tabela. **Tryb ustalenia Regulaminu zwolnień grupowych u pracodawcy uzwiązkowionego i pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe**

Zakład pracy, w którym nie działają organizacje związkowe	Zakład pracy, w którym działają organizacje związkowe
■ Pracodawca wyłania w zwyczajowo przyjętym u siebie trybie przedstawicieli pracowników. ■ Pracodawca konsultuje z przedstawicielami pracowników zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. ■ Pracodawca po zakończeniu konsultacji z przedstawicielami załogi ustala Regulamin zwolnień grupowych.	■ Pracodawca zawiadamia działające w zakładzie pracy związki zawodowe o planowanych zwolnieniach grupowych. ■ Pracodawca podejmuje konsultacje i próbę zawarcia Porozumienia w sprawie zwolnienień grupowych ze stroną związkową. ■ Pracodawca ustala Regulamin zwolnień grupowych, jeśli w terminie maksymalnie 20 dni od daty zawiadomienia strony związkowej o planowanych zwolnieniach grupowych nie uda się zawrzeć Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. ■ Pracodawca, w miarę możliwości, uwzględnia w Regulaminie propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

Pracodawca musi także pamiętać o obowiązku zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, niezależnie od tego, czy zostaną one zawarte w Porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych czy w Regulaminie zwolnień grupowych. Kopię zawiadomienia pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym lub, jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Przepisy nie regulują wprost, co powinien zawierać Regulamin zwolnień grupowych. W praktyce jednak przyjmuje się, że zakres Regulaminu powinien być analogiczny do zakresu informacji o planowanych zwolnieniach, które pracodawca przekazuje stronie związkowej w celu zawarcia Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Przede wszystkim więc powinien zawierać regulacje dotyczące:

- grup zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- okresu, w ciągu którego nastąpią zwolnienia grupowe,
- kryteriów doboru pracowników do grupowego zwolnienia,
- kolejności dokonywania zwolnień,
- ustalenia innych spraw pracowniczych, w tym dodatkowych świadczeń związanych z tym trybem rozwiązania umowy o pracę.

Porozumienie czy Regulamin zwolnień grupowych stanowią źródło prawa pracy, co w praktyce oznacza, że zawarte w nim uprawnienia pracownicze mogą być skutecznie dochodzone na drodze sądowej przed sądem pracy (wyrok SN z 24 listopada 2011 r., I PK 60/11, OSNP 2012/23–24/281).

Przykładowy Regulamin zwolnień grupowych

Warszawa, 10 września 2020 r.

Regulamin zwolnień grupowych
w Happy Flight – Airport Professional Services Sp. z o.o.

ogłoszony w Warszawie 10 września 2020 r. przez Annę Kowalską, dyrektor ds. personalnych, upoważnioną przez Zarząd do reprezentowania Spółki w zakresie prawa pracy i działań personalnych, zwany dalej „Regulaminem".

Komentarz 1

§ 1

Przyczyna zwolnień grupowych

Happy Flight – Airport Professional Services Sp. z o.o. (zwana dalej „Pracodawcą") w wyniku pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 i związanych z nią ograniczeń w podróżowaniu drogą lotniczą od marca 2020 r. straciła 68% przychodów. Tak duża skala utraty przychodów powoduje, że Pracodawca nie jest w stanie utrzymać dotychczasowego poziomu zatrudnienia. W celu utrzymania płynności finansowej Pracodawca jest zmuszony przeprowadzić proces redukcji zatrudnienia, w trybie zwolnień grupowych.

Komentarz 2

§ 2

Informacja o konsultacjach ze stroną związkową

1. Pracodawca 10 sierpnia 2020 r. poinformował przedstawicieli pracowników o konieczności przeprowadzenia zwolnień grupowych oraz przekazał im wszystkie wymagane przepisami informacje.
2. Od 11 do 30 sierpnia 2020 r. Pracodawca przeprowadził zgodnie z obowiązującymi przepisami konsultacje zamiaru dokonania zwolnień grupowych z przedstawicielami pracowników, podczas których omówiono w szczególności sposoby uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz sprawy pracownicze związane z tym zwolnieniem, zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

3. W trakcie prowadzonych konsultacji pracodawca podjął próbę zawarcia ze stroną związkową Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych.
4. Z uwagi na brak konsensusu w rozmowach ze stroną związkową Pracodawca, w trybie art. 3 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej ustawa o zwolnieniach grupowych), ustala zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia grupowego w niniejszym Regulaminie.

§ 3
Zakres Regulaminu

Niniejszy Regulamin swoim zakresem obejmuje następujące kwestie:
- liczbę zwalnianych pracowników,
- kryteria doboru pracowników do zwolnienia,
- terminy dokonywania zwolnień
- warunki rozwiązania umów o pracę w ramach zwolnienia grupowego oraz dodatkowe świadczenia na rzecz pracowników z tym związane.

Komentarz 3

§ 4
Informacja o zatrudnieniu oraz grupach zawodowych i liczbie zwalnianych pracowników

1. Pracodawca zatrudnia 1000 pracowników w 5 grupach zawodowych obejmujących: kadrę kierowniczą, personel serwisów mechanicznych, personel obsługi załadunku i rozładunku, personel obsługi pasażerów, personel centrali.
2. Łączna liczba pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia może dotyczyć 30% pracowników, czyli 300 osób.
3. Zwolnienia grupowe pracowników odbędą się w następujących grupach zawodowych:

Grupa zawodowa objęta zamiarem grupowego zwolnienia	Liczba pracowników zatrudnionych w tej grupie zawodowej	Liczba pracowników objętych zamiarem zwolnienia w tej grupie zawodowej
Kadra kierownicza	50	15
Personel serwisów mechanicznych	200	60
Personel obsługi załadunku i rozładunku	400	100
Personel obsługi pasażerów	300	120
Personel centrali	50	5

4. Zwolnienia grupowe nie dotyczą pracowników:
   - w wieku przedemerytalnym będących w okresie ochronnym, o których mowa w art. 39 Kodeksu pracy,
   - w okresie ciąży,
   - w okresie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego,
   - członków zarządu zakładowej organizacji związkowej,
   - członków zakładowej organizacji związkowej upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
   - członków specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej,
   - społecznych inspektorów pracy,
   - powołanych do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego,

- członków rady pracowników lub określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, przedstawicieli pracowników uprawnionych do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może osobom wskazanym w ust. 3 jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy.
6. Zwolnieniom grupowym nie będą podlegać pracownicy będący w okresie wypowiedzenia na skutek:
   - złożenia przez nich samych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem
   - złożenia przez Pracodawcę oświadczenia takim pracownikom o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracowników.

Komentarz 4

§ 5

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia

1. Ustalenie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia ma na celu obiektywne i sprawiedliwe ustalenie przydatności każdego pracownika dla zakładu pracy.
2. W sytuacji podobnej oceny przydatności pracowników Pracodawca, wskazując osoby do zwolnienia, uwzględnia status socjalny pracowników.
3. Kryteria zwolnień obejmują wskazane w tabeli poniżej kryteria podstawowe związane z oceną pracy i pomocnicze natury socjalnej.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia	
Podstawowe	**Pomocnicze**
■ ocena jakości pracy, ■ ocena kompetencji niezbędnych do pracy na danym stanowisku, ■ kwalifikacje zawodowe, ■ potencjał rozwojowy, ■ dyspozycyjność, ■ przebieg zatrudnienia, ■ staż pracy.	■ sytuacja rodzinna i majątkowa pracownika, ■ posiadanie innych stałych źródeł utrzymania, ■ stan zdrowia, ■ możliwość znalezienia nowego zatrudnienia albo przejścia na emeryturę bądź rentę.

4. Ostateczna lista pracowników, z którymi zostanie rozwiązany stosunek pracy, będzie ustalona przez Pracodawcę i przedstawiona zakładowym organizacjom związkowym w dniu roboczym poprzedzającym wręczenie pierwszego wypowiedzenia. Zakładowe organizacje związkowe zaraz po zapoznaniu się z listą osób wytypowanych do zwolnienia grupowego będą miały możliwość wyrażenia własnej opinii na temat poszczególnych pracowników.

Komentarz 5

§ 6

Terminy zwolnień grupowych

1. Wręczenie wypowiedzeń umów o pracę lub podpisanie porozumień stron w sprawie rozwiązania umów o pracę w trybie zwolnień grupowych nastąpi w okresie od 28 września do 27 października 2020 r.
2. Pierwsze umowy o pracę rozwiążą się 17 października 2020 r., a ostatnie umowy o pracę rozwiążą się 31 grudnia 2020 r.
3. Harmonogram rozwiązywania umów jest następujący:
   - od 28 do 30 września 2020 r. – pracownicy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia oraz kadra kierownicza,
   - od 1 do 16 października 2020 r. – pracownicy z miesięcznym okresem wypowiedzenia,
   - od 19 do 27 października 2020 r. – pracownicy z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia oraz osoby nieobecne w pracy w oznaczonym dla danej grupy terminie.

Komentarz 6

§ 7

Warunki rozwiązania umów o pracę w ramach grupowego zwolnienia

1. Każdemu ze zwalnianych w trybie zwolnień grupowych pracowników zostanie zaproponowane zawarcie porozumienia rozwiązującego umowy o pracę.

2. Pracownikom zwalnianym w ramach zwolnienia grupowego przysługuje odprawa pieniężna zgodnie z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, w wysokości:
   - 1-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
   - 2-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
   - 3-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy przyznanej na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych nie może przekraczać kwoty 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.
4. Pracownikom, którzy zgodzą się na zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę oraz rozliczą się z pracodawcą z przydzielonego sprzętu służbowego i nierozliczonych zaliczek pieniężnych zgodnie z obowiązującymi u Pracodawcy zasadami do 30 września 2020 r., dodatkowo zostanie wypłacona odprawa w wysokości:
   - 2-miesięcznego wynagrodzenia brutto należnego pracownikowi w dniu rozwiązania umowy o pracę w przypadku pracowników zatrudnionych u Pracodawcy krócej niż 3 lata,
   - 4-miesięcznego wynagrodzenia brutto należnego pracownikowi w dniu rozwiązania umowy o pracę w przypadku pracowników zatrudnionych u Pracodawcy co najmniej 3 lata.
5. Dodatkową odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. Pracownicy objęci zwolnieniem grupowym w okresie wypowiedzenia są zobowiązani do wykorzystania w pierwszej kolejności czasu wolnego przysługującego za pracę w godzinach nadliczbowych (1 : 1,5 godz.) oraz przysługującego im urlopu wypoczynkowego, a następnie zostaną zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy do zakończenia stosunku pracy.
7. Pracownikom zostanie udostępniona możliwość skorzystania z pomocy szkoleniowej i doradczej w ramach programu outplacementowego. Zakres świadczeń, z jakich będzie mógł skorzystać każdy z pracowników zwolnionych w ramach zwolnień grupowych, określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

Komentarz 7

§ 8

Ponowne zatrudnienie

W przypadku poprawy sytuacji w firmie i potrzeby zatrudnienia pracowników w grupach zawodowych objętych zwolnieniem grupowym Pracodawca poinformuje zakładowe organizacje związkowe o liczbie przyjmowanych osób. W zakresie ponownego zatrudnienia stosuje się przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Komentarz 8

§ 9

Postanowienia końcowe

1. Regulamin zostanie podany do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie Pracodawcy oraz intranecie, a także udostępniony do wglądu pracownikom u kierowników jednostek organizacyjnych.
2. Regulamin wchodzi w życie z dniem 11 września 2020 r.

W imieniu Pracodawcy
Anna Kowalska
dyrektor ds. personalnych

Do wiadomości:
– Związek Zawodowy Personelu Obsługi Lotniska
– Powiatowy Urząd Pracy w Warszawie

Komentarz 1. Przyczyna zwolnień grupowych

Wskazywanie przyczyny zwolnień grupowych nie jest obligatoryjnym elementem Regulaminu. Jednak wielu pracodawców decyduje się na jej wskazanie we wstępie Regulaminu w celu wyjaśnienia pracownikom, dlaczego zdecydowali się na tak radykalne rozwiązanie,

jakim jest redukcja zatrudnienia. Najczęściej wskazywane przez pracodawców przyczyny to restrukturyzacja zakładu pracy z powodów finansowych lub modernizacja.

Komentarz 2. Konsultacje ze stroną związkową

Opis przebiegu konsultacji ze stroną związkową lub w przypadku zakładów pracy nieuzwiązkowionych – z przedstawicielami pracowników, nie jest niezbędnym elementem Regulaminu zwolnień grupowych, jednak pokazuje on pracownikom, że pracodawca wywiązał się ze wszystkich ciążących na nim obowiązków konsultacji w sprawie trybu zwolnień grupowych.

Zgodnie z przepisami pracodawca zawiadamia działające w zakładzie pracy związki zawodowe o planowanych zwolnieniach grupowych. W zawiadomieniu tym zawiera informacje o:

- przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia,
- liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą,
- grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie,
- proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia,
- kolejności dokonywania zwolnień pracowników,
- propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne – o sposobie ustalania ich wysokości.

Zawiadomienie należy przekazać w terminie umożliwiającym stronie związkowej zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących w szczególności:

- możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia,
- spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Po zawiadomieniu o planowanych zwolnieniach grupowych pracodawca podejmuje konsultacje i próbę zawarcia Porozumienia w sprawie zwolnienień grupowych ze stroną związkową, na co przepisy przewidują 20 dni kalendarzowych od daty tego zawiadomienia. Jeśli w tym terminie nie uda się zawrzeć Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, pracodawca sam ustala Regulamin zwolnień grupowych.

Komentarz 3. Informacja o zatrudnieniu oraz grupach zawodowych i liczbie zwalnianych pracowników

Regulamin zwolnień grupowych zawiera informację o liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, oraz grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Wynika to z obowiązku przedstawienia tych danych organizacjom związkowym w trakcie konsultacji. Informacja ta wskazuje także, czy pracodawca faktycznie osiągnął ustalone w przepisach progi grupowego zwolnienia, które wynoszą w okresie nieprzekraczającym 30 dni:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednak mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Zwolnienia grupowe w zakładzie pracy nie zawsze muszą obejmować wszystkie grupy zawodowe, a ustalone w ustawie limity nie muszą być spełnione dla każdej z grup zawodowych. Przepisy wskazują ogólną liczbę zwolnień w stosunku do wszystkich zatrudnionych.

W tej części Regulaminu pracodawca ujmuje także pracowników, którzy są wyłączeni z procesu zwolnień grupowych. Zazwyczaj wyłączenia te stanowią powielenie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, jednak nie ma przeszkód, aby pracodawca zastosował także własne kryteria.

Komentarz 4. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia

W sytuacji zwolnień grupowych bardzo często dochodzi do redukcji zatrudnienia, czyli zwolnienia jednego pracownika lub części pracowników zajmujących takie samo stanowisko pracy. Taka redukcja musi zostać poprzedzona określeniem kryteriów wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia spośród wszystkich zatrudnionych. Wyboru tego należy dokonać z zastosowaniem obiektywnych, rzeczywistych i adekwatnych oraz istotnych dla danego przypadku kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (np. staż pracy, wykształcenie i doświadczenie). Dobór kryteriów zależy od pracodawcy, jednak nie mogą być one dyskryminujące (np. kryterium płci czy wieku).

W przypadku zwolnień grupowych pracodawcy w pierwszej kolejności kierują się kryteriami związanymi z oceną pracy pracowników, jednak w razie konieczności wyboru kilku spośród wielu podobnie ocenianych pracowników często stosuje się kryteria pomocnicze, które zazwyczaj są związane z sytuacją życiową (materialną, rodzinną, zdrowotną) pracownika.

Jeśli natomiast u pracodawcy występują niepowtarzające się stanowiska, pracodawca będzie oceniał przydatność stanowiska wyłącznie dla funkcjonowania zakładu pracy.

Komentarz 5. Terminy zwolnień grupowych

Pracodawca, planując zwolnienia grupowe, musi uwzględnić przewidziane w przepisach terminy, przed których upływem nie należy dokonywać wypowiedzeń oraz nie powinien ulec rozwiązaniu stosunek pracy w wyniku takiego wypowiedzenia. Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących zwolnień grupowych. Natomiast rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia urzędu pracy.

W przypadku większej skali zwolnień pracodawcy rozciągają proces wręczania dokumentów w czasie. Należy jednak pamiętać, że okres ten nie powinien przekraczać ustawowych 30 dni kalendarzowych.

Komentarz 6. Warunki rozwiązania umów o pracę w ramach grupowego zwolnienia

Regulamin zwolnień grupowych określa warunki rozwiązania umów o pracę w ramach zwolnień grupowych. Pracodawca sam decyduje, jak szczegółowo ureguluje prawa i obowiązki ustalone dla obu stron stosunku pracy w ramach procesu zwolnień grupowych.

Najczęściej w tej części Regulaminu pracodawcy wskazują sposób rozwiazywania umów o pracę. Poza standardowym wypowiedzeniem często oferują pracownikom porozumienia stron.

Drugą najczęściej regulowaną kwestią są świadczenia pieniężne przysługujące pracownikom, poprzez wskazanie, czy są to wyłącznie świadczenia wynikające z przepisów czy

również dodatkowe świadczenia przysługujące po spełnieniu przez pracownika określonych warunków, np. dodatkowa odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron czy opcja korzystania z pakietów medycznych oferowanych przez pracodawców. Poza kwestią wskazania rodzajów świadczeń dla zwalnianych pracowników pracodawcy wskazują także w Regulaminie sposób ustalania ich wysokości.

Kwestią często ustalaną w Regulaminie jest także sposób wykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego przed zakończeniem stosunku pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez pracownika w okresie wypowiedzenia.

W tej części Regulaminu pracodawca ustala również zasady rozliczania się z pracownikiem z powierzonego mu mienia, np. samochodów służbowych, sprzętów, a także zaliczek.

Pracodawcy prowadzący zfśs regulują kwestie trybu zwrotu pożyczek udzielanych w ramach funduszu.

Zakres ustaleń odpowiada zazwyczaj warunkom zatrudnienia pracowników. Im więcej benefitów oferowanych przez pracodawcę i rozliczeń między stronami stosunku pracy, tym większa liczba zagadnień niezbędnych do opisania w tej części Regulaminu.

Obecnie pracodawcy przeprowadzający zwolnienia grupowe prowadzą także różnego rodzaju działania mające wesprzeć zwalnianych pracowników w poszukiwaniu nowej pracy, tzw. działania outplacementowe. Są to szeroko rozumiane usługi doradztwa zawodowego, programy szkoleniowe pozwalające zdobyć nowe kwalifikacje, certyfikaty, a także umożliwiające dobrze zaprezentować się podczas postępowania rekrutacyjnego u nowego pracodawcy. Coraz częściej pracodawcy dokonujący zwolnień pracowników decydują się na zapewnienie wsparcia psychologa w trudnej sytuacji rozwiązania umowy o pracę. Działania te także znajdują odzwierciedlenie w Regulaminach zwolnień grupowych.

Komentarz 7. Ponowne zatrudnienie

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić takiego pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Komentarz 8. Wejście w życie Regulaminu

Regulamin zwolnień grupowych nie podlega rygorowi terminów, jakie Kodeks pracy ustala dla wejścia w życie regulaminu pracy czy regulaminu wynagradzania. Oznacza to, że pracodawca sam decyduje, od jakiej daty Regulamin ten obowiązuje. Ważne tylko, aby nastąpiło to po zawiadomieniu powiatowego urzędu pracy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2–6, art. 8–9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969

©℗
Magdalena Sybilska-Bonicka
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, wieloletni praktyk, trener biznesu i były wykładowca akademicki z zakresu prawa pracy

1 Jak ustalić spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19, aby ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Przepisy ustawy o COVID-19 wprowadziły własną definicję spadku obrotów gospodarczych, którego ustalenie jest niezbędne przy ubieganiu się o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP albo na podstawie umowy ze starostą. Przez spadek obrotów gospodarczych należy rozumieć przychody ze sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym. Nie należy do nich wliczać innych przychodów, m.in. ze sprzedaży środków trwałych.

Przedsiębiorca oraz podmiot wymieniony w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, będący m.in. osobą prawną, stowarzyszeniem jednostek samorządu terytorialnego czy spółdzielnią socjalną, mogą wystąpić z wnioskiem o przyznanie z FGŚP świadczeń na ochronę miejsc pracy zagrożonych skutkami obecnego kryzysu wywołanego przez COVID-19. Świadczenia te mają formę dofinansowania do wynagrodzeń i należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracodawcę na pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15g ust. 1 ustawy o COVID-19), jak również na pracowników, którzy nie zostali objęci takimi rozwiązaniami (art. 15gg ust. 1, art. 15zzb ust. 1 ustawy o COVID-19).

O tego rodzaju wsparcie uprawnione podmioty mogą ubiegać się nie tylko na pracowników. Może ono obejmować także osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecania. Wystarczy, aby takie osoby podlegały obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych (art. 15g ust. 4, art. 15zzb ust. 2 ustawy o COVID-19).

Warunkiem przyznania tych świadczeń ww. podmiotom jest m.in. odnotowanie przez nie odpowiedniego spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Definicja spadku obrotów gospodarczych

Przez spadek obrotów gospodarczych należy rozumieć zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym (art. 15g ust. 9 ustawy o COVID-19). Zatem przy jego wyliczeniu należy uwzględnić wyłącznie dane o sprzedaży towarów i usług. Oznacza to, że nie należy brać pod uwagę przychodów ze sprzedaży np. środków trwałych.

PRZYKŁAD

Przedsiębiorca sprzedał w miesiącu uwzględnianym przy wyliczeniu spadku obrotu gospodarczego samochód ciężarowy (środek trwały). Przychodów z tego tytułu nie należy uwzględniać we wniosku o dofinansowanie na podstawie art. 15g ustawy o COVID-19.

Spadek obrotu gospodarczego należy wyznaczyć przez porównanie dwóch okresów w 2019 r. i w 2020 r. Jeżeli w wyniku tego porównania nastąpił określony w ustawie o COVID-19 poziom spadku obrotów, przedsiębiorca może ubiegać się o wsparcie.

Istnieją dwa ustawowe minimalne progi dla spadku obrotów w przypadku ubiegania się o wsparcie z FGŚP, tj.:

- nie mniej niż o 15% – obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego;
- nie mniej niż o 25% – obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego przypadającego po 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia ww. wniosku w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w innym dniu niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego. Zasada ta pozwala na porównanie okresu np. od 15 marca 2019 r. i odpowiednio od 15 marca 2020 r.

Zatem przedsiębiorcy nie muszą porównywać ze sobą tylko pełnych miesięcy. Miesięczny (lub 2-miesięczny) okres porównawczy do obliczenia spadku obrotów gospodarczych nie musi być tożsamy z miesiącem kalendarzowym.

Dla podmiotów, które ubiegają się o dofinansowanie wynagrodzeń na podstawie umowy ze starostą (art. 15zzb ust. 1, 3 i 4 ustawy o COVID-19), minimalny spadek obrotów jest inny i wynosi co najmniej 30%, 50% i 80%. Czym wyższy spadek, tym większa kwota dofinansowania do wynagrodzeń i składek ZUS.

W przypadku tych podmiotów przez spadek obrotów gospodarczych należy rozumieć zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego. Za miesiąc należy też uważać 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy 2-miesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Porównanie obrotów gospodarczych należy przeprowadzić konsekwentnie według tej samej metodologii dla 2019 r. i dla 2020 r. A więc nie można do obliczeń dla 2019 r. przyjąć przychodów brutto, a dla 2020 r. przychodów netto. Potwierdza to m.in. WUP w Krakowie:

WUP *(…) najważniejsze jest zachowanie porównywalności, czyli jeżeli np. w 2 miesiącach 2020 roku przedsiębiorca wykazał obroty w kwocie netto, to w porównawczych 2 miesiącach z 2019 roku także musi je wykazać w kwocie netto. I analogicznie, jeżeli np. w 2 miesiącach 2020 roku wykazał obroty w kwocie brutto, to w porównawczych 2 miesiącach 2019 roku także musi je wykazać w kwocie brutto.*

Urząd wskazał też, że nie należy dokumentować spadku obrotów w inny sposób niż przez wpisanie do arkusza kalkulacyjnego zawierającego wykaz pracowników i kwoty wynagrodzeń, który stanowi załącznik do wniosku o udzielenie wsparcia, obrotów np. za luty i marzec 2020 r. w stosunku do lutego i marca 2019 r.

Co istotne, ocena spadku obrotów jest dokonywana jednorazowo w chwili składania wniosku o dofinansowanie. Zmiany spadku obrotów w kolejnych miesiącach (w szczególności zmniejszenie) nie będą miały znaczenia dla przyznania i utrzymania dofinansowania.

Spadek obrotów w ujęciu ilościowym lub wartościowym

Ustawodawca przewidział dwie formy wykazywania spadku obrotów, tj. w ujęciu:

- wartościowym (wartość sprzedanych towarów lub usług) lub
- ilościowym (liczba sprzedanych towarów lub usług).

Wystarczy wykazanie spadku w jeden ze wskazanych sposobów. Zróżnicowanie to wprowadzono dlatego, że przychodami są kwoty należne. Ustawodawca uwzględnił, że formalnie przedsiębiorcy mają obowiązek raportowania w dokumentacji księgowo-podatkowej kwot należnych. Jednak nie wiadomo, z uwagi na kryzys, czy ostatecznie wpłyną na konto przedsiębiorcy, bo jego kontrahenci mogą mieć kłopoty z płynnością. Zatem w dobie kryzysu – pomimo ujęcia ich jako przychodu – nie zawsze są to realne wartości.

Umożliwienie przedsiębiorcom wyboru jednej z dwóch metod wykazania spadku obrotów okazało się dobrym rozwiązaniem. W wielu sytuacjach firmy potrafią wykazać spadek w ujęciu ilościowym, gdy obliczany w ujęciu wartościowym nie osiąga poziomu wymaganego przez przepisy ustawy o COVID-19.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej potwierdziło w udzielanych odpowiedziach na pytania przedsiębiorców, że uzasadnia dofinansowanie spadek ilościowy sprzedanych towarów o 22,77% porównując luty i marzec 2020 r. do tych samych miesięcy w 2019 r. Nie ma znaczenia, że u zadającego pytanie przedsiębiorcy spadek obrotów wartościowo wyniósł w tym okresie tylko 8%.

PRZYKŁAD

Spółka złożyła w sierpniu 2020 r. wniosek o dofinansowanie wynagrodzeń i należnych od nich składek ZUS z FGŚP. Jako miesiące porównawcze wskazała 2 miesiące – czerwiec i lipiec 2020 r. oraz czerwiec i lipiec 2019 r. Łączne przychody ze sprzedaży towarów za czerwiec i lipiec 2020 r. w ujęciu:

- wartościowym wyniosły 650 000 zł, a w analogicznym okresie 2019 r. – 410 000 zł, spadek o 36,92% [(410 000 zł x 100%) : 650 000 zł) – 100% = 36,92%];
- ilościowym wyniosły 1 120 000, a w analogicznym okresie 2019 r. 985 000, spadek o 12,05% [(985 000 x 100%) : 1 120 000) – 100% = 12,05%].

W załączniku do wniosku o przyznanie świadczeń spółka podała spadek wartościowy. Zatem spełniła warunek przynajmniej 25% spadku przychodów ze sprzedaży uprawniający do ubiegania się o wsparcie z FGŚP.

Wojewódzkie urzędy pracy nie akceptują, aby w okresach porównawczych z 2019 r. i 2020 r. w zakresie obliczania obrotu gospodarczego uwzględniać miesiące zawieszonej działalności gospodarczej.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 15g, art. 15gg, art. 15zzb ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106
- art. 25 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1292; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1086

©℗
Tomasz Król
konsultant podatkowy, prawnik specjalizujący się w prawie gospodarczym i podatkowym, trener, autor kilkuset publikacji fachowych

1 Czy potrzebna jest zgoda poleconego przez pracownika kandydata do pracy na udział w rekrutacji

PROBLEM

Stosujemy w zakładzie pracy program poleceń pracowników. Zgodnie z nim w przypadku gdy nasz pracownik zarekomenduje kandydata do pracy, który zostanie zatrudniony i przepracuje ustalony czas, otrzymuje bonus pieniężny za takie polecenie. Czy w sytuacji przekazywania przez naszego pracownika dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego) kandydata wymagana jest zgoda tego kandydata na udział w procesie rekrutacyjnym?

RADA

Tak. Państwa pracownik powinien dostarczyć zgodę kandydata na udział w procesie rekrutacyjnym. Możliwe jest też samodzielne przesłanie przez polecanego kandydata swojej aplikacji, z powołaniem się na osobę polecającą, zatrudnioną u pracodawcy.

UZASADNIENIE

Udział w procesie rekrutacyjnym jest dobrowolny. Pracodawca przed rozpoczęciem przetwarzania danych osobowych kandydata do pracy musi mieć pewność, że kandydat chce z własnej i nieprzymuszonej woli aplikować na dane stanowisko, a osoba polecająca nie dysponuje danymi osobowymi polecanego kandydata wbrew jego woli. Zatem konieczne jest przekazanie zgody kandydata na przetwarzanie jego danych w procesie rekrutacyjnym.

Forma zgody na przetwarzanie danych. Zgoda powinna być wyrażona w drodze jednoznacznej, potwierdzającej czynności, stwierdzającej odnoszące się do określonej sytuacji dobrowolne, świadome i jednoznaczne przyzwolenie osoby, której dane dotyczą, na przetwarzanie jej danych osobowych. Zgoda może mieć np. formę pisemnego (w tym elektronicznego) lub ustnego oświadczenia. Może to polegać na zaznaczeniu okienka wyboru podczas przeglądania strony internetowej lub na innym oświadczeniu bądź zachowaniu, które w danym kontekście jasno wskazuje, że osoba, której dane dotyczą, zaakceptowała proponowane przetwarzanie jej danych osobowych. Oznacza to, że milczenie, okienka domyślnie zaznaczone lub niepodjęcie działania nie powinny być uznawane za taką zgodę (motyw 32 RODO). Należy jednak pamiętać, że jeśli przetwarzanie odbywa się na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą (np. w procesie rekrutacji), administrator powinien być w stanie wykazać, że osoba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na operację przetwarzania (art. 7 ust. 1 RODO).

PRZYKŁAD

Kandydat do pracy wysyła osobiście CV oraz list motywacyjny na adres e-mail działu personalnego wskazany w ogłoszeniu rekrutacyjnym. W treści e-maila wskazuje, że prosi o rozpatrzenie jego kandydatury z uwagi na duże doświadczenie na podobnym stanowisku. Należy uznać, że przesłanie e-maila samo w sobie jest zachowaniem pozwalającym jednoznacznie stwierdzić, a następnie wykazać w ewentualnym procesie kontrolnym, że kandydat wyraża zgodę na przetwarzanie jego danych w celu udziału w selekcji na wskazane w ogłoszeniu stanowisko.

W przypadku programów poleceń pracowników, w sytuacji gdy dokumenty aplikacyjne dostarcza osoba polecająca, a nie sam kandydat, pracodawca bez pobrania wyraźnej zgody kandydata na piśmie może mieć trudności z wykazaniem, ponad wszelką wątpliwość, że działa na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą. Zatem najbezpieczniejszą i rekomendowaną formą zgody na przetwarzanie danych osobowych kandydata, którego dane przekazuje osoba trzecia, jest forma pisemnego oświadczenia.

Przykładowa zgoda polecanego kandydata na udział w procesie rekrutacyjnym

Łódź, 18 sierpnia 2020 r.

Adam Nowak
e-mail: anowak@mail.pl
XXX Sp. z o.o.
ul. Katowicka 15
07-700 Łódź

Zgoda na udział w procesie rekrutacyjnym

Wyrażam zgodę na udział w procesie rekrutacyjnym na stanowisko sprzedawcy prowadzonym przez pracodawcę XXX Sp. z o.o. oraz na przekazanie mojego CV i listu motywacyjnego w celu udziału w tym procesie przez Jana Kowalskiego (osoba polecająca), a także na przetwarzanie przez pracodawcę zawartych w tych dokumentach moich danych osobowych na potrzeby tego postępowania rekrutacyjnego.

Adam Nowak

Obowiązek informacyjny o przetwarzaniu danych kandydata do pracy. Przekazanie zgody kandydata na przetwarzanie jego danych osobowych jest istotne także w kontekście obowiązków informacyjnych pracodawcy, który jest administratorem danych osobowych. Pracodawca ma zatem obowiązek zawiadomić uczestników procesu rekrutacji o przetwarzaniu ich danych osobowych. W zależności od tego, czy dokumenty aplikacyjne są dostarczane samodzielnie czy uzyskiwane od osoby trzeciej, pracodawca stosuje różne klauzule informacyjne wobec kandydatów (art. 13 lub 14 RODO).

Najwygodniejszym w praktyce dla pracodawcy rozwiązaniem jest wysłanie przez polecanego kandydata dokumentów aplikacyjnych (CV/listu motywacyjnego) bezpośrednio do pracodawcy, ze wskazaniem w treści wiadomości do pracodawcy osoby polecającej. Wówczas przez samo przesłanie dokumentów aplikacyjnych kandydat wyraża zgodę na udział w konkretnym procesie rekrutacyjnym. W odpowiedzi kandydat otrzymuje klauzulę informacyjną o sposobie przetwarzania danych osobowych kandydata w trybie „Informacji podawanych w przypadku zbierania danych od osoby, której dane dotyczą" (art. 13 RODO).

Innym rozwiązaniem jest dostarczenie dokumentów aplikacyjnych kandydata przez osobę polecającą wraz z załączoną zgodą osoby, której dane dotyczą, na udział w procesie rekrutacyjnym. W takim przypadku pracodawca przesyła na wskazany w aplikacji adres kontaktowy klauzulę informacyjną o sposobie przetwarzania danych osobowych kandydata w trybie „Informacji podawanych w przypadku pozyskiwania danych osobowych w sposób inny niż od osoby, której dane dotyczą" (art. 14 RODO).

PODSTAWA PRAWNA:

- motyw 32, motyw 42, art. 6 ust. 1 lit. a, lit. b, lit. c, art. 7, art. 13–14 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) – Dz.Urz. UE L z 2016 r. nr 119, s. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2018 r. nr 127, s. 2

©℗
Małgorzata Mędrala
radca prawny, doktor nauk prawnych, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

Czytaj także: „Rekrutacja on-line – zasady postępowania pracodawcy" – na www.inforlex.pl/ewydania.

2 Czy przy ponownym zatrudnieniu pracownika trzeba zakładać nowe akta osobowe

PROBLEM

Zatrudnialiśmy pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2019 r. do 29 lutego 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technika farmaceutycznego. Umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta. Po 6-miesięcznej przerwie od 1 września 2020 r. ponownie nawiązaliśmy stosunek pracy z byłym pracownikiem w niepełnym wymiarze czasu pracy na tym samym stanowisku. Czy akta osobowe tego pracownika powinny być kontynuowane, czy należy założyć nową dokumentację?

RADA

Mają Państwo obowiązek kontynuowania prowadzenia dotychczasowych akt osobowych, które zostały założone pracownikowi podczas zatrudnienia od 1 sierpnia 2019 r. Dla pracowników, którzy zostali zatrudnieni po raz pierwszy u danego pracodawcy po 31 grudnia 2018 r., a następnie odeszli z pracy i ponownie, po przerwie trwającej krócej niż 10 lat, podpisali umowę o pracę z tym samym pracodawcą, poprzednia teczka osobowa powinna być uaktualniana.

UZASADNIENIE

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest założenie, prowadzenie i przechowywanie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, w tym akt osobowych pracownika (art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy). Dla pracownika, który został zatrudniony po raz pierwszy u danego pracodawcy po 31 grudnia 2018 r., a następnie ponownie został zatrudniony u tego pracodawcy, pracodawca jest zobligowany do kontynuowania prowadzenia teczki osobowej oraz dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy. Taką zasadę stosujemy w przypadku zatrudnienia tego pracownika w ciągu 10 lat, liczonych od końca roku kalendarzowego, w którym zakończyło się ostatnie zatrudnienie (art. 94^5 Kodeksu pracy). Odnosi się to również do dokumentacji dotyczącej m.in. ewidencjonowania czasu pracy, urlopów wypoczynkowych czy wypłaconego wynagrodzenia.

WAŻNE Ponowne zatrudnienie pracownika, który podjął pracę po 31 grudnia 2018 r. po raz pierwszy u danego pracodawcy, w ciągu 10 lat od zakończenia umowy o pracę pozwala na kontynuowanie jego akt osobowych.

Kontynuowanie prowadzenia teczki pracowniczej z poprzedniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy nie zawsze jest możliwe. W niektórych przypadkach pracodawca powinien założyć nowe akta osobowe. Kryteriami określającymi, czy pracodawca powinien założyć nową teczkę osobową dla pracownika, który odszedł z pracy i ponownie został zatrudniony, są terminy, z jakimi zostały nawiązane stosunki pracy, oraz okresy przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Zakończenie zatrudnienia przed 1 stycznia 2019 r. i ponowne podjęcie pracy po 31 grudnia 2018 r. Dla pracowników ponownie zatrudnionych u tego samego pracodawcy po 31 grudnia 2018 r., których poprzedni stosunek pracy zakończył się przed 2019 r., pracodawca powinien założyć nowe teczki osobowe oraz pozostałą dokumentację pracowniczą. Teczka pracownicza dla osoby zatrudnionej przed 1 stycznia 2019 r. powinna być przechowywana przez okres 50 lat, od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Kontynuowanie prowadzenia poprzednich akt pracowniczych jest możliwe jedynie w sytuacji, gdy do zatrudnienia doszło po wprowadzeniu reformy emerytalnej, czyli po 31 grudnia 1998 r., i pracodawca spełni kilka obowiązków. Jednym z nich jest złożenie do ZUS oświadczenia o zamiarze przekazywania raportów informacyjnych ZUS OSW oraz przekazanie za wszystkich ubezpieczonych, zatrudnionych w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2018 r., raportów informacyjnych ZUS RIA. Przekazanie do ZUS raportów informacyjnych ZUS RIA jest równoważne ze skróceniem okresu przechowania dokumentacji pracowniczej z 50 do 10 lat. Okres 10 lat jest liczony od końca roku kalendarzowego, w którym został złożony raport informacyjny ZUS RIA za pracownika. Po przekazaniu do ZUS raportów informacyjnych ZUS RIA pracodawca przy ponownym zatrudnieniu pracownika, który poprzednią umowę o pracę zawarł przed 1 stycznia 2019 r., może kontynuować prowadzenie jego akt osobowych.

Zatrudnienie pracownika przed 1 stycznia 1999 r. i ponowne podjęcie pracy u tego samego pracodawcy. Dla pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r. pracodawca nie ma możliwości skrócenia okresu przechowywania akt osobowych. W takiej sytuacji pracodawca jest zobowiązany do przechowywania dokumentacji pracowniczej przez 50 lat, od dnia rozwiązania bądź wygaśnięcia umowy o pracę. W przypadku ponownego zatrudnienia pracownika pracodawca zakłada i prowadzi dla niego nową teczkę osobową oraz pozostałą dokumentację związaną ze stosunkiem pracy.

Zatrudnienie pracownika po 31 grudnia 2018 r. i ponownie przyjęcie do pracy po 10 latach. Dla pracowników zatrudnionych po 31 grudnia 2018 r., którzy kolejny raz, po przerwie trwającej dłużej niż 10 lat nawiążą stosunek pracy z tym samym pracodawcą, pracodawca będzie zobowiązany założyć nową dokumentację pracowniczą. Teczkę osobową oraz pozostałą dokumentację pracowniczą pracodawca przechowuje przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym ustało zatrudnienie. Po upływie tego okresu, w przypadku ponownego zatrudnienia u tego samego podmiotu zatrudniającego, nawet gdy dokumentacja nie została jeszcze zniszczona, pracodawca ma obowiązek założyć nową teczkę osobową.

PRZYKŁAD

Pracodawca z uwagi na wzmożoną liczbę pacjentów odwiedzających aptekę od 1 września 2020 r. postanowił zatrudnić nowych pracowników:

- magistra farmacji w pełnym wymiarze czasu pracy, który poprzednio pracował u tego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 1 września do 30 listopada 2019 r.,
- technika farmaceutycznego w niepełnym wymiarze czasu pracy, poprzednio zatrudnionego na czas nieokreślony od 17 marca 2015 r. Umowa z technikiem została rozwiązana na mocy porozumienia stron 31 stycznia 2020 r.,
- pomoc apteczną w niepełnym wymiarze czasu pracy, z którą poprzednio zawarł stosunek pracy od 12 grudnia 1997 r. na czas nieokreślony. Umowa została rozwiązana z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2017 r.

Pracodawca nie złożył do ZUS oświadczenia o zamiarze przekazywania raportów informacyjnych ZUS OSW. Prowadzenie akt osobowych z poprzedniego zatrudnienia może być kontynuowane tylko w przypadku pracownika zatrudnionego na stanowisku magistra farmacji, ponieważ poprzedni stosunek pracy został zawarty po 31 grudnia 2018 r. W przypadku pracownika zatrudnionego na stanowisku technika farmaceutycznego pierwszy stosunek pracy został nawiązany przed 1 stycznia 2019 r., a pracodawca nie zdecydował się na przekazanie do ZUS raportu informacyjnego ZUS RIA za pracownika. Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej dla tej osoby wynosi 50 lat, a zatem pracodawca musi założyć jej nowe akta osobowe. W przypadku pracownika zatrudnionego jako pomoc apteczna nie byłoby możliwości złożenia raportu informacyjnego, ponieważ stosunek pracy został nawiązany przed 1 stycznia 1999 r. i okres przechowywania teczki osobowej z poprzedniego okresu zatrudnienia obligatoryjnie wynosi 50 lat. Zatem pracodawca musi założyć nowe akta pracownicze.

Kontynuowanie prowadzenia akt osobowych w praktyce oznacza, że przy ponownym zawarciu stosunku pracy z byłym pracownikiem nie musi on przedkładać dokumentów, które już dostarczył pracodawcy przy poprzednim zatrudnieniu, np. świadectw szkolnych czy świadectw pracy. Dokumenty dokładane są do teczki osobowej z zachowaniem numeracji w poszczególnych częściach.

PRZYKŁAD

Pracodawca 10 sierpnia 2020 r. ponownie zatrudnił pracownika. Jego poprzedni stosunek pracy u tego pracodawcy trwał od 5 lipca do 4 września 2019 r. W aktach osobowych w części B ostatni dokument został opisany z numerem 19. Zatem wypełniony nowy kwestionariusz dla pracownika oraz umowa o pracę powinny zostać opisane odpowiednio numerami 20 i 21.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 94 pkt 9a i 9b, art. 94^5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 7, art. 9 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją – Dz.U. z 2018 r. poz. 357

©℗
Anna Frączek
specjalista ds. kadr i płac, praktyk z zakresu prawa pracy

Czytaj także: „Jak prowadzić akta osobowe po zmianach od 1 stycznia 2019 r." – na www.inforlex.pl/ewydania.

3 Czy można zmienić długość okresu rozliczeniowego przed jego zakończeniem

PROBLEM

Pracownicy naszej firmy pracują w równoważnym systemie czasu pracy z 4-miesięcznym okresem rozliczeniowym (praca zależna od pogody). Planujemy zmianę okresów rozliczeniowych w 2 pionach naszej firmy. Chcemy je wydłużyć do 8 miesięcy. Obecnie okres rozliczeniowy w jednym pionie kończy się 31 sierpnia 2020 r., a w drugim – 30 września 2020 r. Zmianę okresu rozliczeniowego chcielibyśmy wprowadzić w obu pionach od 1 listopada 2020 r. Czy możemy dokonać takiej zmiany w trakcie okresu rozliczeniowego, czy koniecznie musimy to zrobić, gdy okres rozliczeniowy się skończy? Ewentualnie jeśli dokonamy zmiany w trakcie okresu rozliczeniowego, jak rozliczyć czas pracy pracowników?

RADA

Przepisy wprost nie regulują trybu zmiany okresu rozliczeniowego. W praktyce prawa pracy w tym zakresie są prezentowane dwa stanowiska. Zgodnie z pierwszym z nich zmiana długości okresu rozliczeniowego może nastąpić dopiero po zakończeniu i rozliczeniu bieżącego okresu. Drugie, dominujące stanowisko, dopuszcza dokonanie takiej modyfikacji poprzez skrócenie trwającego okresu rozliczeniowego i wprowadzenie bezpośrednio po nim nowego okresu. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się co do zasady w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 150 § 1 Kodeksu pracy).

Zmiana długości okresu rozliczeniowego. Przepisy prawa pracy nie zawierają regulacji wskazujących wprost na termin, w którym jest dopuszczalne dokonanie zmiany okresu

rozliczeniowego czasu pracy, w tym jego wydłużenie. W związku z tym dopuszczalne jest dokonanie modyfikacji okresu rozliczeniowego czasu pracy:

- po upływie bieżącego okresu rozliczeniowego lub
- skracając bieżący okres rozliczeniowy i bezpośrednio po jego skróceniu wprowadzając jego nową długość.

PRZYKŁAD

Pracodawca chce wydłużyć 4-miesięczny okres rozliczeniowy do 8 miesięcy od 1 listopada 2020 r. Obecnie 4-miesięczny okres rozliczeniowy kończy się 31 sierpnia 2020 r. w jednym pionie i 30 września 2020 r. w drugim pionie. Pracodawca ma dwie możliwości przeprowadzenia takiej zmiany.

Wariant I

W pierwszym pionie po zakończeniu bieżącego okresu rozliczeniowego należy wprowadzić okres rozliczeniowy przejściowy 2-miesięczny od 1 września 2020 r. do 31 października 2020 r.

W drugim pionie po zakończeniu bieżącego okresu rozliczeniowego należy wprowadzić okres rozliczeniowy przejściowy 1-miesięczny od 1 października 2020 r.

Wariant II

W pierwszym pionie należy skrócić okres rozliczeniowy trwający od 1 września do 31 grudnia 2020 r. do 2 miesięcy, czyli do 31 października 2020 r., a następnie od 1 listopada 2020 r. wprowadzić 8-miesięczny okres rozliczeniowy.

W drugim pionie należy skrócić okres trwający od 1 października 2020 r. do 31 stycznia 2021 r. do 1 miesiąca, czyli do 31 października 2020 r., a następnie od 1 listopada 2020 r. wprowadzić 8-miesięczny okres rozliczeniowy.

Rozliczenie czasu pracy w przypadku skrócenia okresu rozliczeniowego. W przypadku skrócenia okresu rozliczeniowego w jego trakcie pracodawca powinien dokonać pełnego rozliczenia czasu pracy pracowników dla skróconego okresu. W związku z brakiem uregulowania tej kwestii w Kodeksie pracy w przypadku wcześniejszego zakończenia okresu rozliczeniowego należy posiłkować się przepisami o rozliczeniu czasu pracy w razie zakończenia umowy o pracę w trakcie okresu rozliczeniowego (art. 151^6 Kodeksu pracy). Zgodnie z nimi w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151^1 § 1 Kodeksu pracy), jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy. Zatem analogicznie należy poza normalnym wynagrodzeniem wypłacić dodatek za godziny nadliczbowe od początku okresu rozliczeniowego do dnia jego wcześniejszego zakończenia.

PRZYKŁAD

U pracodawcy obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy obejmujący miesiące od sierpnia do października 2020 r. Pracodawca zaplanował pracownikowi pracę w następującym wymiarze:

- w sierpniu 2020 r. – 160 godzin,
- we wrześniu 2020 r. – 176 godzin,
- w październiku 2020 r. – 176 godzin.

W sierpniu br. pracownik świadczył jednak pracę w wymiarze 168 godzin – dodatkowo 8 godzin w dniu rozkładowo wolnym od pracy, za który miał otrzymać inny dzień wolny w październiku 2020 r.

Pracodawca skrócił okres rozliczeniowy do 2 miesięcy, skracając tym samym trwający okres rozliczeniowy do 30 września 2020 r. W związku z tym jest zobowiązany rozliczyć czas pracy pracownika w przedziale czasu od 1 sierpnia do 30 września 2020 r. Zatem oprócz wynagrodzenia za pracę wykonaną we wrześniu 2020 r. pracownik otrzyma wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem za 8 godzin dodatkowej pracy wykonanej w sierpniu 2020 r.

Rozliczenie może przysporzyć szczególnych trudności w przypadku nierównomiernego rozkładu godzin zaplanowanych do przepracowania w poszczególnych miesiącach okresu rozliczeniowego czasu pracy. Niewykluczona jest sytuacja, gdy u pracownika świadczącego pracę zgodnie z prawidłowo zaplanowanym rozkładem czasu pracy, ze względu na skrócenie okresu rozliczeniowego, wystąpi praca w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo w związku z utrudnieniem zweryfikowania rodzaju tych godzin, co do zasady, pracodawcy będą zobowiązani do uznania ich za przekraczające normę przeciętnie tygodniową. W takim przypadku nie będzie istniała możliwość odniesienia ich wprost do stworzonego wcześniej harmonogramu czasu pracy, który przewidywał godziny do przepracowania w całym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Aby zatem ustalić, czy doszło do przekroczenia obowiązujących norm czasu pracy w skróconym okresie rozliczeniowym, pracodawca powinien:

Krok 1. Obliczyć wymiar czasu pracy pracownika, przypadający do przepracowania w nowym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Krok 2. Zsumować liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika w tym okresie.

Krok 3. Ustalić liczbę godzin nadliczbowych powstałych w związku z wykonywaniem pracy powyżej dobowej normy czasu pracy (w przypadku gdy zaplanowano pracę do 8 godzin) lub powyżej wydłużonego wymiaru czasu pracy.

Krok 4. Od liczby godzin przepracowanych w skróconym okresie odjąć wymiar godzin przypadających do przepracowania oraz liczbę godzin nadliczbowych, wynikających z przekroczenia „dobowego".

Krok 5. Liczba godzin, które pozostały po dokonaniu wyliczenia z kroku 4, będzie odpowiadała liczbie godzin nadliczbowych powstałych w związku ze świadczeniem przez pracownika pracy powyżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

PRZYKŁAD

U pracodawcy obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy obejmujący miesiące od kwietnia do czerwca 2020 r. Pracodawca zaplanował pracownikowi pracę w następującym wymiarze:

- w kwietniu 2020 r. – 184 godziny,
- w maju 2020 r. – 160 godzin,
- w czerwcu 2020 r. – 152 godziny.

Dodatkowo pracownik przez 4 dni w kwietniu 2020 r., w których miał zaplanowaną pracę w wymiarze 12 godzin, pracował po 13 godzin.

Pracodawca od 1 czerwca 2020 r. zmienił okres rozliczeniowy czasu pracy na 4-miesięczny, skracając trwający okres do 2 miesięcy. Rozliczenie czasu pracy w skróconym okresie rozliczeniowym czasu pracy obejmującym kwiecień i maj 2020 r. wygląda następująco:

Krok 1. Obliczenie wymiaru czasu pracy

8 tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym x 40 godzin = 320 godzin,

- 320 godzin + 24 godziny (8 godzin x 3 dni pozostałe do końca okresu rozliczeniowego, przypadające od poniedziałku do piątku, tj. 27, 28 i 29 maja) = 344 godziny,
- 344 godziny – (8 godzin x 2 dni świąt przypadających w innym dniu niż niedziela) = 328 godzin.

Krok 2. Ustalenie liczby przepracowanych godzin

328 godzin + 4 godziny nadliczbowe = 332 godziny.

Krok 3. Ustalenie liczby godzin nadliczbowych przypadających powyżej dobowej normy czasu pracy

4 godziny nadliczbowe (4 dni x 1 godzina).

Krok 4. Ustalenie liczby godzin nadliczbowych przypadających powyżej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy

348 godzin – 328 godzin – 4 godziny nadliczbowe dobowe = 16 godzin nadliczbowych średniotygodniowych.

Długość okresu rozliczeniowego w systemie równoważnym. W stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy można stosować okresy rozliczeniowe:

- 1-miesięczne,
- przedłużone, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy, w szczególnie uzasadnionych przypadkach,
- przedłużone, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy, przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych.

Dodatkowo w każdym systemie czasu pracy, w tym również w systemie równoważnego czasu pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy (art. 129 § 2 Kodeksu pracy).

Możliwość wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w systemie równoważnego czasu pracy została także przewidziana w tzw. Tarczy antykryzysowej (art. 15zf pkt 2 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, dalej ustawa o COVID-19).

Tabela. **Zasady wprowadzania wydłużonego maksymalnie do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego**

ZASADY WPROWADZANIA WYDŁUŻONEGO OKRESU ROZLICZENIOWEGO		
Podstawa prawna	**art. 129 § 2 Kodeksu pracy**	**art. 15zf pkt 2 ustawy o COVID-19**
1	2	3
Przesłanki wydłużenia okresu rozliczeniowego	Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi albo dotyczącymi organizacji pracy, przy	U pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie

1	2	3
	zachowaniu ogólnych zasad odnoszących się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.	zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.
Tryb wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego	1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.	W porozumieniu z: 1) organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo 2) organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo 3) zakładową organizacją związkową – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo 4) przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.
Kopię porozumienia pracodawca przekazuje właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.		

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 129–130, art. 135, art. 150–151^1, art. 151^6 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 15zf pkt 2 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106

©℗
Beata Tofiluk
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, autorka wielu publikacji z tej tematyki

4 Czy odpoczynek tygodniowy kierowcy może kończyć się w poniedziałek rano

PROBLEM

Kierowca zatrudniony w naszej firmie prowadzi busa i samochód osobowy. Pracuje zasadniczo od poniedziałku do piątku, ale zdarza się, że wykonuje krótkie przewozy także w soboty lub w niedziele. Czy wymagany odpoczynek tygodniowy jest zachowany, jeśli kierowca wykonuje kurs w sobotę późnym wieczorem, ale w poniedziałek zaczyna pracę o godz. 10.00? Chcemy dodać, że okres rozliczeniowy rozpoczął się w naszym zakładzie w taki sposób, iż zgodnie z definicją tygodnia zawartą w Kodeksie pracy nadal trwa w tym przypadku ten sam tydzień.

RADA

Definicja „tygodnia" ustalona w Kodeksie pracy nie obowiązuje w przypadku rozliczania czasu pracy kierowców. „Tydzień" pracy kierowcy obejmuje okres między godz. 00.00 w poniedziałek a godz. 24.00 w niedzielę. Natomiast termin, w jakim należy kierowcy udzielić odpoczynku tygodniowego, zależy od rodzaju pojazdu, który prowadzi, ponieważ w przypadku pojazdów przeznaczonych do przewozu powyżej 9 osób lub których dopuszczalna masa całkowita, łącznie z przyczepą lub naczepą, przekracza 3,5 tony odpoczynku należy udzielać zgodnie z rozporządzeniem unijnym nr 561/2006, a w pozostałych przypadkach – na podstawie ustawy o czasie pracy kierowców. Zatem jeżeli kierowca prowadzi pojazdy określone w rozporządzeniu nr 561/2006, np. busa przeznaczonego dla minimum 10 osób, to może korzystać z prawidłowego odpoczynku na przełomie tygodni. Natomiast nie jest to dopuszczalne w przypadku pozostałych kierowców podlegających ustawie o czasie pracy kierowców.

UZASADNIENIE

Analizując problem długości odpoczynków tygodniowych oraz prawidłowości ich wykorzystywania przez kierowców należy dokonać podziału tej grupy zawodowej na kierowców:

1) objętych przepisami rozporządzenia (WE) Parlamentu Europejskiego i Rady 561/2006 w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (dalej: rozporządzenie 561/2006),

2) wyłączonych spod przepisów tego rozporządzenia, których obowiązuje ustawa o czasie pracy kierowców.

Tabela. Kryteria obowiązywania przepisów dla poszczególnych grup kierowców

Rozporządzenie 561/2006	Ustawa o czasie pracy kierowców
Dotyczy kierowców wykonujących przewóz drogowy osób lub rzeczy: ■ pojazdami skonstruowanymi lub trwale przystosowanymi i przeznaczonymi do przewozu więcej niż 9 osób łącznie z kierowcą, ■ pojazdami, których dopuszczalna masa całkowita, łącznie z przyczepą lub naczepą, przekracza 3,5 tony. Rozporządzenie nie ma zastosowania do przewozu drogowego m.in. pojazdami: ■ używanymi do przewozu osób w ramach przewozów regularnych, których trasa nie przekracza 50 km; ■ o dopuszczalnej maksymalnej prędkości nieprzekraczającej 40 km/h; ■ będącymi własnością sił zbrojnych, służb obrony cywilnej, straży pożarnej i sił odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego, lub wynajmowanych przez nie bez kierowcy, gdy przewóz wykonywany jest w związku z zadaniami powierzonymi tym służbom i pozostaje pod ich kontrolą; ■ używanymi w razie wypadków lub do prowadzenia działań ratunkowych, w tym pojazdami używanymi w niezarobkowym przewozie pomocy humanitarnej; ■ specjalistycznymi używanymi do celów medycznych; ■ specjalistycznymi pomocy drogowej poruszającymi się w promieniu 100 km od swej bazy; ■ poddawanymi próbom drogowym do celów rozwoju technicznego lub w ramach napraw albo konserwacji oraz pojazdami nowymi lub przebudowanymi, które nie zostały jeszcze dopuszczone do ruchu; ■ o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 7,5 tony, używanymi do niezarobkowego przewozu rzeczy; ■ użytkowymi o statusie pojazdów zabytkowych wykorzystywanymi do niezarobkowych przewozów osób lub rzeczy.	Dotyczy kierowców wykonujących przewóz drogowy, którzy są: ■ zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, ■ samozatrudnieni, osobiście realizujący przewozy drogowe, do których ma zastosowanie rozporządzenie 561/2006, lub przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km, ■ niezatrudnieni przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujący na jego rzecz przewozy drogowe, do których ma zastosowanie rozporządzenie 561/2006 albo umowa AETR, oraz wykonujący przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km.

Czas odpoczynku kierowcy podlegającego rozporządzeniu 561/2006. Kierowca objęty regulacjami rozporządzenia 561/2006 w ciągu dwóch kolejnych tygodni powinien mieć zapewnione co najmniej:

- dwa regularne tygodniowe okresy odpoczynku (po 45 godzin) lub
- jeden regularny tygodniowy okres odpoczynku i jeden skrócony tygodniowy okres odpoczynku (mniej niż 45 godzin, nie mniej niż 24 godziny).

Tygodniowy odpoczynek przewidziany w rozporządzeniu 561/2006 zaczyna się najpóźniej po zakończeniu sześciu 24-godzinnych okresów (przewidziano wyjątek dotyczący transportu międzynarodowego osób), licząc od końca wykorzystywanego poprzedniego tygodniowego wypoczynku.

Czas odpoczynku kierowców niepodlegających rozporządzeniu 561/2006. Pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy, którzy nie są objęci przepisami rozporządzenia 561/2006, obowiązują regulacje ustawy o czasie pracy kierowców.

Kierowcy podlegający tej ustawie w każdym tygodniu mają prawo co najmniej do 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje odpoczynek dobowy przypadający w dniu, w którym kierowca rozpoczął odpoczynek tygodniowy. Odpoczynek tygodniowy może zostać przy tym skrócony (do wymiaru nie krótszego niż 24 godziny) w przypadku:

- zmiany pory wykonywania pracy przez kierowcę w związku z jego przejściem na inną zmianę zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy,
- zaistnienia sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii.

Zasady wykorzystania odpoczynku. Poza samą długością odpoczynku istotne są także zasady jego wykorzystywania, które są inne w rozporządzeniu 561/2006 i inne w ustawie o czasie pracy kierowców.

Według rozporządzenia 561/2006 tygodniowy okres odpoczynku, który przypada na 2 tygodnie, można zaliczyć do dowolnego z tych tygodni, ale nie do obu. Rozporządzenie 561/2006 nie narzuca konieczności wykorzystania odpoczynku „w tygodniu". Wskazuje natomiast na najpóźniejszy moment jego rozpoczęcia. Zatem prawidłowy odpoczynek może trwać na przełomie tygodni.

Jednak ustawa o czasie pracy kierowców już wyraźnie narzuca obowiązek zapewnienia odpoczynku w tygodniu, a nie jedynie rozpoczęcia go w trakcie tygodnia. To bardzo ważna różnica, szczególnie gdy zwrócimy uwagę na definicję tygodnia pracy.

W stosunku do obu grup kierowców pojęcie „tydzień" obejmuje czas między godz. 00.00 w poniedziałek a godz. 24.00 w niedzielę. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców nie stosujemy ogólnej zasady zawartej w przepisach Kodeksu pracy, zgodnie z którą tydzień to kolejnych 7 dni od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy).

PRZYKŁAD

Kierowca samochodu osobowego pracował od poniedziałku do piątku. W sobotę późnym popołudniem wystąpiła konieczność wyjazdu na lotnisko. W poniedziałek ma rozpocząć pracę o godz. 10.00. W tym przypadku kierowca nie będzie miał zapewnionego prawidłowego odpoczynku tygodniowego. Aby mieć 35 godzin wolnego „w tygodniu", musiałby zakończyć jakąkolwiek pracę sobotnią maksymalnie o godz. 15.00 (24 godziny wolnego w niedzielę + 9 godzin w sobotę). Inaczej byłoby, gdyby wskazany kierowca wykonywał w sobotę przewozy związane np. z usuwaniem awarii (np. konieczność dokonywania zakupu niezbędnych części zamiennych, przewozu osób usuwających awarię sieci informatycznej). Praca sobotnia mogłaby się wówczas zakończyć nawet późnym wieczorem, ponieważ wolna cała niedziela zapewniałaby kierowcy 24-godzinny odpoczynek tygodniowy.

Przy zlecaniu pracy w wolne weekendy należy zwrócić na to uwagę i odpowiednio zaplanować pracę w tym tygodniu, w którym występuje weekend. Wolny wtorek lub środa najprawdopodobniej wystarczy dla prawidłowego odpoczynku. Inaczej będzie wówczas, gdy praca była wykonywana w niedzielę, przy zachowaniu wolnej soboty.

PRZYKŁAD

Kierowca podlegający ustawie o czasie pracy kierowców pracuje od poniedziałku do piątku w stałych godzinach 8.00–16.00. W związku z koniecznością wyjazdu w niedzielę o godz. 7.00 pracodawca wyznaczył kierowcy wolne kilka dni później. Kierowca ma w tej sytuacji odpoczynek trwający od godz. 16.00 w piątek do godz. 7.00 w niedzielę (39 godzin). Zapewniono mu więc co najmniej 35 godzin odpoczynku tygodniowego.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2, art. 4, art. 8 rozporządzenia (WE) Parlamentu Europejskiego i Rady 561/2006 z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 – Dz.Urz. UE L z 2016 r. Nr 102, str. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2016 r. Nr 195, str. 83
- art. 2 pkt 5, art. 14 ust. 2 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1412
- art. 128 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320

©℗
Marek Rotkiewicz
ekspert z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego i prawa Unii Europejskiej, autor ponad 1500 publikacji

Czytaj także: „Czy kierowca może nie mieć rozkładów czasu pracy" – na www.inforlex.pl/ewydania.

Polecamy

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń w dziale „Temat numeru":

PPK – zasady rozliczeń dla firm zatrudniających co najmniej 20 osób

a w nim m.in.:

- które podmioty zatrudniające muszą zawrzeć umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK w październiku i listopadzie 2020 r.,
- jakie obowiązki informacyjne wobec osób zatrudnionych ma podmiot zatrudniający i instytucja finansowa prowadząca PPK,
- które osoby należy uwzględnić w załączniku do umowy o prowadzenie PPK w momencie jej zawarcia z instytucją finansową,
- w jakich terminach należy rozliczać i odprowadzać wpłaty do PPK i jak wykazywać je w dokumentacji,
- jakie sankcje grożą podmiotom zatrudniającym za niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków nałożonych ustawą o PPK.

www.sklep.infor.pl 801 626 666, 761 30 30 bok@infor.pl

1 Znaczne wahania składników zmiennych wliczanych do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu pieniężnego

Pracodawca może wydłużyć z 3 do 12 miesięcy okres, z którego będzie przyjmować składniki zmienne do obliczenia wynagrodzenia urlopowego. Przyjęcie dłuższego okresu niż 3-miesięczny powinno być uzasadnione przede wszystkim warunkami związanymi z organizacją pracy u pracodawcy lub specyficznym charakterem danego składnika wynagrodzenia. O tym, z jakiego okresu składniki zmienne będą obliczane, w tym jaki okres będzie właściwy dla danej grupy pracowników, decydują regulacje wewnątrzzakładowe.

Zasadą jest, że za czas urlopu wypoczynkowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

Podstawa wymiaru wynagrodzenia urlopowego

Wynagrodzenie urlopowe należy ustalać z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem wypłat wymienionych w § 6 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej rozporządzenie urlopowe). Przykładowo uwzględnieniu nie podlega wynagrodzenie chorobowe, wynagrodzenie za przestój, nagroda jubileuszowa, trzynastka, jednorazowe czy nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania lub za dane osiągnięcie.

Podstawa urlopowa jest wyznaczana ze składników zmiennych przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, do których zaliczamy m.in. dodatki za pracę w porze nocnej, premie regulaminowe, prowizje, a także dodatki i zwykłe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Minimalny okres, z którego należy ustalać tę podstawę, wynosi 3 miesiące. Uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego podlegają zmienne składniki wypłacone pracownikowi w łącznej wysokości, zasadniczo w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Na przykład przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wykorzystany w sierpniu 2020 r. należy przyjąć premie wypłacone w okresie od maja do lipca 2020 r.

Rozporządzenie urlopowe dopuszcza wydłużenie okresu rozliczeniowego, z którego oblicza się podstawę pensji urlopowej. W przypadkach znacznego wahania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 ust. 2 rozporządzenia urlopowego).

Okres 12 miesięcy jest okresem maksymalnym, a więc można zdecydować o okresie krótszym niż 12 miesięcy, ale dłuższym niż 3 miesiące.

Znaczne wahania składników wynagrodzenia – brak legalnej definicji

Przepisy Kodeksu pracy ani rozporządzenie urlopowe nie definiują pojęcia „znaczne wahania" wysokości składników zmiennych. Główny Inspektorat Pracy w stanowisku z 9 sierpnia 2010 r. wyjaśnił jedynie, że w przypadku konieczności ustalenia wynagrodzenia urlopowego pracownika, które składa się ze składników stałych i zmiennych, podlegających dużym wahaniom, to pracodawca decyduje, z jakiego okresu ustali postawę wymiaru (pismo GPP-110-4560-50-1/10/PE/RP).

Zatem pracodawca ocenia, czy w firmie dochodzi do istotnego zróżnicowania zmiennych składników płacowych. Jeśli tak jest, to z jakiego okresu składniki te należy przyjąć do podstawy urlopowej, aby uśredniona stawka za 1 godzinę pracy była realna, a pracownik otrzymał za urlop wynagrodzenie jak za czas przepracowany.

Duże odchylenia w wysokości zmiennego wynagrodzenia można zaobserwować szczególnie w przedsiębiorstwach, gdzie pracownicy są zatrudnieni w systemie akordowym, a intensywność produkcji/sprzedaży zależy od pory roku czy sezonu. Dotyczy to również pracowników wynagradzanych prowizyjnie, gdzie o wysokości prowizji decyduje osiągnięty wynik. Może być bowiem tak, że w tzw. gorącym okresie, kiedy pracy jest szczególnie dużo, zarobki są zdecydowanie wyższe, a po jego zakończeniu dochodzi do spadku wynagrodzenia. Trzeba wtedy pamiętać o zasadzie, zgodnie z którą za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 Kodeksu pracy). W myśl tej zasady w razie rażących różnic w wysokościach zmiennych składników przyjęcie dłuższego okresu rozliczeniowego często powoduje, że wynagrodzenie urlopowe ma wysokość bardziej zbliżoną do wynagrodzenia za pracę.

Wydłużenie okresu, z którego będzie obliczane wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w przypadku znacznych dysproporcji w wysokości zmiennych składników, nie jest obowiązkiem pracodawcy. Powinien on jednak kierować się zasadą działania na korzyść pracownika. Najbardziej słuszne wydaje się więc sprawdzenie kilku wariantów długości okresu rozliczeniowego, aby znaleźć ten optymalny, po przyjęciu którego wahania wysokości składników będą najmniejsze.

Dłuższy okres rozliczeniowy w przepisach wewnątrzzakładowych

Ze względu na to, że to od pracodawcy zależy, z ilu miesięcy będą przyjmowane zmienne składniki do podstawy urlopowej, decyzja w tej sprawie powinna wynikać z regulacji wewnątrzzakładowych, np. z obwieszczenia, regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy. Należy też mieć na uwadze, że w danej firmie pracownicy mogą być różnie wynagradzani, według innych systemów. Przykładowo w dziale produkcyjnym mogą obowiązywać stawki akordowe, a w administracyjnym – stawki miesięczne ze stałymi lub zmiennymi premiami, ale składniki te mają podobną wysokość.

Natomiast wydłużenie okresu, z którego będą uwzględniane składniki wynagrodzenia, tylko w przypadku niektórych pracowników może być ryzykowne. Taką praktyką pracodawca może narazić się na zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Dlatego aby wydłużenie okresu było faktycznie uzasadnione i prawidłowe, pracodawca może przyjąć własną, wewnętrzną definicję znacznych wahań składników zmiennych.

WAŻNE Aby wydłużenie okresu, z którego jest przyjmowany składnik zmienny do celów ustalenia wysokości wynagrodzenia urlopowego, było faktycznie uzasadnione i prawidłowe, pracodawca może przyjąć własną, wewnętrzną definicję znacznych wahań składników zmiennych.

Za poprawne należy uznać założenie, zgodnie z którym składniki zmienne ulegają znacznym wahaniom, jeżeli różnice w ich wysokości w poszczególnych miesiącach przekraczają określony procent, np. 100%. Następnie trzeba określić, z jakiego okresu będzie obliczana podstawa wynagrodzenia urlopowego przy danej wielkości przekroczenia. Przykładowo przy różnicy w składnikach wynoszącej do 150% okres ten wynosi 6 miesięcy, a przy wyższej – 12 miesięcy.

Przyjęcie dłuższego okresu rozliczeniowego ma przełożenie na sposób obliczania wynagrodzenia urlopowego, a więc m.in. w zakresie § 10 (jeżeli dochodzi do zmiany składników wynagrodzenia) czy § 11 rozporządzenia urlopowego (konieczność uwzględnienia składnika zmiennego z najbliższych miesięcy, jeżeli pracownikowi nie przysługiwał taki składnik w założonym u pracodawcy dłuższym okresie). Obliczając stawkę wynagrodzenia za 1 godzinę pracy, podstawę wymiaru, a więc sumę zmiennych składników wypłaconych pracownikowi w przyjętym okresie, należy podzielić przez liczbę godzin przepracowanych w tym dłuższym okresie. Na przykład jeśli przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego pracodawca przyjmie do podstawy wymiaru okres 4 miesięcy, to podstawę należy podzielić przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie tych 4 miesięcy poprzedzających rozpoczęcie urlopu.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w firmie produkcyjnej jest wynagradzany akordowo. Oprócz pensji zasadniczej otrzymuje zmienne premie regulaminowe w wysokości od 5% do 20% płacy podstawowej. Firma odnotowuje szczególny wzrost produkcji w okresie od maja do września i w tych miesiącach zarobki pracowników głównego działu są znacznie wyższe niż w pozostałych. W regulaminie wynagradzania pracodawca wprowadził 12-miesięczny okres, z którego jest obliczane wynagrodzenie urlopowe przy różnicach w wysokości zmiennych składników występujących co najmniej w ciągu 6 miesięcy roku kalendarzowego, wynoszących przynajmniej w jednym miesiącu 100%. Jeden z pracowników korzystał z 40 godzin urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2020 r. W okresie 12 miesięcy poprzedzających sierpień, tj. od sierpnia 2019 r. do lipca 2020 r., otrzymał następujące wynagrodzenia za wypracowany akord i premie. Pracownik wykonuje pracę w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku i nie pracował w tym czasie w godzinach nadliczbowych. Składniki zmienne są wypłacane w miesiącu, którego dotyczą.

Miesiąc/rok	Wynagrodzenie akordowe	Premia	Liczba przepracowanych godzin
1	2	3	4
8/2019	5900 zł	885 zł	168
9/2019	4800 zł	720 zł	168
10/2019	3100 zł	372 zł	184
11/2019	3000 zł	300 zł	152

1	2	3	4
12/2019	2800 zł	224 zł	160
1/2020	2600 zł	208 zł	168
2/2020	2600 zł	130 zł	160
3/2020	2600 zł	156 zł	176
4/2020	3200 zł	352 zł	168
5/2020	5200 zł	936 zł	160
6/2020	6000 zł	1140 zł	168
7/2020	6500 zł	1300 zł	184
Suma	48 300 zł	6723 zł	2016

Sumę wynagrodzeń akordowych i premii wypłaconych w okresie 12 miesięcy, tj. 55 023 zł (48 300 zł + 6723 zł), należy podzielić przez sumę godzin przepracowanych w tym okresie, tj. przez 2016:

- 55 023 zł : 2016 godz. = 27,29 zł (stawka za 1 godzinę pracy),
- 27,29 zł x 40 godz. urlopu = 1091,60 zł (wynagrodzenie urlopowe).

Wydłużony okres rozliczeniowy przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy należy wypłacić w razie niewykorzystania przez pracownika urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 171 § 1 Kodeksu pracy). Ustala się go, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ale ze zmianami określonymi w § 15–19 rozporządzenia urlopowego. Różnica w ustalaniu tych należności jest m.in. taka, że obliczając ekwiwalent za urlop ze zmiennych składników za okresy nie dłuższe niż miesiąc, należy przyjąć je jako średnią miesięczną wartość z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu. Co prawda nie ma tu wprost odwołania do § 8 ust. 2 rozporządzenia urlopowego odnośnie do wydłużenia okresu w razie znacznych wahań składników zmiennych, jednak biorąc pod uwagę przenośność tych zasad, można uznać, że jeśli faktycznie wahania te występują i dłuższy okres jest uwzględniany przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, nie ma przeszkód, aby obliczając ekwiwalent, przyjąć ten sam okres, gdy będzie to dla pracownika korzystniejsze.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że pracownik, o którym mowa w poprzednim przykładzie, nabył w sierpniu 2020 r. prawo do ekwiwalentu za 40 godzin niewykorzystanego urlopu. Pracodawca powinien porównać okresy, z których składniki zmienne są uwzględniane w podstawie ekwiwalentowej, tj. 3- i 12-miesięczny (założony przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego):

- w okresie 3 miesięcy poprzedzających sierpień 2020 r. (maj–lipiec 2020 r.) średnia wysokość wynagrodzenia i premii wynosi 7025,33 zł (5200 zł + 6000 zł + 6500 zł + +936 zł + 1140 zł + 1300 zł = 21 076 zł; 21 076 zł : 3 miesiące = 7025,33 zł);
- w okresie 12 miesięcy poprzedzających sierpień 2020 r. (sierpień 2019 r. – lipiec 2020 r.) średnia wysokość wynagrodzenia i premii wynosi 4585,25 zł (55 023 zł : 12 miesięcy = = 4585,25 zł).

Korzystniejsze dla pracownika jest przyjęcie 3-miesięcznego okresu, z którego pracodawca będzie ustalał ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ponieważ 7025,33 zł > 4585,25 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 171–172 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- § 6, § 8–11, § 15–19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop – Dz.U. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353

©℗
Izabela Nowacka
ekonomista, specjalizuje się w prawie pracy, ubezpieczeniach społecznych i prawie podatkowym, autor licznych publikacji z zakresu rozliczania płac

2 Czy pracownikowi wykonującemu pracę zdalną na podstawie ustawy o COVID-19 przysługuje ekwiwalent za używanie prywatnego sprzętu

PROBLEM

Od połowy września 2020 r. do końca marca 2021 r. chcemy polecić wybranym pracownikom wykonywanie pracy w trybie zdalnym na podstawie ustawy o COVID-19 i z wykorzystaniem ich komputerów. W ustawie tej nie ma żadnych informacji o obowiązku zwrotu kosztów używania prywatnego sprzętu. Czy to oznacza, że pracownikom nie przysługuje taki zwrot?

RADA

Mimo że przepisy nie regulują kwestii rozliczeń między pracodawcą a pracownikiem, w przypadku gdy praca zdalna jest wykonywana na sprzęcie pracownika, nie można przyjąć, iż pracownikowi nie przysługuje zwrot kosztów z tego tytułu (ekwiwalent). W braku szczegółowych i bezpośrednich zasad w tym zakresie, ustalając wysokość ekwiwalentu, należy kierować się normami zużycia sprzętu oraz jego udokumentowaną ceną rynkową. Warto, aby ustalenia w tym zakresie zawrzeć w dodatkowej umowie o używaniu prywatnego sprzętu do celów służbowych. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Pracodawca ma prawo zobowiązać pracownika do wykonywania pracy zdalnej w celu przeciwdziałania COVID-19. Okres, przez jaki może polecić pracownikowi wykonywanie pracy w tym trybie, został wydłużony. W wyniku zmian w ustawie o COVID-19 pracodawca ma możliwość polecenia wykonywania pracy zdalnej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu (art. 4 ustawy z 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw).

Narzędzia i materiały wykorzystywane w pracy zdalnej. Zasadą jest, że narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

Pracownik może jednak używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, pod warunkiem że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 3 ust. 4–5 ustawy o COVID-19).

Ekwiwalent za narzędzia i materiały. Regulacje ustawy o COVID-19 nie poruszają kwestii zwrotu kosztów używania przez pracownika przy wykonywaniu pracy zdalnej własnych narzędzi lub materiałów, przy założeniu, że spełniają one wymagania z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Zatem uzgodnień tych powinny dokonać strony stosunku pracy.

Trudno jednak przyjąć, że zawarcie porozumienia, w którym strony określą tylko, że przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik będzie korzystał z własnego sprzętu, kończy wzajemne rozliczenia między pracownikiem a pracodawcą z tego tytułu. Prowadziłoby to do naruszenia zasady, zgodnie z którą ryzyko prowadzonej działalności powinno być ponoszone wyłącznie przez pracodawcę.

Biorąc to pod uwagę należy uznać, że pracownikowi zdalnemu przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej przez strony stosunku pracy.

WAŻNE Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny za używanie sprzętu lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę.

Ustalenia te nie powinny być dowolne. Przy określaniu wysokości ekwiwalentu należy brać pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowaną cenę rynkową lub ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy oraz jego ceny, korzystając w tym zakresie z zasad obowiązujących przy telepracy.

PRZYKŁAD

Pracownik zawarł z pracodawcą porozumienie dotyczące wykorzystywania podczas pracy zdalnej prywatnego komputera. Na dzień zawarcia tego porozumienia wartość komputera wynosiła 2100 zł. Roczna stawka amortyzacyjna dla tego sprzętu to 30%. Odpis roczny wynosi zatem 630 zł, a miesięczny 52,50 zł (630 zł : 12 miesięcy). Pracownik zdalny będzie otrzymywał miesięczny ekwiwalent za używanie własnego komputera w wysokości 52,50 zł. Taki sposób ustalenia ekwiwalentu jest prawidłowy.

Ponadto w żadnym wypadku pracodawca nie jest zwolniony z wypłaty pracownikowi pracującemu zdalnie w celu przeciwdziałania COVID-19 ekwiwalentu w związku z używaniem przez niego prywatnego sprzętu tylko na tej podstawie, że pracownik w ramach pracy zdalnej nie pokrywa dodatkowych kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia pracownika na stanowisku informatyka. Zgodnie z umową o pracę pracownik wykonuje pracę w siedzibie pracodawcy. Pracownik dojeżdża do pracy prywatnym samochodem. Koszt dojazdów do pracy pracownika w zależności od cen paliwa wynosił ok. 500 zł w każdym miesiącu pracy.

W celu zapobiegania COVID-19 pracodawca zobowiązał pracownika do wykonywania pracy zdalnej. Strony ustaliły, że miejscem wykonywania pracy zdalnej będzie mieszkanie zatrudnionego, a praca będzie wykonywana z wykorzystaniem jego prywatnego sprzętu. Pracownik zwrócił się do pracodawcy o ustalenie ekwiwalentu w związku z wykonywaniem pracy na prywatnym komputerze. Pracodawca odmówił, twierdząc, że pracownik i tak oszczędza na dojazdach do pracy. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Między brakiem ponoszenia przez pracownika kosztów dojazdu do pracy a faktem wykorzystywania prywatnego sprzętu do celów służbowych w ramach wykonywania pracy zdalnej nie ma żadnego związku. Tym samym kwestia ekwiwalentu powinna zostać rozstrzygnięta między stronami.

Odmowa przyznania pracownikowi ekwiwalentu w związku z wykonywaniem pracy zdalnej z wykorzystaniem prywatnego sprzętu stanowiłaby przejaw nierównego traktowania w stosunku do pracowników zatrudnionych w formie telepracy, którzy również mogą wykonywać pracę na odległość, wykorzystując swój sprzęt. Pracownikom wykonującym pracę w ramach telepracy przepisy Kodeksu pracy w sposób bezpośredni przyznają bowiem prawo do ekwiwalentu pieniężnego za używanie prywatnego sprzętu do celów służbowych (art. 67^{11} § 3 Kodeksu pracy).

Niewypłacenie ekwiwalentu zostanie z pewnością zakwestionowane w przypadku kontroli PIP. Uwzględniając jednak, że nie istnieje ustawowy sposób ustalania wysokości ekwiwalentu, nie można się spodziewać, że inspektor pracy wyda nakaz jego wypłaty w konkretnej wysokości.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 67^{11} § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106
- art. 4 ustawy z 14 sierpnia 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw – w dniu oddania niniejszego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta

©℗

Sebastian Kryczka

ekspert z zakresu prawa pracy, prawnik, były pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, od kilkunastu lat specjalizuje się w problematyce prawa pracy oraz zagadnieniach kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, autor wielu komentarzy, artykułów i porad z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych

3 Jak stosować ograniczenie odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego na podstawie ustawy o COVID-19

PROBLEM

Nasi pracownicy w związku z rozwiązaniem umów o pracę we wrześniu 2020 r. uzyskają prawo do odprawy emerytalnej z Kodeksu pracy, odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych i odprawy dodatkowej z postanowień wewnątrzzakładowych. Czy ograniczenie wysokości odpraw (art. 15gd ustawy o COVID-19) dotyczy każdej z nich odrębnie czy wszystkich łącznie wypłaconych w tym samym terminie płatności?

RADA

Należy przyjąć, że ograniczenie do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (26 000 zł) dotyczy każdej odprawy odrębnie, przy czym obowiązek tej wypłaty musi wynikać z przepisów ustawowych, tj. odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Odprawę emerytalną oraz dodatkową odprawę, do której pracownicy nabywają prawo na podstawie regulacji wewnątrzzakładowych, należy wypłacić w pełnej przysługującej wysokości. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Od 24 czerwca 2020 r. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy:

- spadku obrotów gospodarczych lub
- istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń

– wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć 10-krotności minimalnego wynagrodzenia (art. 15gd ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych; dalej ustawa o COVID-19).

Zatem omawiana regulacja ma charakter czasowy i nie dotyczy wszystkich podmiotów. Tylko odpowiedni spadek obrotów i wzrost obciążenia funduszu płac będzie uprawniać pracodawcę do obniżenia świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie ustawy o COVID-19. Obniżenie odpraw lub odszkodowań przez pracodawcę dotyczy tych pracowników, którzy nabyli prawo do tych świadczeń, począwszy od 24 czerwca 2020 r.

Spadek obrotów gospodarczych i istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń warunkujący ograniczenie wysokości odprawy lub odszkodowania. Przez spadek obrotów gospodarczych, który pozwala pracodawcy ograniczyć wysokość odprawy lub odszkodowania, należy rozumieć spadek sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień [nabycia prawa do odprawy lub odszkodowania] złożenia wniosku o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy 2-miesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub
- nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego przypadającego po 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień [nabycia prawa do odprawy lub odszkodowania] złożenia wniosku o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego (art. 15g ust. 8 ustawy o COVID-19).

Natomiast przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń należy rozumieć zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy lub wprowadzenia przestoju, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy). W przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych.

Iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, musi wynosić przynajmniej 30% (art. 15gb ust. 2 i 4 ustawy o COVID-19).

Odprawy i odszkodowania objęte ograniczeniem wysokości. O ile przepisy definiują spadek obrotów gospodarczych i wzrost obciążenia funduszu płac, o tyle podstawa prawna do wypłaty świadczeń podlegających ograniczeniu do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę nie została doprecyzowana.

Jednak na stronie urzędowej www.biznes.gov.pl wskazano, że ww. ograniczenie odprawy lub odszkodowania ma zastosowanie:

- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę albo rozwiązania umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług i umowy o dzieło,
- w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji.

Ponadto jak wskazuje MRPiPS, ograniczenie wysokości ww. świadczeń dotyczy tylko tych wypłacanych obowiązkowo, a podstawą do ich wypłaty są przepisy ustawowe. Z art. 9 Ko-

deksu pracy wynika, że ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zatem przepisami, o których mowa w art. 15gd ustawy o COVID-19, nie są postanowienia porozumień, regulaminów czy podobnych regulacji wewnątrzzakładowych, jak również umów o pracę. Jeżeli zakładają one wyższą wysokość świadczenia niż określona przepisami rangi ustawowej, mają pierwszeństwo w stosowaniu. Zatem ograniczenie wysokości nie dotyczy odpraw lub odszkodowań, do których pracownik nabywa prawo na podstawie autonomicznych, zakładowych źródeł prawa pracy. Oznacza to, że muszą Państwo wypłacić pracownikom dodatkowe odprawy w związku z ustaniem zatrudnienia w pełnej przysługującej wysokości.

PRZYKŁAD

Regulacje wewnątrzzakładowe spółki z o.o. przewidują, że pracownicy, którzy rozwiązują umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę, mają prawo, oprócz odprawy ustawowej (w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia), do dodatkowej odprawy emerytalnej w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia. Pracodawca jest podmiotem uprawnionym do zastosowania ograniczenia wysokości odpraw lub odszkodowań na podstawie art. 15gd ustawy o COVID-19. Jeden z pracowników otrzymujący wynagrodzenie w wysokości 17 000 zł miesięcznie we wrześniu 2020 r. rozwiązuje umowę o pracę w związku z nabyciem prawa do emerytury. Dodatkowa odprawa emerytalna wyniesie 34 000 zł. Pracodawca nie może jej ograniczyć do 26 000 zł. Zatem powinien ją wypłacić w należnej kwocie 34 000 zł.

Ograniczenie nie obejmuje też odszkodowań i innych wypłat, których podstawą wypłaty jest orzeczenie sądu (stanowisko resortu pracy z lipca 2020 r.).

WAŻNE Zgodnie ze stanowiskiem resortu pracy odprawy lub odszkodowania gwarantowane w regulacjach wewnątrzzakładowych nie podlegają ograniczeniu do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Biorąc pod uwagę stanowisko MRPiPS z lipca 2020 r. i ww. informację zamieszczoną na urzędowej stronie internetowej ograniczenie do kwoty 26 000 zł będzie dotyczyć odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Jest to bowiem wypłata obowiązkowa, gwarantowana ustawowo i aby nabyć do niej prawo, umowa o pracę musi ulec rozwiązaniu. Wątpliwość powstaje jednak w przypadku ograniczenia wysokości tego rodzaju odprawy, do której prawo powstało w wyniku ustania zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, ale na podstawie porozumienia stron z minimum 5 pracownikami z inicjatywy pracodawcy (art. 1 ust. 2 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Redakcja MPPiU zwróciła się do resortu pracy o wyjaśnienie tego zagadnienia.

Mimo że ustawa o COVID-19 wymienia ogólnie odprawy i odszkodowania, które należy ograniczyć w zakresie ich wysokości, to podaje je w liczbie pojedynczej, a nie mnogiej. To wskazuje, że limit wysokości dotyczy każdego rodzaju danej wypłaty odrębnie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 9, art. 921 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320

- art. 15g ust. 9, art. 15gb ust. 2, art. 15gd ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106
- art. 77 ustawy z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 – Dz.U. z 2020 r. poz. 1086
- art. 1 ust. 2, art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969

©℗
Renata Guza-Kiliańska
ekonomista, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z 20-letnim doświadczeniem, kierownik działu outsourcingu usług kadrowo-płacowych

4 Jak ustalić dodatek za godziny ponadwymiarowe w przypadku zatrudnienia na niepełny etat

PROBLEM

Klient naszego biura rachunkowego zatrudnia pracownika na 3/4 etatu wynagradzanego stałą stawką miesięczną. W czerwcu 2020 r. pracownik powinien przepracować 126 godzin, a przepracował dodatkowo 8 godzin ponad ustalony etat. Jak obliczyć rekompensatę za godziny ponadwymiarowe?

RADA

Wynagrodzenie za godziny przekraczające ustalony w umowie wymiar czasu pracy, tj. godziny ponadwymiarowe, oblicza się, dzieląc wynagrodzenie przysługujące za ten wymiar przez nominalną liczbę godzin przewidzianą dla 3/4 etatu (168 godzin x 3/4 etatu = 126 godzin). Tak ustaloną stawkę za 1 godzinę należy pomnożyć przez 8 godzin. Poza wynagrodzeniem zasadniczym godziny ponadwymiarowe mogą być opłacone 100% lub 50% dodatkiem. Jednak aby pracownik nabył do niego prawo, umowa o pracę musi zawierać stosowne zapisy. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Prawo do dodatku za godziny ponadwymiarowe w umowie o pracę niepełnoetatowca. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy strony stosunku pracy ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w niej wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia zatrudnionego, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50% lub 100%. Zapisy w umowie mogą określać np. dobowe lub tygodniowe liczby godzin, po przepracowaniu których pracownikowi będzie przysługiwał taki dodatek, np.: powyżej 6 godzin na dobę lub po przekroczeniu 30 godzin tygodniowo w przyjętym

okresie rozliczeniowym (art. 151 § 5 Kodeksu pracy). O ww. ustaleniu pracodawcy powinni pamiętać również wtedy, gdy dochodzi do obniżenia wymiaru czasu pracownika uprzednio zatrudnionego na pełny etat. Przykładowo pracodawca pogarszający warunki zatrudnienia pracowników przez obniżenie im etatu np. w związku z epidemią koronawirusa czy ubiegający się o wsparcie z tzw. Tarczy antykryzysowej powinien dokonać takiego określenia w indywidualnych porozumieniach z pracownikami lub w porozumieniu zawieranym ze stroną pracowniczą.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem brak porozumienia w zakresie określenia godzin, za które ma być wypłacony dodatek, powoduje, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie ma do niego prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, OSNP 2015/9/121).

WAŻNE Nieokreślenie w umowie o pracę godzin, których przekroczenie, w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, uprawnia go do dodatku jak za godziny nadliczbowe, powoduje, że pracownik ten nie ma prawa do takiego dodatku.

Zwykłe wynagrodzenie i dodatek za godziny ponadwymiarowe. Za godziny ponadwymiarowe pracownik nabywa prawo do normalnego wynagrodzenia, które obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w danym zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu przysługują danemu pracownikowi. Wynagrodzenie to może obejmować m.in. dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy czy dodatek za pracę w warunkach szkodliwych. Do normalnego wynagrodzenia może też zostać zaliczona premia, jeżeli ma ona stały charakter i nie jest uzależniona od uzyskania konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNC 1987/9/140).

Podstawą wymiaru dodatku jest wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, podstawę tę stanowi 60% wynagrodzenia (art. 151^1 § 3 Kodeksu pracy).

Przez stawkę osobistego zaszeregowania należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny (wyrok SN z 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, OSNP 2012/15–16/191). Sąd podkreślił w ww. wyroku, że dodatek funkcyjny, w odróżnieniu m.in. od dodatku stażowego czy dodatku za pracę świadczoną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wiąże się bezpośrednio, tak jak wynagrodzenie zasadnicze, z funkcją wykonywaną przez pracownika. Prawo do dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika określonych warunków.

Mimo iż wskazany wyrok dotyczy stawki osobistego zaszeregowania określonej w przepisach dotyczących przestoju, należy przyjąć, że może mieć zastosowanie do ustalania dodatku za godziny nadliczbowe, a tym samym za godziny ponadwymiarowe. Zatem bezpieczniej dla pracodawcy jest wliczyć dodatek funkcyjny, do którego pracownik ma prawo, do podstawy wymiaru dodatku za godziny ponadwymiarowe.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na 5/8 etatu otrzymuje obok wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3800 zł dodatek funkcyjny w kwocie 200 zł. Podstawą do obliczenia zarówno wynagrodzenia, jak i dodatku za godziny ponadwymiarowe jest wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny, tj. 4000 zł.

Godzin, które zostały przepracowane przez pracownika ponad obowiązujący go limit, ale nie przekroczyły powszechnie obowiązujących norm czasu pracy, nie można zrekompensować czasem wolnym. Taka forma rekompensaty jest bowiem możliwa tylko w przypadku godzin nadliczbowych. Zatem za godziny ponadwymiarowe należy pracownikowi zapłacić.

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na 3/4 etatu w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku. Otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3100 zł brutto. W czerwcu 2020 r. przepracował 134 godziny ze 126 godzin do przepracowania.

Wariant I

Umowa o pracę nie przewiduje prawa pracownika do dodatku za godziny ponadwymiarowe. Z tytułu pracy ponadwymiarowej zatrudniony ma prawo do wynagrodzenia, które należy obliczyć następująco:

- 3100 zł : 126 godz. = 24,60 zł (wynagrodzenie za 1 godzinę ponadwymiarową),
- 24,60 zł x 8 godz. = 196,80 zł (wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe).

Za czerwiec 2020 r. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie 3296,80 zł (3100 zł + 196,80 zł).

Wariant II

Umowa o pracę przewiduje, że pracownik ma prawo do dodatku za godziny ponadwymiarowe po przekroczeniu normy czasu pracy ustalonej dla niepełnego etatu. Przekroczenia w czerwcu 2020 r. miały miejsce w zwykłych dniach pracy pracownika i nie przypadały w porze nocnej. Z tytułu pracy ponadwymiarowej zatrudniony ma prawo do wynagrodzenia i 50% dodatku, które należy obliczyć następująco:

- 3100 zł : 126 godz. = 24,60 zł (wynagrodzenie za 1 godzinę ponadwymiarową),
- 24,60 zł x 8 godz. = 196,80 zł (wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe),
- 24,60 zł x 50% x 8 godz. = 98,40 zł (dodatek za godziny ponadwymiarowe).

Za czerwiec 2020 r. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie 3395,20 zł (3100 zł + 196,80 zł + 98,40 zł).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 81, art. 151 § 5, art. 151[1], art. 151[2] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320

©℗
Marta Brakoniecka
specjalista z zakresu kadr i płac, praktyk z wieloletnim doświadczeniem w działach kadrowo-płacowych

1 Jakie obowiązki wobec ZUS ma płatnik, którego zleceniobiorca uzyskał prawo do renty

PROBLEM

Nasza spółka zatrudnia od 2019 r. osobę na podstawie umowy zlecenia. Zleceniobiorca ten ma orzeczony lekki stopień niepełnosprawności. Od 17 sierpnia 2020 r. ma ustalone prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Czy prawo do renty zleceniobiorcy będzie miało wpływ na wysokość składek ze zlecenia należnych za tę osobę? Czy w związku z przejściem na rentę naszego zleceniobiorcy mamy jakieś obowiązki wobec ZUS?

RADA

Uzyskanie przez Państwa zleceniobiorcę prawa do renty nie wpłynie na wysokość obciążeń ZUS z tytułu składek. Jako rencista zleceniobiorca nadal jest objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym, na ogólnych zasadach obowiązujących w odniesieniu do zleceniobiorców. W związku z nabyciem przez zleceniobiorcę prawa do renty mają Państwo obowiązek przerejestrować tę osobę w ZUS, zgłaszając ją z nowym kodem tytułu ubezpieczenia uwzględniającym ustalone prawo do renty. Ponadto powinni Państwo dodatkowo zgłosić w ZUS informację o pracy zarobkowej tego rencisty. Raz do roku będą też Państwo zobowiązani do wystawienia zaświadczenia o przychodzie zleceniobiorcy – rencisty, w terminie do końca lutego danego roku, za rok poprzedzający. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Osoby z ustalonym prawem do renty, wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia (lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia), podlegają ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu na ogólnych zasadach, obowiązujących w odniesieniu do zleceniobiorców. Są zatem objęci obowiązkiem ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego – przy założeniu, że mowa o samoistnej umowie zlecenia, czyli takiej, której nie towarzyszy inny tytuł ubezpieczeniowy. Zleceniobiorcy mogą – na własny wniosek – przystąpić do ubezpieczenia chorobowego (warto pamiętać, że w takim przypadku świadczenia z tego ubezpieczenia będą przysługiwać zleceniobiorcy tylko w okresie podlegania ubezpieczeniom z tego tytułu, nie będą natomiast należne po ustaniu umowy zlecenia – art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej).

WAŻNE Zleceniobiorca z ustalonym prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy podlega ubezpieczeniom z tytułu umowy zlecenia na ogólnych zasadach.

Podstawę wymiaru składek Państwa zleceniobiorcy zasadniczo nadal będzie stanowić przychód uzyskany z umowy zlecenia. Pod względem wysokości obciążeń składkowych sytuacja nie ulega zatem zmianie. Niemniej w związku z uzyskaniem przez zleceniobiorcę prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy muszą Państwo dopełnić określonych formalności.

Zgłoszenie zleceniobiorcy z nowym kodem tytułu ubezpieczenia. Pierwszym obowiązkiem wobec ZUS jest przerejestrowanie zleceniobiorcy, tak aby kod tytułu ubezpieczenia odpowiadał faktycznej sytuacji zleceniobiorcy. Obowiązku tego muszą Państwo dopełnić w terminie 7-dniowym od dnia zaistnienia zmian.

PRZYKŁAD

Zleceniodawca zatrudnia na podstawie umowy o świadczenie usług osobę z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności. Ponieważ jest to jedyny tytuł do ubezpieczeń tej osoby, płatnik zgłasza go do ZUS z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 01. Zleceniobiorca podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. Nie przystąpił do ubezpieczenia chorobowego. Od 17 sierpnia 2020 r. ZUS ustalił ubezpieczonemu prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. W związku z tym zleceniodawca jest zobowiązany wyrejestrować ubezpieczonego za pomocą druku ZUS ZWUA z kodem przyczyny wyrejestrowania 600 („inna przyczyna"), z datą 17 sierpnia 2020 r., z kodem tytułu ubezpieczenia, z którym był zgłoszony dotychczas, tj. 04 11 01. Następnie zleceniodawca musi go ponownie zgłosić do tych samych ubezpieczeń, z tą samą datą, ale z nowym kodem tytułu ubezpieczenia, wskazującym na zleceniobiorcę z ustalonym prawem do renty, tj. 04 11 21. Obowiązku tego płatnik musi dopełnić do 24 sierpnia 2020 r. Po zakończeniu wykonywania umowy zlecenia zleceniodawca jest zobowiązany wyrejestrować rencistę z tych ubezpieczeń na formularzu ZUS ZWUA, w terminie 7 dni od daty zaistnienia tego faktu.

Obowiązek poinformowania ZUS o działalności zarobkowej rencisty. Zatrudnienie osób mających ustalone prawo do renty wymaga dodatkowego zgłoszenia tego faktu w ZUS. Sam rencista, ale także podmiot go zatrudniający (w tym zleceniodawca), jest zobowiązany zawiadomić ZUS o podjęciu działalności zarobkowej i o wysokości osiąganego z tego tytułu przychodu. Osoby po raz pierwszy ubiegające się m.in. o rentę umieszczają informację o zarobkowaniu we wniosku o przyznanie świadczenia. Natomiast te, które podejmują dodatkową pracę, będąc już uprawnionymi do świadczenia emerytalnego czy rentowego, muszą przesłać do ZUS informację w tej sprawie. Nie zmienia to jednak faktu, że również płatnik takiej osoby powinien poinformować ZUS o działalności zarobkowej zatrudnianego rencisty. Obowiązek ten nie dotyczy płatników osób, które złożyły do ZUS wniosek o zawieszenie wypłaty świadczenia.

WAŻNE Zarówno zleceniobiorca mający ustalone prawo do renty, jak i jego płatnik składek (zleceniodawca) mają obowiązek powiadomienia ZUS o fakcie podjęcia działalności zarobkowej przez rencistę oraz o wysokości uzyskiwanego z tego tytułu przychodu.

Roczne rozliczenie przychodu zleceniobiorcy – rencisty. Kolejny obowiązek, którego muszą Państwo dopełnić jako płatnik składek za zleceniobiorcę będącego rencistą, dotyczy poinformowania ZUS o przychodzie uzyskanym przez tego ubezpieczonego z tytułu umowy zlecenia. Zaświadczenie o przychodzie uzyskanym przez rencistę wystawia się raz do roku – do końca lutego danego roku za rok poprzedni (za zleceniobiorcę, o którym mowa w problemie, obowiązku tego będą Państwo musieli dopełnić po raz pierwszy w 2021 r.). Przepisy nie określają urzędowego wzoru takiego zaświadczenia. Musi ono jednak spełniać wymagania formalne, które pozwolą na prawidłowe zidentyfikowanie płatnika, ubezpieczonego, a także umożliwią właściwe przeliczenie przychodu i prawidłowe ustalenie ewentualnego zawieszenia lub zmniejszenia świadczenia.

Renciści mogą prowadzić działalność zarobkową, jednak uzyskiwany przychód może skutkować czasowym zawieszeniem wypłaty świadczenia z ZUS lub zmniejszeniem jego wysokości. Przepisy wyznaczają dwa progi zarobkowe – 70% oraz 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za dany kwartał kalendarzowy. Przekroczenie tych kwot powoduje zawieszenie lub zmniejszenie wypłacanej przez ZUS renty.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 9 ust. 4a, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 3, art. 36 ust. 1–2, ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 266; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e, art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1398
- art. 103, art. 127 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 53; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1222
- art. 13 ust. 1 ustawy z 26 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 870
- § 1 ust. 1 pkt 1, 5 i 24 oraz załączniki nr 1, 5 i 24 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 grudnia 2018 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych oraz innych dokumentów – Dz.U. z 2018 r. poz. 2495; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 102
- § 5–9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 22 lipca 1992 r. w sprawie szczegółowych zasad zawieszania lub zmniejszania emerytury i renty – Dz.U. Nr 58, poz. 290; ost.zm. Dz.U. z 1997 r. Nr 47, poz. 310

©℗
Joanna Stolarska
prawnik, ekspert prawa ubezpieczeń społecznych, autorka licznych publikacji i opracowań z zakresu składkowego, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, były wieloletni pracownik ZUS

2 Jak rozliczyć w raportach ZUS nadpłatę zasiłku macierzyńskiego ze 100% do 80%

▣ PROBLEM

Pracownica urodziła dziecko 29 lipca 2020 r., a w terminie wypłaty wynagrodzeń, tj. 31 lipca 2020 r., otrzymała zasiłek chorobowy oraz 100% zasiłku macierzyńskiego (za 29–31 lipca br.). Jednak 17 sierpnia 2020 r. złożyła tzw. długi wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze po urlopie macierzyńskim. Zatem za lipiec przysługiwał jej zasiłek macierzyński

w wysokości 80% podstawy wymiaru. Jak w tej sytuacji skorygować dokumentację składkową, zasiłkową oraz jak rozliczyć podatek?

RADA

Nie dokonują Państwo korekty wysokości wypłaconego zasiłku macierzyńskiego za lipiec 2020 r. Różnicę zasiłku między 100% a 80% podstawy wymiaru należy rozliczyć z zasiłku za sierpień 2020 r. Należy przyjąć, że korekcie nie podlega też podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, którą stanowi zasiłek faktycznie wypłacony za lipiec br.

UZASADNIENIE

Wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski. Nie później niż 21 dni po porodzie pracownica może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze 32 tygodni lub 34 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka podczas jednego porodu (art. 179^1 § 1 Kodeksu pracy). W takim przypadku miesięczny zasiłek macierzyński wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Jeżeli pracownica nie złożyłaby wniosku o te urlopy w ww. terminie, miesięczny zasiłek wynosiłby:

- 100% za okres urlopu macierzyńskiego,
- 100% za okres 6 lub 8 tygodni (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie) urlopu rodzicielskiego,
- 60% za pozostały okres urlopu rodzicielskiego, tj. 26 lub 28 tygodni (urodzenie więcej niż jednego dziecka).

Państwa pracownica wystąpiła z tzw. długim wnioskiem już po wypłacie zasiłku macierzyńskiego za lipiec 2020 r., który otrzymała w wysokości 100% podstawy wymiaru. W tej sytuacji nie należy jednak dokonywać korekty zasiłku, lecz wykazać go w dokumentach rozliczeniowych ZUS za lipiec br. składanych do 17 sierpnia 2020 r. w kwocie rzeczywiście wypłaconej. Ponadto nie trzeba korygować podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, które są obliczane od wypłaconego zasiłku, a finansowane przez budżet państwa. Różnicę między wypłaconym 100% a 80% zasiłkiem w kwocie brutto (z podatkiem) rozliczą Państwo z zasiłku za sierpień 2020 r. W takiej sytuacji zastosowanie znajdzie pkt 168 komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej z kwietnia 2019 r.:

ZUS *(...) Ubezpieczonej matce dziecka, która występując z wnioskiem o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego nie występuje o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, np. gdy rozpocznie korzystanie z zasiłku macierzyńskiego przed porodem, zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru. Jednakże po złożeniu wniosku, o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze w ciągu 21 dni po porodzie, dokonuje się rozliczenia różnicy między wypłaconym zasiłkiem w wysokości 100% a należnym w wysokości 80%.*

Zgłoszenie do ubezpieczeń osoby na macierzyńskim. Osoby pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Zgłoszenie do ubezpieczeń tych osób jest

dokonywane poprzez wykazanie ubezpieczonego w imiennym raporcie miesięcznym. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego stanowi kwota tego zasiłku. Składki te finansuje w całości budżet państwa za pośrednictwem ZUS (art. 6 ust. 1 pkt 19, ust. 8, art. 18 ust. 6, art. 36 ust. 9a ustawy systemowej).

PRZYKŁAD

Pracownica urodziła jedno dziecko 29 lipca 2020 r. Za okres od 29 do 31 lipca br. otrzymała zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru (stawka dzienna wynosi 100,25 zł, a łącznie za 3 dni – 300,75 zł). 17 sierpnia 2020 r. złożyła tzw. długi wniosek i ma prawo do 80% zasiłku macierzyńskiego. Zasiłek za sierpień br. wynosi:

- 100,25 zł x 80% = 80,20 zł (stawka za dzień),
- 80,20 zł x 31 dni sierpnia = 2486,20 zł.

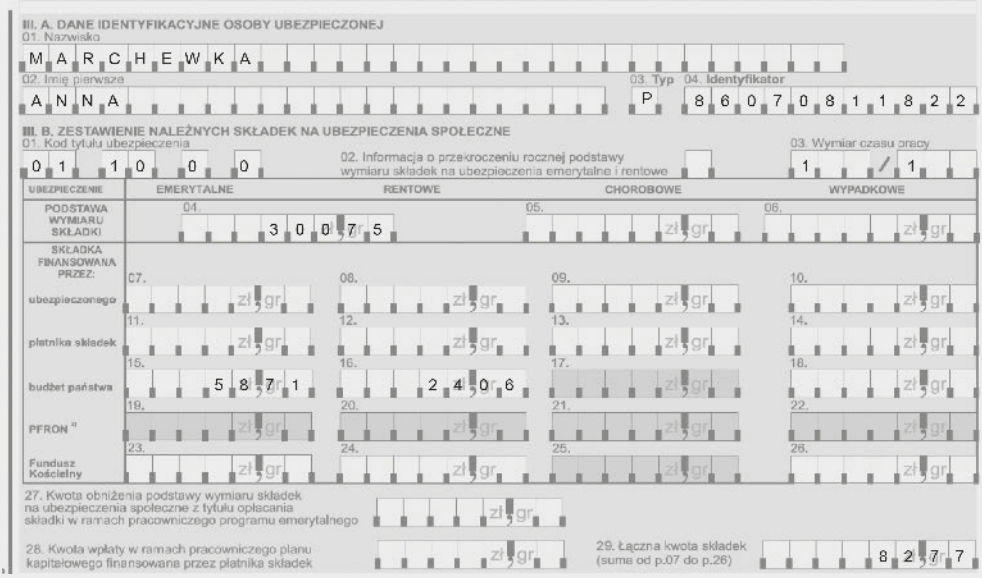
Różnica między stawkami wynosi 20,05 zł (100,25 zł – 80,20 zł), a za 3 dni lipca br. – 60,15 zł (20,05 zł x 3 dni). Zatem za cały sierpień 2020 r. pracownica ma prawo do zasiłku pomniejszonego o nadpłatę z lipca br., tj. w wysokości 2426,05 zł (2486,20 zł – 60,15 zł).

W dokumentach rozliczeniowych ZUS zasiłek macierzyński należy wykazać następująco:

za lipiec 2020 r.:

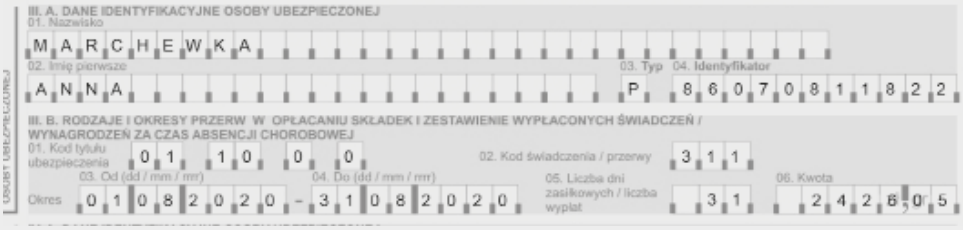
- ZUS RSA – Bloki III.A–IIIB:

- ZUS RCA – Bloki III.A–III.B:

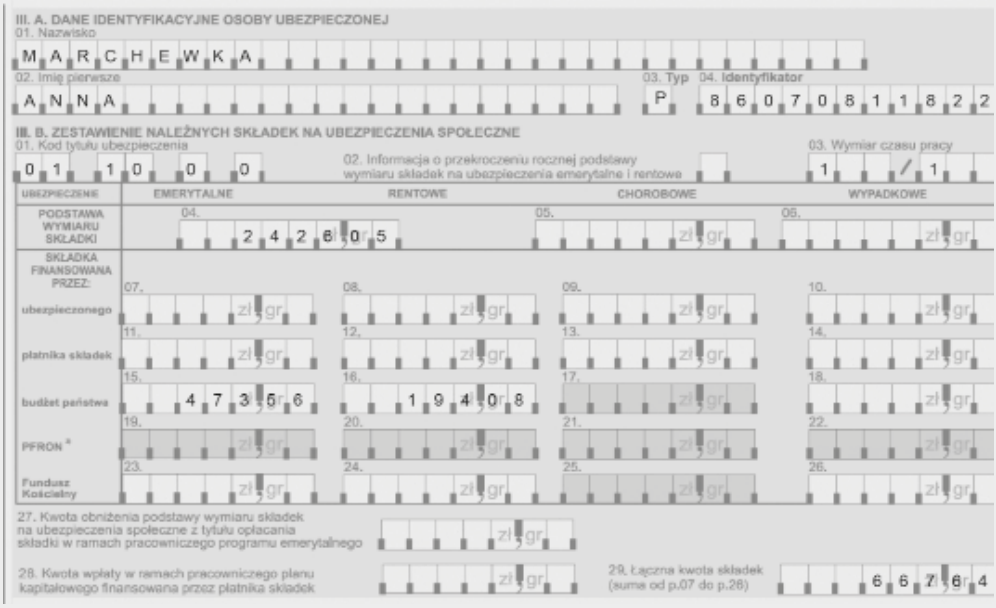


za sierpień 2020 r.:

- ZUS RSA – Bloki III.A–IIIB:



- ZUS RCA – Bloki III.A–III.B:



PODSTAWA PRAWNA:

- art. 179[1] § 1, art. 182[1a] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 6 ust. 1 pkt 19, ust. 8, art. 18 ust. 6, art. 36 ust. 9a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 266; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291
- art. 31 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 870

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

Czytaj także: „Jakie dokumenty przekazuje do ZUS osoba prowadząca działalność gospodarczą za okres pobierania zasiłku macierzyńskiego z tytułu umowy o pracę” – na www.inforlex.pl/ewydania.

3 Jak liczyć okres 24 miesięcy ulgi „preferencyjnej" ZUS, gdy rozpoczęcie działalności nastąpiło w trakcie miesiąca

PROBLEM

Prowadzę działalność gospodarczą od 16 sierpnia 2018 r. Nie korzystałem z ulgi na start, ale korzystałem z obniżonej podstawy wymiaru składek (30% minimalnego wynagrodzenia). Kiedy kończy się okres preferencji i od kiedy muszę opłacać pełny ZUS? Czy na długość korzystania z preferencji ma wpływ zwolnienie ze składek, które uzyskałem za okres od marca do maja 2020 r.? Jak zgłosić w ZUS zmianę zasad oskładkowania i jak policzyć składki w miesiącu zmiany?

RADA

W sytuacji gdy pierwszy miesiąc prowadzenia działalności jest niepełny (rozpoczęcie działalności nastąpiło w trakcie miesiąca), przedsiębiorca korzystający z zasad preferencyjnych za ten miesiąc także opłaca składki na ubezpieczenia społeczne w preferencyjnej wysokości. W przedstawionej sytuacji okres 24 miesięcy jest liczony od miesiąca następującego po rozpoczęciu działalności – ulga obowiązywała więc do sierpnia 2020 r. włącznie. Składki w pełnej wysokości należy opłacić począwszy od 1 września 2020 r. – z terminem płatności do 12 października 2020 r. Zgłoszenie zmiany zasad oskładkowania następuje przez zmianę kodu tytułu ubezpieczenia z 0570xx na 0510xx. Okres zwolnienia z obowiązku opłacania składek na podstawie ustawy o COVID-19 nie ma wpływu na bieg 24-miesięcznego okresu opłacania obniżonych składek.

UZASADNIENIE

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób prowadzących działalność gospodarczą, w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania tej działalności, stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia (art. 18a ustawy systemowej). W 2020 r. minimalna podstawa wymiaru składek dla tej grupy płatników wynosi 780 zł (30% z 2600 zł).

Ulga ta nie ma zastosowania do osób, które:

- prowadzą lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej prowadziły pozarolniczą działalność,
- wykonują działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej.

Zasady obliczania okresu ulgi preferencyjnej na składki ZUS. A zatem w zależności od daty zgłoszenia w ZUS (czy następuje ono od pierwszego dnia miesiąca czy w trakcie miesiąca) okres 24 miesięcy będzie liczony w następujący sposób:

- zgłoszenie od pierwszego dnia miesiąca – okres 24 miesięcy jest liczony włącznie z tym miesiącem;
- zgłoszenie w trakcie miesiąca – okres 24 miesięcy jest liczony od następnego miesiąca po miesiącu, w którym dokonano zgłoszenia w ZUS.

WAŻNE Okres 24 miesięcy ulgi „preferencyjnej" ZUS obejmuje pełne miesiące kalendarzowe prowadzenia działalności gospodarczej.

PRZYKŁAD

Anna P. prowadzi działalność gospodarczą od 1 grudnia 2018 r. i opłaca składki na preferencyjnych warunkach. W tym przypadku okres 24 miesięcy upłynie 30 listopada 2020 r. Obniżone składki przedsiębiorczyni ostatni raz zapłaci za listopad 2020 r., do 10 grudnia 2020 r. Od 1 grudnia 2020 r. będzie już opłacać składki na zasadach ogólnych.

PRZYKŁAD

Wojciech K. rozpoczął prowadzenie działalności od 15 czerwca 2019 r. – zrezygnował z ulgi na start. Z tą datą dokonał zgłoszenia w ZUS z kodem 0570xx. Przez okres 24 miesięcy, liczony od lipca 2019 r., będzie więc opłacać składki na preferencyjnych warunkach – do należności składkowych za czerwiec 2021 r. włącznie.

Podstawa wymiaru składek za przedsiębiorcę – zasady ogólne. Po upływie 24 miesięcy kalendarzowych należy opłacać składki na zasadach określonych w art. 18 ust. 8 i art. 20 ust. 1 ustawy systemowej. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (oraz chorobowe i wypadkowe) stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek. Składka w nowej wysokości obowiązuje od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku. W 2020 r. wynosi ona 3136,20 zł.

Przedsiębiorca powinien dokonać odpowiedniego zgłoszenia w ZUS w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. Zatem po upływie okresu 24 miesięcy preferencyjnego opłacania składek, w terminie 7 dni, przedsiębiorca powinien dokonać „przerejestrowania" w ZUS. W tym celu składa dokument wyrejestrowujący ZUS ZWUA z kodem przyczyny wyrejestrowania 600 (inna przyczyna wyrejestrowania) od 1 września 2020 r., a następnie dokonuje zgłoszenia na druku ZUS ZUA z kodem 0510 (opłacanie składek na zasadach ogólnych). Ponadto za wrzesień 2020 r. przedsiębiorca powinien złożyć deklarację ZUS DRA, w związku ze zmianą wysokości składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

W przypadku przedstawionym w problemie termin na dokonanie przerejestrowania upływa 7 września 2020 r. Jeśli w kolejnych miesiącach zadeklarowana wysokość podstawy wymiaru składek nie ulegnie zmianie, przedsiębiorca nie ma obowiązku składania w tym okresie deklaracji rozliczeniowych – opłaca jedynie terminowo należności składkowe.

Zwolnienie z obowiązku składania w ZUS dokumentacji rozliczeniowej. Osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, opłacające składki wyłącznie za siebie lub osoby z nimi współpracujące, są zwolnione z obowiązku składania deklaracji rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięcznych za kolejny miesiąc, jeżeli w ostatnio złożonej deklaracji rozliczeniowej lub imiennym raporcie miesięcznym zadeklarowały do podstawy wymiaru składek:

- na ubezpieczenia społeczne – kwotę w wysokości najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, obowiązującej je i osoby z nimi współpracujące,
- na ubezpieczenie zdrowotne – kwotę w wysokości najniższej podstawy wymiaru obowiązującej je i osoby z nimi współpracujące, i nie nastąpiła żadna zmiana w stosunku do miesiąca poprzedniego.

Zwolnienie ze składek w ramach tarczy antykryzysowej a warunki preferencyjne. Ustawa o COVID-19 w art. 31zo ust. 2a przewiduje dla przedsiębiorców zwolnienie z obowiązku opłacania składek, jeśli zostały spełnione określone warunki. Zgodnie z tym przepisem na wniosek płatnika składek będącego osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, opłacającego składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne, zwalnia się go z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek za okres od 1 marca do 31 maja 2020 r., jeżeli prowadził działalność przed 1 kwietnia 2020 r. oraz:

- przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. oraz
- dochód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, nie był wyższy niż 7000 zł (w tym przypadku zwolnienie obejmuje okres kwiecień–maj 2020 r.).

Zwolnienie z obowiązku opłacania składek za okres 3 miesięcy, tj. od marca do maja 2020 r., nie powoduje przesunięcia okresu 24 miesięcy korzystania z preferencyjnych warunków (tzn. okres ten nie ulega zawieszeniu). Wobec tego okres, za który przedsiębiorca, na mocy powołanego przepisu, nie opłacał składek (tj. od marca do maja 2020 r.), jest wliczany do okresu 24 miesięcy, o których mowa w art. 18a ustawy systemowej.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18 ust. 8, art. 18a, art. 20 ust. 1, art. 36 ust. 4, art. 47 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 266; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291
- art. 81 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1398
- art. 31zo ust. 2a ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106
- ust. 1 pkt 1, 5 i 24 oraz załączniki nr 1, 5 i 24 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 grudnia 2018 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych oraz innych dokumentów – Dz.U. z 2018 r. poz. 2495; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 102

©℗
Małgorzata Kozłowska
autorka licznych publikacji z zakresu składkowego, od 10 lat zajmuje się prawem ubezpieczeń społecznych, radca prawny, były wieloletni pracownik ZUS

4 W jakiej sytuacji dodatek za pranie odzieży roboczej jest zwolniony z oskładkowania

PROBLEM

W naszej spółce planujemy wprowadzenie dodatku pieniężnego na utrzymanie w czystości odzieży ochronnej. Czy będzie on zwolniony z oskładkowania? Jakie działania powinniśmy podjąć, aby ewentualne wyłączenie składkowe nie zostało zakwestionowane przez ZUS?

RADA

Jeżeli wprowadzony przez Państwa dodatek będzie miał postać ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, wypłacanego na podstawie przepisów bhp, wówczas może on korzystać ze zwolnienia składkowego. Istotne jest, aby jego wysokość była ustalana z uwzględnieniem rzeczywiście ponoszonych przez pracowników kosztów prania. Wszystkie dokumenty potwierdzające wysokość poniesionych przez pracownika faktycznych kosztów oraz ewidencję wypłat pracodawca powinien przechowywać jako dokumentację podlegającą kontroli ZUS. W przypadku wprowadzenia ekwiwalentu w postaci stałego ryczałtu lub dodatku należy odprowadzać od niego składki ZUS. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Przepisy rozporządzenia wskazują, że podstawy wymiaru składek nie stanowi ekwiwalent za pranie odzieży roboczej (w tym ochronnej), jeżeli łącznie są spełnione następujące warunki:

- pracownik zatrudniony na danym stanowisku jest zobligowany do używania odzieży roboczej zgodnie z przepisami bhp oraz
- kwota wypłacana zatrudnionemu z tytułu ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej odpowiada faktycznie ponoszonym przez niego wydatkom.

WAŻNE Kwota wypłaconego ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej powinna odpowiadać faktycznie poniesionym przez pracownika kosztom.

Przepisy prawa nie określają górnej granicy ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. Nie wskazują też, jak powinien być wyliczony. Wysokość ekwiwalentu oraz częstotliwość jego wypłacania pracodawca powinien określić w przepisach wewnątrzzakładowych, np. w regulaminie pracy albo regulaminie wynagradzania.

Pracownicy nie mają obowiązku przedstawiania faktur czy rachunków dokumentujących poniesione wydatki. Wówczas pracodawca wypłaca ekwiwalent zgodnie z przedstawionym przez pracownika kosztem. Wystarczające są również same oświadczenia składane przez pracowników w zakresie wysokości poniesionych kosztów prania odzieży roboczej. Należy jednak pamiętać, że ekwiwalent powinien uwzględniać rzeczywiste koszty, tj. koszty środków piorących, mediów, poświęconego czasu i wykonywanej przez pracownika pracy. Zasadniczo ekwiwalent za pranie odzieży roboczej stanowi zwrot kosztów, jakie pracow-

nik musiał ponieść. Ustalając konkretną kwotę ekwiwalentu przysługującą poszczególnym pracownikom, pracodawca powinien uwzględnić stopień zabrudzenia odzieży i obuwia (a w konsekwencji częstotliwość ich prania) oraz wartość środków niezbędnych do ich wyczyszczenia. Ekwiwalent za pranie powinien też ulegać zmianie w przypadku zmian cen środków czystości, wody czy energii. Kalkulując jego wysokość, pracodawca powinien uwzględniać również ewentualne nieobecności pracownika w pracy, czyli czas, w jakim pracownik korzysta w danym miesiącu z odzieży roboczej.

Prowadzenie odpowiedniej dokumentacji w tym zakresie pomoże zminimalizować ryzyko, że ZUS zakwestionuje stosowane wyłączenie składkowe. Pracodawca powinien zatem prowadzić ewidencję wypłat ekwiwalentu pracownikowi. Może też przygotować dla pracowników wzór rozliczenia na formularzu, z uwzględnieniem wszystkich rzeczywistych jego kosztów. Wzór takiego miesięcznego rozliczenia powinien być przygotowany z uwzględnieniem m.in. takich informacji jak:

- dane identyfikujące pracownika (imię i nazwisko, stanowisko, nazwa komórki organizacyjnej),
- liczba prań,
- zestawienie poniesionych wydatków w postaci: kosztów energii elektrycznej (znajomość posiadanej taryfy oraz zużycie prądu przez pralkę określone w dokumentacji dostarczonej przez producenta umożliwiają oszacowanie tych kosztów), kosztów zużytej wody, a także proszku do prania,
- okresy nieobecności pracownika.

W rozliczeniu miesięcznym można również zawrzeć rozliczenie kosztów amortyzacji pralki i każdorazowo odnosić tę wielkość do konkretnie wykonywanych, niezbędnych prań odzieży roboczej.

Wymóg ekwiwalentu pieniężnego nie będzie spełniony w sytuacji, gdy pracodawca zapewnia każdemu z pracowników tę samą stałą wartość pieniężną z przeznaczeniem na pranie przez nich odzieży roboczej. Wypłacone w ten sposób środki pieniężne przybiorą postać ryczałtu pieniężnego, nie zaś ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia składkowego. W sytuacji więc gdy pracodawca wypłaca swoim pracownikom z tytułu kosztów prania odzieży roboczej używanej do celów służbowych kwoty, które nie odzwierciedlają rzeczywiście poniesionych przez pracowników wydatków, ich wartość będzie podlegać uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

PRZYKŁAD

Pracodawca wypłaca wszystkim pracownikom dodatek za pranie odzieży roboczej w kwocie 20 zł miesięcznie, niezależnie od ponoszonych przez pracownika kosztów prania. W tej sytuacji dodatek nie jest zwolniony ze składek na ubezpieczenia społeczne ani ubezpieczenie zdrowotne. Wysokość dodatku została bowiem ustalona ryczałtowo, bez odniesienia do rzeczywiście poniesionych przez pracowników kosztów prania.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 266; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1291
- § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949
- art. 237^7, art. 237^9 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320

©℗
Anna Łukasik-Skwarek
radca prawny, specjalista i praktyk z dziedziny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

1 Ustalanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i jego wysokości

Pracodawca ma obowiązek sporządzenia i przechowywania dokumentacji dotyczącej świadczenia rehabilitacyjnego oraz, na prośbę pracownika, do przekazania wniosku o to świadczenie do ZUS. Kompletną dokumentację należy złożyć do ZUS co najmniej na 6 tygodni przed zakończeniem okresu zasiłkowego.

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wykorzystaniu pełnego okresu zasiłkowego (182 dni albo 270 dni, gdy niezdolność była spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży):

- jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy,
- został skierowany na badanie przez lekarza orzecznika ZUS w celu przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy, a lekarz orzecznik ZUS orzekł, że pracownik rokuje odzyskanie zdolności do pracy w okresie do 12 miesięcy.

Pracodawca powinien pouczyć pracownika o prawie ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne.

Przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego zależy od złożenia wniosku (na formularzu ZNp-7). Kompletną dokumentację należy złożyć do ZUS co najmniej na 6 tygodni przed zakończeniem okresu zasiłkowego. Jeśli jednak termin ten nie zostanie dochowany, nie będzie miało to wpływu na przyznanie świadczenia i jego wysokość, ale wydłuży czas oczekiwania na decyzję ZUS.

Wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego

Jeżeli lekarz stwierdzi, że po zakończonym okresie zasiłkowym dalsze leczenie lub rehabilitacja prowadzone przez okres do 12 miesięcy rokują odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy, powinien go poinformować o potrzebie złożenia wniosku o ustalenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Lekarz wystawia wówczas zaświadczenie na druku OL-9. Zaświadczenie o stanie zdrowia powinno być wypełnione przez lekarza, który prowadzi leczenie osoby ubiegającej się o świadczenie. Może być ono wystawione nie wcześniej niż na miesiąc przed datą złożenia wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, ponieważ jest ono ważne przez miesiąc od dnia wypełnienia.

Tabela 1. Postępowanie wobec ubezpieczonego w przypadku kończącego się okresu zasiłkowego

Ubezpieczony leczy się:	
u jednego lekarza	u kilku lekarzy
1	2
Lekarz powinien, nie później niż na 60 dni przed zakończeniem okresu zasiłkowego, przeprowadzić badanie	Okres wypłaty zasiłku chorobowego powinien kontrolować pracodawca, ponieważ żaden z lekarzy nie

1	2
ubezpieczonego i stwierdzić, czy stan jego zdrowia uzasadnia zgłoszenie wniosku o ustalenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.	posiada wiedzy o tym, kiedy zostanie wyczerpany okres zasiłkowy. Przed upływem okresu zasiłkowego ubezpieczony powinien wystąpić do lekarza o dokonanie oceny stanu jego zdrowia.
Jeżeli lekarz oceni, że jest szansa na odzyskanie zdolności do pracy po dalszym leczeniu lub rehabilitacji w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy, wystawia zaświadczenie o stanie zdrowia (OL-9) i jednocześnie informuje ubezpieczonego o potrzebie niezwłocznego złożenia wniosku o ustalenie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. W przeciwnym wypadku lekarz poinformuje ubezpieczonego o potrzebie złożenia wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Wówczas także wystawia zaświadczenie o stanie zdrowia (OL-9).	

W sytuacji gdy stan zdrowia pracownika uzasadnia złożenie wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego (ZNp-7), ubezpieczony powinien wypełnić jego pierwszą część.

CZĘŚĆ I. (wypełnij tę część wniosku)

Oświadczenie

Ubiegam się o świadczenie rehabilitacyjne w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną

☒ ogólnym stanem zdrowia ☐ wypadkiem przy pracy ☐ chorobą zawodową

Informacje

1. Czy masz ustalone prawo do:

☐ emerytury ☐ renty z tytułu niezdolności do pracy

☐ wojskowej renty inwalidzkiej ☐ renty z tytułu niezdolności do służby

☐ nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego ☐ rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego

☐ TAK ☒ NIE

Jeśli **TAK**, podaj przez kogo zostało ustalone prawo do świadczenia oraz od kiedy zostało przyznane (dd/mm/rrrr)

2. Czy masz ustalone prawo do zagranicznej emerytury lub zagranicznej renty z tytułu niezdolności do pracy

☐ TAK ☒ NIE

Jeśli **TAK**, podaj przez kogo zostało ustalone prawo oraz od kiedy zostało przyznane (dd/mm/rrrr)

3. Czy złożyłeś wniosek o

☐ emeryturę ☐ rentę z tytułu niezdolności do pracy

☐ wojskową rentę inwalidzką ☐ rentę z tytułu niezdolności do służby

☐ nauczycielskie świadczenie kompensacyjne ☐ rodzicielskie świadczenie uzupełniające

☐ TAK ☒ NIE

dd / mm / rrrr

Jeśli **TAK**, podaj datę złożenia wniosku

4. Czy jesteś uprawniony do

☐ zasiłku dla bezrobotnych ☐ zasiłku przedemerytalnego ☐ świadczenia przedemerytalnego ☐ dodatku solidarnościowego

☐ TAK ☒ NIE

Jeśli **TAK**, podaj okres od–do

5. Czy jesteś uprawniony do urlopu dla poratowania zdrowia na podstawie odrębnych przepisów

☐ TAK ☒ NIE

Jeśli **TAK**, podaj okres od–do

Rachunek bankowy

Podaj swój rachunek bankowy, na który mamy przekazywać świadczenie rehabilitacyjne

1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0

Oświadczam, że dane zawarte we wniosku podałem zgodnie z prawdą. Jeżeli ulegną one zmianie, zobowiązuję się poinformować o nich płatnika zasiłku.

Data 1 2 0 8 2 0 2 0
dd / mm / rrrr

Czytelny podpis

Drugą część wniosku musi wypełnić pracodawca. Dotyczy ona okresu niezdolności do pracy pracownika i pobieranych w tym okresie świadczeń (wynagrodzenia za czas choroby i/lub zasiłku chorobowego). Płatnik musi też określić, kiedy kończy się okres zasiłkowy (tj. po 182 lub 270 dniach).

CZĘŚĆ II. Informacje o ubezpieczeniu i niezdolności do pracy (wypełnia płatnik składek)

Dane płatnika składek

NIP: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0

REGON:
Podaj, jeśli nie podałeś NIP

PESEL:
Podaj, jeśli nie masz nadanego NIP i REGON

Rodzaj, seria i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość:
Podaj, jeśli nie masz nadanego NIP, REGON i PESEL

Nazwa albo imię i nazwisko: TEST SP. Z O.O.

Ulica: MIODOWA

Numer domu: 2 Numer lokalu:

Kod pocztowy: 00-001 Miejscowość: WARSZAWA

Nazwa państwa:
Podaj, jeśli Twój adres jest inny niż polski

Podaj symbol PKD: 1 5 1 7 Z

Informacje o ubezpieczonym

1. Czy ubezpieczenie ADRIAN KWIECIŃSKI
Podaj imię i nazwisko ubezpieczonego

☒ trwa

☐ trwało do | | | | | | | | |
dd / mm / rrrr
Podaj datę do kiedy trwało

2. Kod zawodu | 2 | 5 | 2 | 1 | 0 | 2 |

Informacje o wypłaconych świadczeniach

Wypełnij tę część jeśli wypłacasz zasiłek chorobowy

1. Ubezpieczony jest niezdolny do pracy z powodu choroby od | 1 | 5 | 0 | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 |
dd / mm / rrrr
Podaj datę

2. W okresie niezdolności do pracy ubezpieczony otrzymał

☒ wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy — 15/03/2020-16/04/2020
Podaj okresy od–do

☒ zasiłek chorobowy — 17/04/2020-12/09/2020
Podaj okresy od–do

3. Okres zasiłkowy zakończy się z dniem | 1 | 2 | 0 | 9 | 2 | 0 | 2 | 0 | po ☒ 182 dniach ☐ 270 dniach
dd / mm / rrrr
Podaj datę

Data | 1 | 2 | 0 | 8 | 2 | 0 | 2 | 0 |
dd / mm / rrrr

Podpis upoważnionego pracownika, nr telefonu oraz pieczątka zawierająca imię, nazwisko i stanowisko

Pieczątka płatnika składek, jeśli ją posiadasz

Na pracodawcy ciąży również obowiązek wypełnienia wywiadu zawodowego z miejsca pracy (na druku OL-10).

Tabela 2. Dokumentowanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego

Gdy płatnikiem zasiłków jest:	
ZUS	**pracodawca**
■ wniosek o świadczenie rehabilitacyjne na formularzu ZNp-7, ■ zaświadczenie o stanie zdrowia wypełnione przez lekarza leczącego – druk ZUS OL-9, ■ protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy lub karta wypadku – w przypadku gdy świadczenie rehabilitacyjne ma być przyznane w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy, ■ decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej wydana przez inspektora sanitarnego w przypadku choroby zawodowej, ■ wywiad zawodowy z miejsca pracy – formularz OL-10 (nie jest on wymagany w przypadku, gdy wniosek o świadczenie rehabilitacyjne jest składany przez osobę, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu ubezpieczenia, albo przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność),	
■ zaświadczenie płatnika składek na formularzu: – ZUS Z-3 – w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem, – ZUS Z-3a – w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą, – ZUS Z-3b – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem (zleceniobiorcy lub prowadzącego pozarolniczą działalność).	

Jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży, to w celu udokumentowania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego konieczne jest złożenie stosownego zaświadczenia stwierdzającego stan ciąży w okresie tej niezdolności.

Kiedy wniosek o świadczenie rehabilitacyjne wpłynie do ZUS, zostaje wyznaczony termin badania przez lekarza orzecznika ZUS. Na podstawie orzeczenia lekarza orzecznika ZUS wydaje decyzję, która stanowi podstawę do wypłaty świadczenia.

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. W praktyce świadczenie rehabilitacyjne może być przyznane także na okres krótszy, np. jednego, 3 albo 6 miesięcy. Ilekroć przy ustalaniu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy – również za dni ustawowo wolne od pracy.

Pracodawca będący płatnikiem zasiłków dla pracowników w czasie trwania ich zatrudnienia ma obowiązek, na podstawie decyzji ZUS, dokonać wypłaty świadczenia od dnia określonego w decyzji. Wypłata świadczenia rehabilitacyjnego może być realizowana przez pracodawcę przez cały okres wskazany w decyzji, a przynajmniej przez 3 miesiące. Po 3 miesiącach wypłaty przyznanego pracownikowi świadczenia rehabilitacyjnego pracodawca ma bowiem prawo rozwiązać z nim stosunek pracy. Jeżeli pracownikowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres dłuższy niż 3 miesiące, a po 3 miesiącach pracodawca rozwiąże z nim stosunek pracy, dalszą wypłatę świadczenia rehabilitacyjnego realizuje ZUS.

Tabela 3. Okoliczności, kiedy ubezpieczony nie nabywa prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub je traci

Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje:	Ubezpieczony nie traci prawa do świadczenia rehabilitacyjnego:
■ za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli po ustaniu ubezpieczenia osoba: – kontynuuje działalność zarobkową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, – jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, – jest uprawniona do zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego, – jest uprawniona do rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, – jest uprawniona do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, – podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników, – nie nabyła prawa do świadczenia w czasie ubezpieczenia.	■ za okres po ustaniu zatrudnienia, jeżeli był zatrudniony na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę, a jedna z umów o pracę zakończyła się, ■ jeżeli użytkuje gospodarstwo rolne i niezdolność do pracy powstała w czasie ubezpieczenia chorobowego lub bezpośrednio po dacie ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli jednak niezdolność do pracy powstała po ustaniu tytułu ubezpieczenia po co najmniej jednodniowej przerwie i osoba niezdolna do pracy jest rolnikiem lub domownikiem rolnika, którego obszar gospodarstwa obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego lub dział specjalny, prawo do świadczenia rehabilitacyjnego nie przysługuje, ponieważ osoba ta podlega z mocy ustawy ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego

Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego wynosi:

- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego – za okres pierwszych 3 miesięcy (90 dni), a następnie
- 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za pozostały okres.

Jeżeli niezdolność do pracy:

- przypada w okresie ciąży,
- została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową

świadczenie przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Podstawa świadczenia rehabilitacyjnego podlega waloryzacji wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w kwartale, w którym przypada pierwszy dzień okresu przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego. Nie dokonuje się waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, jeżeli wskaźnik waloryzacji jest równy lub niższy niż 100%.

PRZYKŁAD

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby przez 182 dni od 15 stycznia do 14 lipca 2020 r. W tym okresie otrzymał wynagrodzenie chorobowe od 15 stycznia do 16 lutego 2020 r. (33 dni) i zasiłek chorobowy od 17 lutego do 14 lipca 2020 r. Podstawę wymiaru wypłacanego wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od stycznia do grudnia 2019 r. wynoszące 3860 zł. Od 15 lipca 2020 r. lekarz orzecznik ZUS przyznał pracownikowi świadczenie rehabilitacyjne na okres 3 miesięcy (90 dni). Do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego została przyjęta podstawa wymiaru zasiłku chorobowego po waloryzacji wskaźnikiem waloryzacji ogłoszonym na pierwszy dzień przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego, tj. na III kwartał 2020 r. Wskaźnik ten wynosił 108,1%. Podstawa wyniosła zatem 4172,66 zł (3860 zł x 108,1%).

Oczekiwanie na decyzję w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego

Pracodawca powinien usprawiedliwić pracownikowi przerwę w świadczeniu pracy związaną z oczekiwaniem na decyzję ZUS w sprawie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego. W tym czasie pracownik nie składa wniosku o urlop bezpłatny czy wypoczynkowy. Okres oczekiwania na decyzję ZUS jest bowiem okresem nieobecności usprawiedliwionej niepłatnej. W takiej sytuacji płatnik w raporcie ZUS RSA powinien wpisać kod przerwy w opłacaniu składek 151 (okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku).

WAŻNE Okres oczekiwania na wydanie decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego jest okresem nieobecności usprawiedliwionej, ale niepłatnej.

Jeśli ZUS zdecyduje o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, a płatnik rozliczył tę nieobecność w dokumencie ZUS RSA jako usprawiedliwioną niepłatną, należy dokonać korekty dokumentów rozliczeniowych. ZUS przyzna bowiem prawo do świadczenia od następnego dnia po zakończeniu okresu zasiłkowego. Na korygującym formularzu ZUS RSA

płatnik będzie musiał podać kod świadczenia/przerwy 321 (świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia chorobowego) od dnia uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Wydłużenie ważności orzeczenia przyznającego świadczenie rehabilitacyjne w czasie epidemii

Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 orzeczenie o okolicznościach uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, którego ważność upływa w okresie:

- obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii bądź
- 30 dni następujących po ich odwołaniu,

zachowuje ważność przez okres kolejnych 3 miesięcy od dnia upływu terminu ważności tego orzeczenia, jednak nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres, przed upływem terminu ważności tego orzeczenia.

Ta sama zasada ma odpowiednie zastosowanie do orzeczeń, których termin ważności upłynął przed 8 marca 2020 r., jeśli wniosek o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres został złożony przed upływem terminu ważności tego orzeczenia i nowe orzeczenie nie zostało wydane przed ww. dniem.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18–22 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 870
- art. 6 ust. 1 pkt 2, art. 7, art. 8 ust. 4, art. 9 ust. 1 i ust. 2 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1205
- art. 53 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 15zc ust. 2, ust. 5 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106
- § 8 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 87
- obwieszczenie Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 15 maja 2020 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjętej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w III kwartale 2020 r. – M.P. z 2020 r. poz. 422

©℗
Renata Tonder
specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych

2 Świadczenia chorobowe za okres poddania się kwarantannie bez decyzji sanepidu

PROBLEM

Pracownik zatrudniony od 1 sierpnia 2020 r. przebywał na kwarantannie domowej od 19 sierpnia do 2 września 2020 r. (złożył oświadczenie). Nie otrzymał jednak decyzji sanepidu o konieczności odbycia takiej kwarantanny, lecz poddał się jej dobrowolnie, ponieważ jego syn, z którym zamieszkuje, został

objęty obowiązkową kwarantanną. Czy wobec tego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe za okres kwarantanny? Pracownik ma 15-letni okres podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu.

RADA

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby pod warunkiem, że okres niezdolności do pracy w związku z odbywaniem obowiązkowej kwarantanny zostanie potwierdzony decyzją państwowego inspektora sanitarnego. Zanim pracownik otrzyma taką decyzję, powinien powiadomić pracodawcę o swojej nieobecności w pracy poprzez złożenie stosownego oświadczenia o jej przyczynach. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Odbywanie kwarantanny. Kwarantanna oznacza odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych (art. 2 pkt 12 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi). Jej odbycie jest obowiązkowe, a decydują o tym organy inspekcji sanitarnej (najczęściej państwowy inspektor sanitarny), wydając stosowną decyzję. Państwowy inspektor sanitarny może wydać decyzję o poddaniu kwarantannie lub izolacji osoby przebywającej na terytorium Polski, jeśli jest ona zakażona, chora na chorobę zakaźną albo podejrzana o zakażenie lub chorobę zakaźną lub miała styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego.

Można, co prawda, po kontakcie z osobą chorą na COVID-19 albo podejrzaną o zakażenie tym wirusem i odbywającą kwarantannę poddać się dobrowolnie odosobnieniu i powstrzymać przez pewien czas od pracy, ale w tym przypadku brak decyzji inspektora sanitarnego wyklucza prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby (zarówno wynagrodzenia chorobowego, jak i zasiłku chorobowego).

W rozpatrywanym przypadku pracownik przebywał na kwarantannie domowej, o czym zawiadomił pracodawcę, ale nie przedstawił decyzji państwowego inspektora sanitarnego potwierdzającej ten fakt.

Decyzja o objęciu kwarantanną. Podstawą do wypłaty świadczeń z tytułu choroby (wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku) za okres kwarantanny jest decyzja powiatowego inspektora sanitarnego lub państwowego granicznego inspektora sanitarnego. Decyzja ta może być przekazana osobie objętej kwarantanną w każdy możliwy sposób zapewniający jej dotarcie do adresata, w tym ustnie. Decyzja przekazana w inny sposób niż na piśmie jest następnie doręczana na piśmie po ustaniu przyczyn uniemożliwiających doręczenie w ten sposób.

Pisemne decyzje o konieczności poddania się kwarantannie docierają do osób na nią skierowanych najczęściej w trakcie jej odbywania albo po zakończeniu kwarantanny. Wówczas, niezwłocznie po otrzymaniu takiej decyzji, osoby te powinny przekazać ją płatnikowi składek (np. pracodawcy, zleceniodawcy) lub ZUS (np. dotyczy to przedsiębiorców).

Oświadczenie o odbyciu obowiązkowej kwarantanny. Osoby będące pasażerami w transporcie kolejowym wykonywanym z przekroczeniem granicy Polski stanowiącej

granicę zewnętrzną w rozumieniu art. 2 pkt 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399 z 9 marca 2016 r. w sprawie unijnego kodeksu zasad regulujących przepływ osób przez granice, mają obowiązek, w celu udania się do swojego miejsca zamieszkania lub pobytu na terytorium Polski, odbyć, po przekroczeniu granicy państwowej, obowiązkową kwarantannę trwającą 14 dni, licząc od dnia następującego po przekroczeniu tej granicy. Kwarantannę odbywają wraz z osobami wspólnie zamieszkującymi lub gospodarującymi, z zastrzeżeniem, że kwarantanna ulega zakończeniu po 24 godzinach od zamieszczenia przez medyczne laboratorium diagnostyczne w systemie teleinformatycznym negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2 finansowanego ze środków publicznych.

W takim przypadku za okres trwania kwarantanny osoby te mają prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego na podstawie oświadczenia potwierdzającego odbycie obowiązkowej kwarantanny. Należy je złożyć w terminie 3 dni roboczych od dnia zakończenia obowiązkowej kwarantanny pracodawcy lub podmiotowi zobowiązanemu do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby pisemnie, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.

Oświadczenie powinno zawierać następujące dane i informacje:

- imię i nazwisko,
- numer PESEL, jeżeli osoba go posiada,
- serię i numer paszportu, jeżeli był okazywany funkcjonariuszowi Straży Granicznej w ramach kontroli,
- dzień rozpoczęcia odbywania obowiązkowej kwarantanny i dzień jej zakończenia,
- podpis osoby, która odbyła obowiązkową kwarantannę.

Płatnik składek, który nie jest zobowiązany do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby, niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, przekazuje oświadczenie do ZUS. Oświadczenie to stanowi także dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy w okresie odbywania obowiązkowej kwarantanny. Oświadczenie to może zostać złożone za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.

W razie wątpliwości co do treści oświadczenia o odbytej kwarantannie pracodawca może wystąpić do właściwego organu państwowej inspekcji sanitarnej w celu weryfikacji danych zawartych w oświadczeniu. Należy jednak pamiętać, że takie wystąpienie wymaga uzasadnienia.

Wzór oświadczenia o odbywaniu obowiązkowej kwarantanny

OŚWIADCZENIE

osoby wspólnie zamieszkującej lub gospodarującej z osobą, która odbywa obowiązkową kwarantannę po przekroczeniu granicy/na podstawie decyzji państwowego inspektora sanitarnego*/

Instrukcja wypełniania

Wypełnij to oświadczenie i **w terminie 3 dni roboczych od zakończenia kwarantanny** przekaż je pracodawcy (zleceniodawcy) albo do nas – przez PUE ZUS lub w formie papierowej - jeżeli prowadzisz pozarolniczą działalność lub współpracujesz z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność albo jesteś duchownym i mamy ustalić prawo do zasiłku chorobowego.

1. Wypełnij WIELKIMI LITERAMI
2. Wypełnij kolorem czarnym lub niebieskim (nie ołówkiem)
3. Podaj **adres do korespondencji** w tej sprawie.

Dane osoby wspólnie zamieszkującej lub gospodarującej z osobą, która odbywa obowiązkową kwarantannę po przekroczeniu granicy/na podstawie państwowego inspektora sanitarnego*/

PESEL

Rodzaj, seria i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość

Jeśli nie masz numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu

Imię Nazwisko

Ulica

Numer domu Numer lokalu

Kod pocztowy Miejscowość

Numer telefonu Adres poczty elektronicznej

Podaj numer telefonu i adres e-mail – to ułatwi nam kontakt w sprawie

Rachunek bankowy, na który ma być przekazywane świadczenie

*/ Niepotrzebne skreśl

Dane osoby odbywającej obowiązkową kwarantannę po przekroczeniu granicy/na podstawie decyzji państwowego inspektora sanitarnego*/

PESEL

Rodzaj, seria i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość

Jeśli nie masz numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu

Imię Nazwisko

*/ Niepotrzebne skreśl

Państwa pracownik zdecydował się odbyć domową kwarantannę, ponieważ zamieszkuje z objętym obowiązkową kwarantanną synem lub prowadzi z nim wspólne gospodarstwo domowe. Przez wspólne prowadzenie gospodarstwa domowego należy rozumieć nie tylko wspólne zamieszkiwanie określonych osób, ale związane z tym wspólne zaspokajanie potrzeb życiowych, w tym wzajemną ścisłą współpracę w załatwianiu codziennych spraw związanych z prowadzeniem domu, niezarobkowanie i pozostawanie w związku z tym na całkowitym lub częściowym utrzymaniu osoby, z którą się gospodarstwo domowe prowadzi, a wszystko to powinno być dodatkowo uzupełnione cechami stałości, które tego typu sytuację charakteryzują (wyrok WSA w Lublinie z 21 grudnia 2010 r., II SA/Lu 664/10).

Jednak ta okoliczność nie kwalifikuje Państwa pracownika do otrzymania wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku chorobowego za czas dobrowolnej kwarantanny. Zatem taką nieobecność należy potraktować jak usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku, chyba że obowiązujące u Państwa przepisy przewidują inne, korzystniejsze rozwiązania w tym zakresie.

WAŻNE Za czas dobrowolnej kwarantanny nie przysługują świadczenia chorobowe.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. f, art. 33 ust. 1, art. 34 ust. 2 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1239; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 875
- art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- art. 6 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 870
- § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii – Dz.U. z 2020 r. poz. 491; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 595
- art. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 sierpnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii – Dz.U. z 2020 r. poz. 1356

©℗
Renata Tonder
specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych

3 Wysokość zasiłku chorobowego za pobyt w szpitalu

PROBLEM

Jesteśmy biurem rachunkowym. Jeden z pracowników (w wieku 50+) naszego klienta w sierpniu 2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 21 dni (to jego drugie zwolnienie w tym roku, pierwsze obejmowało 10 dni czerwca 2020 r., ale nie był to pobyt w szpitalu). Natomiast przez 3 dni zwolnienia w sierpniu br. pracownik przebywał w szpitalu. We wrześniu br. ponownie jest niezdolny do pracy i otrzymał zwolnienie na 12 dni, z czego 2 dni przypadają na pobyt w szpitalu. W jakiej wysokości wypłacić pracownikowi zasiłek za pobyt w szpitalu we wrześniu – 70% czy 80% podstawy wymiaru?

RADA

Ponieważ pobyt pracownika w szpitalu przypadał w okresie od 15 do 33 dnia niezdolności, ma on prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Pracownik Państwa klienta ze względu na wiek (powyżej 50 lat) ma prawo do wynagrodzenia chorobowego od 1 do 14 dnia niezdolności do pracy w tym roku, a następnie do zasiłku chorobowego do wyczerpania okresu zasiłkowego (wynoszącego 182 lub 270 dni). Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy przysługują za ten okres, co do zasady, w wysokości 80% podstawy wymiaru. Jeżeli w okresie od 1 do 33 dnia niezdolności do pracy taki pracownik przebywa w szpitalu, ma prawo do świadczeń chorobowych w wysokości 80% ich podstawy wymiaru. Jeżeli pobyt w szpitalu będzie przypadał w okresie od 34 dnia absencji chorobowej, pracownikowi przysługuje 70% zasiłek chorobowy (art. 11 ust. 1a ustawy zasiłkowej). Państwa pracownik był niezdolny do pracy w 2020 r. przez:

- 10 dni czerwca,

- 21 dni sierpnia, w tym przez 3 pierwsze dni przebywał w szpitalu,
- 12 dni września, w tym przez 2 pierwsze dni przebywał w szpitalu.

Za 10 dni czerwca i 4 dni sierpnia 2020 r., w tym za 3 dni pobytu w szpitalu, pracownik ma prawo do 80% wynagrodzenia chorobowego, a za 17 dni sierpnia i 12 dni września, w tym za 2 dni pobytu w szpitalu – do 80% zasiłku chorobowego. Jeżeli po tym okresie pracownik ponownie będzie przebywał w szpitalu, przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru.

Świadczenia chorobowe dla pracownika, który ukończył 50 lat. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. Obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy mogą przewidywać wyższe wynagrodzenie z tego tytułu (art. 92 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50 lat, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. Za pozostały okres pobytu w szpitalu miesięczny zasiłek wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku (art. 11 ust. 1a i 1b ustawy zasiłkowej).

W przypadku gdy niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy:

- przypada w okresie ciąży,
- powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy

– miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku (art. 11 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

PRZYKŁAD

Pracownik, który ukończył 50 lat 31 grudnia 2019 r., od 11 lipca do 15 sierpnia (36 dni) przebywał w szpitalu. Za okres od 11 do 24 lipca (14 dni) ma prawo do wynagrodzenia chorobowego. Od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w 2020 r., tj. od 25 lipca do 12 sierpnia (19 dni), przysługuje mu zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku, a począwszy od 34 dnia niezdolności do pracy, tj. od 13 do 15 sierpnia 2020 r. – zasiłek chorobowy w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

PRZYKŁAD

Pracownica w wieku 53 lat otrzymała zaświadczenie lekarskie na następujące okresy:

- od 3 lipca do 10 sierpnia 2020 r. (39 dni), w tym w okresie od 3 do 10 sierpnia 2020 r. (8 dni) przebywała w szpitalu,
- od 11 do 28 sierpnia 2020 r. (18 dni), zaświadczenie to obejmowało wyłącznie okres pobytu w szpitalu.

Za okres od 3 do 16 lipca 2020 r. (14 dni) pracownica ma prawo do wynagrodzenia chorobowego. Za dalszy okres niezdolności do pracy pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy, przy czym:

- za okres pobytu w szpitalu od 3 do 4 sierpnia (2 dni) – w wysokości 80% podstawy wymiaru,
- za okres pobytu w szpitalu od 11 do 28 sierpnia – w wysokości 70% podstawy wymiaru.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1, art. 11 ustawy z 26 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 870
- art. 92 § 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320

©℗
Małgorzata Piętka
specjalista z dziedziny kadr i płac, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz prawa podatkowego, prawnik

Czytaj także: „Jak wypłacać świadczenia chorobowe pracownikowi, który ukończył 50 lat" – na www.inforlex.pl/ewydania.

4 Podstawa wymiaru świadczenia chorobowego po przerwie w zatrudnieniu

■ PROBLEM

Od 1 września 2019 r. zatrudniamy pracownika, który do 31 lipca 2020 r. świadczył dla nas pracę również na podstawie umowy o pracę. Osoba ta oprócz wynagrodzenia za pracę otrzymała z tytułu poprzedniego zatrudnienia w naszej firmie nagrodę za 2018 r., która została wypłacona w lipcu 2019 r. Od lipca 2020 r. pracownik ten jest niezdolny do pracy z powodu choroby. Czy w podstawie wymiaru świadczenia chorobowego za lipiec 2020 r. powinniśmy uwzględnić wynagrodzenie za lipiec 2019 r. i nagrodę wypłaconą w tym miesiącu, pochodzące z poprzedniego zatrudnienia (poprzedniej umowy o pracę)?

■ RADA

Nie. W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego za lipiec 2020 r. (w zależności od tego, do jakiego świadczenia ma prawo Państwa pracownik) należy uwzględnić wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres zatrudnienia na podstawie trwającej umowy o pracę, tj. przypadający od września 2019 r. do czerwca 2020 r.

■ UZASADNIENIE

Podstawę wymiaru (wynagrodzenia) zasiłku chorobowego należy ustalić, przyjmując wynagrodzenie uzyskane przez pracownika w okresie trwającego nieprzerwanie ubezpieczenia chorobowego. Oznacza to, że w przypadku Państwa pracownika należy uwzględnić jego zarobki za okres zatrudnienia przypadający od września 2019 r. do czerwca 2020 r. Gdyby kolejna umowa o pracę była zawarta od 1 sierpnia 2019 r., to do podstawy należałoby przyjąć wynagrodzenie z pierwszej i drugiej umowy. Tak powinni Państwo postąpić, jeżeli między umowami nie było przerwy lub przerwa przypadałaby na niedzielę bądź święto. Kolejną sytuacją, kiedy do podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć wynagrodzenie z wcześniejszych umów o pracę, jest przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego płatnika w trybie określonym w art. 23^1 Kodeksu pracy. Wówczas podstawę wymiaru zasił-

ku należy ustalić według wynagrodzenia uzyskanego u poprzedniego i obecnego płatnika składek. W pozostałych przypadkach podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie uzyskane wyłącznie u obecnego płatnika składek.

Ustalanie podstawy wymiaru świadczenia chorobowego. Podstawę wymiaru zasiłku przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy, wówczas do podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, w okresie którego powstała niezdolność do pracy. W przypadku gdy pracownik został zatrudniony nie od pierwszego dnia miesiąca, ale od pierwszego dnia roboczego danego miesiąca, należy uznać, że przepracował pełny miesiąc kalendarzowy. Wynagrodzenie za ten miesiąc należy przyjąć do podstawy wymiaru zasiłku.

PRZYKŁAD

Pracownik został zatrudniony od 10 września 2019 r. na podstawie umowy o pracę. Od 12 sierpnia 2020 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim i nabył prawo do zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić, przyjmując wynagrodzenia wypłacone pracownikowi za okres od października 2019 r. do lipca 2020 r., tj. z 10 pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia. Suma wynagrodzeń wynosi 31 980 zł, a średnia ich wysokość stanowi kwotę 3198 zł (31 980 zł : 10 miesięcy). Po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika jest to 2759,55 zł. Stawka dzienna wynosi 73,59 zł (2759,55 zł : 30 = 91,99 zł; 91,99 zł x 80% = 73,59 zł). Wcześniej pracownik miał zawartą umowę o pracę z tym samym pracodawcą do 31 sierpnia 2019 r. Ponieważ między umowami wystąpiła 9-dniowa przerwa, więc wynagrodzeń z zakończonej umowy nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od sierpnia 2020 r.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 36–38 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 870

©℗
Anna Szocińska
specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych z 25-letnim stażem,
autorka wielu publikacji o tej tematyce

Polecamy

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń w dziale „Zasiłki":

Jak ustalić prawo i wysokość świadczenia chorobowego dla pracownika delegowanego, który został objęty kwarantanną w Polsce

www.sklep.infor.pl 801 626 666, 761 30 30 bok@infor.pl

1 Udzielenie pierwszej pomocy w zakładzie pracy w czasie epidemii COVID-19

PROBLEM

Obowiązkiem pracodawcy jest wyznaczenie pracowników do udzielania pierwszej pomocy. Obecnie w czasie epidemii koronawirusa mamy problem z wyznaczeniem pracowników do realizacji tego obowiązku. Czy wyznaczony pracownik ma prawo wnioskować do pracodawcy o zwolnienie go z obowiązku udzielania pierwszej pomocy z uwagi na stan własnego zdrowia? Ewentualnie czy ma on prawo powstrzymać się od udzielenia pierwszej pomocy w zakresie czynności ratunkowych, przy których istnieje zwiększone ryzyko zakażenia COVID-19? Czy w przypadku powstrzymania się od czynności ratunkowych przez pracownika wyznaczonego do udzielenia pierwszej pomocy z uwagi na obawę przed zakażeniem COVID-19 pracodawca będzie miał prawo nałożenia na takiego pracownika kary porządkowej?

RADA

Pracownik wyznaczony do udzielania pierwszej pomocy nie ma takiego samego statusu oraz zakresu obowiązków jak osoba wchodząca w skład profesjonalnego systemu ratownictwa medycznego, której obowiązkiem jest podejmowanie medycznych czynności ratunkowych w celu ratowania życia ludzkiego w każdym przypadku nagłego zagrożenia zdrowotnego. Zatem pracownik wyznaczony do udzielania pierwszej pomocy będzie mógł powstrzymać się od wykonania czynności ratunkowych, które w sposób znaczący mogą zwiększyć ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV-2, a takie zachowanie nie powinno wiązać się nałożeniem na niego kary porządkowej.

UZASADNIENIE

Podmiotem odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę w procesie pracy jest pracodawca. Jego obowiązkiem jest ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W ramach tego obowiązku do pracodawcy należy zapewnienie środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy oraz wyznaczenie pracowników do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

Udzielanie pierwszej pomocy w okresie pandemii koronawirusa. W praktyce nie można wykluczyć sytuacji, w której w trakcie trwania pandemii osoba wyznaczona do udzielania pierwszej pomocy będzie musiała podjąć czynności ratunkowe w zakładzie pracy, w którym miał miejsce przypadek zakażenia koronawirusem. Powstają wówczas uzasadnione wątpliwości co do zakresu obowiązków pracowników wyznaczonych do udzielenia pierwszej pomocy w ramach czynności ratunkowych, gdyż przepisy nakładające obowiązek

zorganizowania pierwszej pomocy w zakładzie pracy nie zostały formalnie zawieszone w okresie epidemii.

PRZYKŁAD

Pracodawca na czas epidemii wydał instrukcję, w której zwolnił pracowników zobowiązanych do udzielania pierwszej pomocy z obowiązku udzielania pomocy przedmedycznej. Jedynym obowiązkiem tych osób jest zawiadomienie jednostki państwowego ratownictwa medycznego i obserwowanie poszkodowanego z odległości nie mniejszej niż 1,5 m do czasu przyjazdu karetki. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Trudno bowiem uznać, że pracownik wyznaczony do udzielania pierwszej pomocy powinien wstrzymać się z udzieleniem tej pomocy, gdy doszło do ciężkiego wypadku, a obrażenia poszkodowanego pracownika mogą zagrażać jego życiu.

Mimo że nie ma przepisów, które ograniczałyby obowiązki pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy w czasie epidemii, należy przyjąć, że nie będą oni musieli realizować pełnego zakresu czynności, jakie mogą być przez nich podejmowane w „normalnych" warunkach. Należy bowiem pamiętać, że pracownik wyznaczony do udzielania pierwszej pomocy w zakładzie pracy, w przeciwieństwie do pracownika systemu państwowego ratownictwa medycznego, nie ma bezpośredniego obowiązku udzielania pierwszej pomocy z narażeniem własnego bezpieczeństwa zdrowotnego.

Problematyka udzielenia pierwszej pomocy nie może być jednak rozpatrywana wyłącznie na gruncie przepisów prawa pracy. Należy również pamiętać o obowiązujących w tym zakresie przepisach prawa karnego, także gdy w zakładzie pracy dojdzie do wypadku.

WAŻNE Obowiązek udzielenia pierwszej pomocy wynika z wyznaczenia do tych czynności pracownika przez pracodawcę, a także z przepisów prawa karnego.

Zgodnie z art. 162 Kodeksu karnego:

§ *(…) kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jednak nie popełnia przestępstwa, kto nie udziela pomocy, do której jest konieczne poddanie się zabiegowi lekarskiemu albo w warunkach, w których możliwa jest niezwłoczna pomoc ze strony instytucji lub osoby do tego powołanej.*

Oznacza to, że obowiązek udzielenia pomocy w sytuacji, w której doszłoby do narażenia osoby ratującej poszkodowanego lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, nie jest bezwzględny. Zatem konieczność udzielenia pomocy przy ryzyku zakażenia niebezpiecznym wirusem może być ograniczona do czynności bezpiecznych zarówno dla poszkodowanego, jak i dla udzielającego pomocy.

Zakres czynności ratunkowych w okresie epidemii. Przykładem czynności, która w „normalnych" warunkach jest wykonywana przez pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, a która może budzić wątpliwości w czasie epidemii COVID-19, jest resuscytacja krążeniowo-oddechowa, w ramach której nie tylko wykonuje się uciskanie klatki piersiowej, ale również prowadzi się oddechy ratownicze dostarczające tlen do orga-

nizmu poszkodowanego. Według wytycznych Europejskiej Rady Resuscytacji (Wytyczne COVID-19 z 24 kwietnia 2020 r.) w okresie epidemii SARS-CoV-2, oceniając oddech, należy wyłącznie obserwować klatkę piersiową i brzuch, poszukując ruchów świadczących o prawidłowym oddechu. Aby zminimalizować ryzyko infekcji, należy powstrzymać się od udrażniania dróg oddechowych oraz umieszczania swojej twarzy przy ustach (nosie) poszkodowanego. Następnie należy zadzwonić po pogotowie ratunkowe. Zgodnie z wytycznymi osoby udzielające pomocy powinny rozważyć zasłonięcie ust poszkodowanego szmatką lub ręcznikiem przed rozpoczęciem uciskania klatki piersiowej. Może to zmniejszyć ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa w powietrzu podczas uciśnięć klatki piersiowej. Ponadto z treści rekomendacji wynika, aby w trakcie epidemii osoby bez przeszkolenia medycznego rozważyły wykonywanie wyłącznie uciskania klatki piersiowej i wykorzystanie publicznego dostępu do defibrylacji. We wskazanych wytycznych występuje rozróżnienie „ratowników" i „osób bez przeszkolenia medycznego". Należy przyjąć, że osoby wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy nie mają statusu „ratowników" i niezależnie od stopnia przeszkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy są „osobami bez przeszkolenia medycznego".

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych. Pracodawca zapewnia pracownikom regularne szkolenia okresowe bhp oraz szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy. W szkoleniach uczestniczą również pracownicy wyznaczeni do udzielania pierwszej pomocy. W tym przypadku osoby wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy będą zaliczane do „osób bez przeszkolenia medycznego". Zatem na podstawie rekomendacji Europejskiej Rady Resuscytacji osoby wyznaczone w tym zakładzie pracy do udzielania pierwszej pomocy powinny rozważyć wyłącznie uciskanie klatki piersiowej i wykorzystanie publicznego dostępu do defibrylacji.

Weryfikacja osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy w okresie epidemii. Okres epidemii, w tym potencjalne następstwa zdrowotne związane z chorobą COVID-19, stanowi podstawę do weryfikacji pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy oraz do ewentualnych zmian personalnych. W sytuacji gdy pracownik wyznaczony do udzielania pierwszej pomocy znajduje się w grupie ryzyka, np. ze względu na wiek lub ujawnione pracodawcy schorzenia, istnieje podstawa do czasowego odsunięcia takiego pracownika od zadań związanych z udzielaniem pierwszej pomocy, niezależnie od zmodyfikowania czynności ratunkowych na czas epidemii. Wyznaczanie nowego pracownika do udzielania pierwszej pomocy musi być zakomunikowane pracownikom.

Kara porządkowa w przypadku nieudzielenia pierwszej pomocy. Udzielając pomocy poszkodowanemu w okresie epidemii należy założyć, że każdy poszkodowany może być osobą zakażoną koronawirusem. Należy bowiem pamiętać, że poszkodowany może nie mieć objawów infekcji, a mimo to być nosicielem wirusa. Zatem pracodawca (co do zasady) nie może oczekiwać od pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy wykonywania czynności związanych z udzielaniem pierwszej pomocy na takim samym poziomie jak w okresie poprzedzającym wystąpienie stanu epidemii. Tym samym nie będzie prawidłowym postępowaniem stosowanie przepisów o pracowniczej odpowiedzialności porządkowej w przypadku, gdy osoby wyznaczone do udzielania pierwszej pomocy udzielą pomocy w ograniczonym zakresie, kierując się własnym bezpieczeństwem. Duże

znaczenie w ocenie prawidłowości działania pracownika udzielającego pomocy ma także sposób zorganizowania oraz wyposażenie apteczek czy punktów udzielania pierwszej pomocy przez pracodawcę. Trudno pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej w sytuacji, gdy wyposażenie apteczek budzi wątpliwości w zakresie jego dostosowania do udzielania pierwszej pomocy w warunkach zagrożenia, jakim jest koronawirus.

Organizacja pierwszej pomocy w okresie epidemii. Zorganizowanie sprawnie funkcjonującego systemu udzielania pierwszej pomocy w okresie pandemii wymaga ustaleń z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, szczególnie w zakresie wyposażenia (doposażenia) apteczek oraz punktów pierwszej pomocy z uwzględnieniem dodatkowego zagrożenia, jakim jest koronawirus (§ 44 ust. 2 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy). Rekomendowanym postępowaniem jest więc uzyskanie od lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami pisemnej opinii w sprawie uzupełnienia wyposażenia apteczek oraz punktów udzielania pierwszej pomocy, tak aby zminimalizować ryzyko związane z udzielaniem pierwszej pomocy podczas epidemii.

Warto pamiętać, że sposób funkcjonowania systemu udzielania pierwszej pomocy w zakładach pracy podlega obowiązkom konsultacyjnym między pracodawcą a pracownikami. Ponieważ okres epidemii oraz związane z tym zagrożenia są nową sytuacją mającą istotne przełożenie na organizację procesu pracy, w szczególności w kwestiach bezpieczeństwa, należy przyjąć, że sposób wykonywania zadań przez pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy powinien być omówiony z pracownikami lub ich przedstawicielami w ramach konsultacji bhp. W przypadku gdy w zakładzie pracy z uwagi na liczbę pracowników funkcjonuje komisja bhp, obowiązek konsultacyjny może być realizowany na forum takiej komisji.

Za dobrą praktykę, niezależnie od wypełnienia obowiązków konsultacyjnych z pracownikami, należy uznać opracowanie zakładowej procedury udzielania pierwszej pomocy w czasie epidemii COVID-19. W opracowaniu takiej procedury powinien bezwzględnie uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 207, art. 209[1], art. 237[11a], art. 237[12] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320
- § 44 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650; ost.zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 173, poz. 1034
- art 162 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny – j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1950; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1086

Sebastian Kryczka
ekspert z zakresu prawa pracy, prawnik, były pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, od kilkunastu lat specjalizuje się w problematyce prawa pracy oraz zagadnieniach kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy

Zamów aktualności na swoją skrzynkę e-mailową

Prenumeratorzy „MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń" co tydzień otrzymują BEZPŁATNE newslettery z aktualnościami bezpośrednio na podany adres e-mail

Zapisy na: www.inforlex.pl/ewydania (po zalogowaniu)

XII. NOWOŚCI WYDAWNICZE

1 Zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Obowiązki pracodawców

Obowiązujące od 24 czerwca 2020 r. przepisy tzw. Tarczy antykryzysowej 4.0 zmieniły niektóre obowiązki pracodawców dotyczące rozwiązywania umów o pracę w okresie epidemii koronawirusa. W ich wyniku zostały ograniczone m.in. wysokości odpraw z tytułu zwolnienia z pracy do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wprowadzono również możliwość wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji zawieranych na okres po rozwiązaniu umowy o pracę.

Nawiązując współpracę z pierwszym pracownikiem na podstawie stosunku pracy zatrudniający staje się pracodawcą ze wszystkimi tego konsekwencjami wynikającymi z przepisów prawa pracy. Z tym faktem wiąże się szeroki zakres obowiązków po stronie pracodawcy zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa pracy. Należy mieć na uwadze, że zatrudnianie pracowników wymaga od pracodawców również przestrzegania regulacji dotyczących ochrony danych osobowych.

Także w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę pracodawców obowiązują liczne obowiązki i sformalizowana procedura. Pomocna w tym zakresie będzie książka **„Zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Obowiązki pracodawców”**.

Jest to kompleksowe opracowanie, które krok po kroku przedstawia zasady zatrudniania pracowników oraz rozwiązywania umów o pracę. Uwzględniono w nim szczególne rozwiązania wprowadzone przez tzw. Tarczę antykryzysową w czasie obowiązywania epidemii COVID-19. Dotyczą one m.in. obowiązków pracodawcy w przypadku zakończenia stosunku pracy. Dzięki publikacji pracodawcy dowiedzą się również, jak rozwiązać umowę o pracę, aby nie narazić się na roszczenia pracowników. Książka wyjaśnia m.in.:

- jakich danych można wymagać od kandydata do pracy, a jakich od pracownika,
- co powinien zawierać kwestionariusz osobowy,
- jak sporządzić umowę o pracę,
- jaki rodzaj umowy o pracę wybrać dla pracownika,
- jak uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę,
- co powinno zawierać porozumienie stron dotyczące rozwiązania stosunku pracy,
- w jakich przypadkach pracownicy podlegają ochronie przed zwolnieniem z pracy,
- kiedy można rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Publikacja zawiera liczne przykłady, zestawienia tabelaryczne i wzory dokumentów. Jest niezbędnym narzędziem przydatnym w pracy każdego specjalisty ds. kadr.

Redakcja MPPiU

Zatrudnianie i zwalnianie pracowników.

Obowiązki pracodawców

ZAMÓW PUBLIKACJĘ JUŻ DZIŚ!

www.sklep.infor.pl 801 626 666, 22 761 30 30 bok@infor.pl

POLECAMY

w następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Kary za wykroczenia wobec pracowników
- Rozliczanie wynagrodzenia z tytułu przekazania praw autorskich
- Jakie dokumenty powinien przygotować płatnik składek dla kontrolera z ZUS
- Zasiłek chorobowy za czas kwarantanny dla pracownika delegowanego

w Inforlex:

Czas pracy 2020. Planowanie, rozliczanie i ewidencja

Publikacja:

- omawia najnowsze zmiany przepisów dotyczące czasu pracy, wprowadzone przez tzw. Tarczę antykryzysową w związku z epidemią COVID-19
- zawiera harmonogramy czasu pracy, orzecznictwo i interpretacje urzędowe
- wyjaśnia na przykładach najtrudniejsze zagadnienia dotyczące rozliczania czasu pracy

PRENUMERATA 2021

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń PREMIUM
z e-wydaniem czasopisma
w cenie 792 zł brutto

MONITOR księgowego PREMIUM
z e-wydaniem czasopisma
w cenie 888 zł brutto

BIULETYN VAT PREMIUM
z e-wydaniem czasopisma
w cenie 852 zł brutto

BIULETYN głównego księgowego PREMIUM
z e-wydaniem czasopisma
w cenie 948 zł brutto

www.sklep.infor.pl
801 626 666, 22 761 30 30
bok@infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Grupa INFOR PL

Właściciel
Ryszard Pieńkowski

Prezes Zarządu
Ewa Świstuniuk

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Marzena Nikiel
marzena.nikiel@infor.pl

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

Zespół redakcyjny
Bożena Goliszewska-Chojdak – redaktor
Joanna Stolarska-Adamczyk – redaktor
Magdalena Sybilska-Bonicka – redaktor
Anna Seroczyńska – sekretarz redakcji
Barbara Redzyńska – korekta
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny

Adres redakcji:
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 531 48 37, faks 22 530 41 65
www.inforlex.pl/ewydania

Biuro Reklamy:
Ewa Gromek
e-mail: ewa.gromek@infor.pl
tel. 22 530 41 78

Zamówienia na prenumeratę:
Biuro Obsługi Klienta:
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 761 30 30, 801 626 666
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Copyright by INFOR PL S.A. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Ⓒ – znak zastrzeżenia praw autorskich;
Ⓟ – znak odpłatności;
ⒸⓅ – dwa znaki przy artykule oznaczają możliwość jego dalszego wykorzystania wyłącznie po uiszczeniu opłaty zgodnie z cennikiem (www.infor.pl/licencje) i w zgodzie z Regulaminem korzystania z artykułów redakcyjnych.

Druk: TAURUS

INFOR PL S.A. jest podatnikiem VAT,
NIP 1180093066

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiustacji tekstów oraz zwrotu materiałów zamówionych, a niezatwierdzonych do druku. Materiałów niezamówionych nie zwracamy. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Nakład 3375 egz.

INFORlex
KOMPLEKSOWA BAZA WIEDZY

NOWY JPK VAT

Deklaracje • Ewidencja • Kody

Główne korzyści INFORLEX

- Blok tematyczny **NOWY JPK** a w nim m.in.: programy do ewidencji VAT i wysyłki JPK oraz kody wpisywane do ewidencji VAT **NOWOŚĆ**
- Dziennik Gazeta Prawna
- Program PKWiU + CN ze stawkami VAT i WIS
- Czasopisma INFOR
- Komentarze, m.in.: VAT, CIT, PIT, Kodeks pracy, ZFŚS
- Książki
- Ponad 8500 formularzy, druków, wzorów pism i umów
- INFORAKADEMIA
- Webinaria i podcasty
- Aplikacje mobilne oraz na pulpit komputera

Testuj bezpłatnie

inforlex.pl

Wszystko o zmianach w prawie i podatkach

PRENUMERATA 2021

CZYTAJ W WERSJI CYFROWEJ

Wszystko o zmianach w prawie pracy

wydanie papierowe

wydanie cyfrowe

aplikacja

Opłać prenumeratę MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na 2021 rok

W 2021 roku na łamach MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń omówimy m.in.:

- obowiązek raportowania do ZUS o wszystkich zawartych umowach o dzieło,
- minimalne wynagrodzenie za pracę i jego wpływ na świadczenia pracownicze,
- obowiązki związane z wprowadzeniem PPK dla firm i jednostek budżetowych.

Nie zwlekaj! Opłać prenumeratę i odbierz prezenty gwarantowane oraz dodatkowe prezenty rzeczowe.

22 761 30 30, 801 626 666 | bok@infor.pl | sklep.infor.pl