35 lat INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

WERSJA CYFROWA

CZYTAJ DUŻO WIĘCEJ GDZIE I KIEDY CHCESZ
inforlex.pl/ewydania

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

miesięcznik

PRAWO PRACY · WYNAGRODZENIA · UBEZPIECZENIA · ZASIŁKI

Temat numeru

Roczny okres rozliczeniowy czasu pracy – wprowadzanie, stosowanie i zasady rozliczania

11(395)
listopad 2022

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich dla pracowników będących rodzicami adopcyjnymi . . . 4
2. Przyznawanie posiłków i napojów profilaktycznych od 1 listopada 2022 r. 8
3. Czy można dodać bony do paczek świątecznych z zfśs, żeby zróżnicować ich wartość 10
4. INFORLEX Płatnik zasiłków w 2023 r. – zasady ustalania i obowiązki z tym związane 12
5. Do 31 grudnia 2022 r. poszkodowany przedsiębiorca znad Odry może wnioskować do ZUS o jednorazowe świadczenie 16
6. Przedsiębiorca powiadomi ZUS o zmianach swoich danych zgłoszeniowych na wniosku do CEIDG 20

II. URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

1. Czy pracodawca może kontrolować podmiot, któremu powierzył przetwarzanie danych 22

Odpowiedzi na pytania kadrowych

Jak ustalić okres wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli pracownik uzyska w jego trakcie 6-miesięczny staż pracy . . . 24

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >

w komplecie z numerem e-DODATKI do pobrania na www.inforlex.pl/ewydania

ISSN 1731-996X

Indeks 369691

PRZEDŁUŻ ABONAMENT I ODBIERZ PREZENTY!
PRENUMERATA 2023

Jak w świadectwie pracy odnotować, że pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop ojcowski 24

Czy pracownik po umowie na okres próbny może zostać zatrudniony na podstawie terminowej umowy o pracę 24

III. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa weszły w życie 30.09–27.10.2022 r.** 25
   - 1.1. Wsparcie dla przedsiębiorców znad Odry 25
   - 1.2. Wykaz podmiotów uprawnionych do wsparcia w związku z katastrofą ekologiczną na Odrze 25
   - 1.3. Nowe zasady oceny pracy nauczycieli szkół artystycznych 26
   - 1.4. Zmiany organizacyjne w jednostkach medycyny pracy Służby Więziennej 27
   - 1.5. Zmiany w ustalaniu wynagrodzenia dyrektorów sądów i ich zastępców 28

IV. TEMAT NUMERU

1 INFORLEX **Roczny okres rozliczeniowy czasu pracy – wprowadzanie, stosowanie i zasady rozliczania** 29
   1. Warunki, w jakich pracodawca może zastosować 12-miesięczny okres rozliczeniowy 29
   2. Rok kalendarzowy a okres rozliczeniowy 30
   3. Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego 31
   4. Planowanie czasu pracy w rocznym okresie rozliczeniowym – liczba dni i godzin pracy 32
   5. Wypłata wynagrodzenia przy pracy w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. 34
   6. Praca nadliczbowa w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym 35

V. DOKUMENTACJA KADROWA

1. Jak wypełnić nowy PIT-2 do celów obliczania zaliczki na podatek w 2023 r. 40

VI. JAK WYLICZYĆ

1. INFORLEX Jak obliczyć wysokość składki zdrowotnej przy kwartalnej wpłacie zaliczek na podatek z pozarolniczej działalności gospodarczej 51

VII. PRAWO PRACY

1. Czy można zawrzeć umowę o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego 54
2. Czy kontrola PIP w zakresie bhp może uzasadnić odwołanie z urlopu wypoczynkowego społecznego inspektora pracy 56
3. Czy SMS dotyczący rezygnacji z pracy powoduje zakończenie zatrudnienia 59
4. Czy w świadectwie pracy należy odnotować zmiany adresów pracodawcy 62

VIII. WYNAGRODZENIA

1. Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych – zasady ubiegania się o wsparcie z PFRON 65
2. Czy osobę, która łączy urlop rodzicielski z pracą, należy wliczyć do liczby pracowników, od której zależy obowiązek dokonywania wpłat na PFRON 68
3. Czy praca z projektorem uprawnia pracownika do refundacji okularów korygujących wzrok 70

IX. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Zobowiązanie wspólnika do powtarzających się świadczeń niepieniężnych a obowiązek ubezpieczeń w ZUS 74
2. Kiedy zgłoszenie zleceniobiorcy do ubezpieczenia chorobowego po terminie powoduje korektę składki na to ubezpieczenie 77
3. Czy za pracownika opłacającego tzw. mały ZUS należy rozliczać składki ubezpieczeniowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym 80

X. ZASIŁKI

1. INFORLEX Konsekwencje wykonywania pracy przez ubezpieczonych pobierających świadczenie rehabilitacyjne 83
2. Jak ustalić podstawę wymiaru świadczenia chorobowego z dwóch umów o pracę zawartych z tym samym pracownikiem 89
3. Czy okres wyczekiwania na zasiłek chorobowy z umowy zlecenia dotyczy ubezpieczonego, który poprzednio podlegał obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu 93

XI. BHP W FIRMIE

1. Czy kierownik jednostki organizacyjnej pracodawcy może wykonać coroczną analizę stanu bhp 95

35 lat INFOR Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Opłać prenumeratę
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na 2023 rok

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje na temat zmian przepisów znajdziesz na

inforlex.pl/ewydania

PRENUMERATA 2023

Informacje i zamówienia: 22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl sklep.infor.pl

1 Zmiany w uprawnieniach rodzicielskich dla pracowników będących rodzicami adopcyjnymi

Zgodnie ze zmienionymi przepisami Kodeksu pracy pracownik przyjmujący na wychowanie i wszczynający postępowanie przysposabiające dziecko będzie miał możliwość skorzystania z urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego do ukończenia przez to dziecko 14 lat. Obecnie takie urlopy przysługują pracownikom na dzieci do 7 roku życia lub 10 roku życia w przypadku odroczenia obowiązku szkolnego.

Sejm uchwalił ostatecznie 7 października 2022 r. ustawę o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw. Ma ona na celu wsparcie rozwoju rodzinnych form pieczy zastępczej oraz poprawę sytuacji pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej.

Wskazana ustawa wprowadza także zmiany w Kodeksie pracy w zakresie urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzice adopcyjni. Mają one służyć ułatwieniu procesu adaptacji dziecka, w szczególności dziecka starszego, w nowej rodzinie.

Zmiany w urlopach ojcowskich w przypadku przysposobienia dziecka

Omawiana nowelizacja Kodeksu pracy wydłuża okres, w jakim pracownik w przypadku przysposobienia ma prawo do urlopu ojcowskiego. Dotychczas urlop ten przysługiwał do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. W wyniku nowelizacji granica wieku dziecka, do jakiej można skorzystać z urlopu ojcowskiego, została przesunięta do ukończenia przez nie 14 roku życia. Zupełnie usunięto kryterium odroczenia obowiązku szkolnego. Wymiar urlopu ojcowskiego pozostaje bez zmian, czyli nadal będzie wynosił 2 tygodnie.

PRZYKŁAD

Postanowienie o przysposobieniu dziecka uprawomocniło się 1 czerwca 2023 r. W tym dniu dziecko, którego dotyczy postanowienie, ma ukończone 11 lat i nie miało odroczonego obowiązku szkolnego. Pracownikowi przysposabiającemu to dziecko przysługują 2 tygodnie urlopu ojcowskiego. Nie ma znaczenia, czy dziecko uczęszcza do szkoły w normalnym trybie. Istotne jest jedynie kryterium wieku dziecka (do ukończenia 14 roku życia).

W przepisach przejściowych do omawianej nowelizacji wprowadzono regulację, zgodnie z którą pracownik-ojciec wychowujący dziecko, który przysposobił dziecko przed dniem wejścia w życie nowelizacji i nie wykorzystał urlopu ojcowskiego (lub jego części) na dotychczasowych zasadach, będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego (lub jego niewykorzystanej części) na nowych zasadach. Prawo to będzie mu przysługiwało przez okres od dnia wejścia w życie zmiany przepisów do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie

W przypadku urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego nowelizacja rozdziela sytuację, w której pracownik przyjmuje dziecko na wychowanie jako niezawodowa rodzina zastępcza, od sytuacji, w której oprócz przyjęcia na wychowanie pracownik złożył także wniosek o wszczęcie postępowania w sprawie o przysposobienie dziecka (dotychczasowy art. 183 § 1 zostanie zastąpiony znowelizowanym art. 183 § 1 i § 1^1 Kodeksu pracy).

Kodeks pracy przed nowelizacją przewidywał urlop na prawach urlopu macierzyńskiego dla pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej), w wymiarze:

- 20 tygodni – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Według nowych przepisów urlop na prawach urlopu macierzyńskiego będzie przysługiwał w obu przypadkach, nadal w takim samym wymiarze, jednak będzie się różnił wiek dziecka, do jakiego pracownik będzie mógł skorzystać z tego urlopu. W przypadku przyjęcia na wychowanie do niezawodowej rodziny zastępczej będzie to okres jak w dotychczasowych przepisach – do 7 roku życia dziecka, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Natomiast w przypadku pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wszczął postępowanie przysposabiające, granica wieku dziecka zostanie przesunięta do ukończenia przez nie 14 roku życia.

W konsekwencji tej zmiany dostosowano także przepis regulujący kwestię urlopu na prawach urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy na wychowanie zostaje przyjęte dziecko w wieku zbliżającym się do limitu określonego jako dopuszczalny czas na wykorzystanie tego rodzaju urlopu. Dotychczas na dziecko, którego wiek nie pozwalał na wykorzystanie

pełnego urlopu na prawach urlopu macierzyńskiego, pracownikowi przysługiwało 9 tygodni gwarantowanego tego rodzaju urlopu do 7 roku życia dziecka wziętego na wychowanie, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia. Nowelizacja uzupełnia ten przepis także o limit 14 lat w przypadku pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i wszczął postępowanie przysposabiające.

PRZYKŁAD

Pracownik przyjął dziecko na wychowanie i wszczął postępowanie przysposabiające 19 maja 2023 r. Dziecko, którego dotyczy to postępowanie, kończy 14 rok życia 10 czerwca 2023 r. Oznacza to, że nie ma możliwości wykorzystania przez przysposabiającego pracownika 20 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Natomiast zgodnie ze znowelizowanymi przepisami może on skorzystać na to dziecko z 9 tygodni tego urlopu.

Nowe przepisy precyzują także sposób i termin składania wniosku o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego w wyżej wskazanych przypadkach. Mianowicie urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia. Urlop rozpocznie się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem w sprawie przysposobienia. Pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

WAŻNE Pisemny wniosek o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego pracownik będzie musiał złożyć w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia.

Ponadto nowe przepisy dodają regulację dotyczącą urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy pracownik przyjął dziecko na wychowanie w ramach niezawodowej rodziny zastępczej i wykorzystał wówczas tego rodzaju urlop, a następnie później postanowił wszcząć postępowanie przysposabiające. W takiej sytuacji pracownikowi będzie przysługiwało uzupełnienie urlopu o niewykorzystane tygodnie z wyższego ich wymiaru po złożeniu wniosku o przysposobienie. Zatem pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpi do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, będzie miał prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze obniżonym o urlop wykorzystany na warunkach urlopu macierzyńskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza (nowo dodany art. 183 § 7 Kodeksu pracy).

Zgodnie z przepisami przejściowymi pracownik, który w dniu wejścia w życie omawianej nowelizacji będzie korzystał z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, udzielone-

go zgodnie z obecnymi przepisami, będzie miał prawo do korzystania z tego urlopu na nowych zasadach.

Urlop rodzicielski w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie

Również w przypadku urlopu rodzicielskiego pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wszczął postępowanie przysposabiające, będzie mógł skorzystać z tego rodzaju urlopu do ukończenia przez to dziecko 14 roku życia, a nie, jak obecnie, do 7 roku życia lub przy odroczeniu obowiązku szkolnego do 10 roku życia. Natomiast w przypadku niezawodowych rodzin zastępczych regulacja dotycząca urlopu rodzicielskiego pozostaje bez zmian.

W ramach nowelizacji dodano także przepis gwarantujący możliwość wykorzystania 29 tygodni urlopu rodzicielskiego pracownikowi, który przyjął na wychowanie w niezawodowej rodzinie zastępczej dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia, w momencie gdy do jego 14 urodzin zostało mniej tygodni niż przewidziana ich liczba dla urlopu rodzicielskiego ustalonego na zasadach ogólnych (32 lub 34 tygodnie).

PRZYKŁAD

Pracownik przyjął na wychowanie chłopca. Złożył do sądu wniosek o przysposobienie 1 czerwca 2023 r., kiedy chłopiec był w wieku 13 lat i 11 miesięcy. Ponieważ do ukończenia przez chłopca 14 roku życia pozostały jedynie 4 tygodnie, nie ma możliwości wykorzystania przez pracownika 32-tygodniowego standardowego urlopu rodzicielskiego. Jednak w tej sytuacji pracownik ma zagwarantowane 29 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Ponadto nowelizacja wprowadza regulację, zgodnie z którą pracownik, który korzysta lub korzystał z urlopu rodzicielskiego w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu rodzicielskiego w związku z wystąpieniem do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wymiarze 32 lub 34 tygodni (określono to w znowelizowanym art. 183 § 4^1 albo 4^2 Kodeksu pracy) obniżonym o wykorzystany urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

Zasady wnioskowania o urlop rodzicielski pozostają takie same. Także po nowelizacji pracownik, nie później niż w ciągu 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako niezawodowa rodzina zastępcza, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, a pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Zgodnie z przepisami przejściowymi pracownik, który w dniu wejścia w życie omawianej nowelizacji będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego zgodnie z dotychczasowymi przepisami, będzie miał prawo do urlopu na nowych zasadach.

Zmiany w zasiłkach macierzyńskich

Omawiana nowelizacja przewiduje również, że zasiłki macierzyńskie oraz świadczenie rodzicielskie, w przypadku osób, które przyjęły na wychowanie dziecko (objęły opieką dziecko) i wystąpiły do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia albo przysposobiły dziecko, będą przysługiwały do ukończenia przez dziecko 14 roku życia (a nie, jak dotychczas, do ukończenia przez nie 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do ukończenia 10 roku życia).

Omówione zmiany mają wejść w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia nowelizacji w Dzienniku Ustaw.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4, art. 6, art. 37–41 ustawy z 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw – w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na publikację w Dzienniku Ustaw
- art. 182^3, art. 182^4, art. 183 § 1–8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700

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

2 Przyznawanie posiłków i napojów profilaktycznych od 1 listopada 2022 r.

W okresie zimowym pracodawca musi zapewniać posiłki profilaktyczne pracownikom, którzy wykonują na otwartej przestrzeni prace związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet. Za okres zimowy uważa się czas od 1 listopada do 31 marca.

Pierwszą czynnością, jakiej musi dokonać pracodawca, aby sprawdzić, czy pracownikom przysługują posiłki i napoje profilaktyczne, jest ustalenie stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje. Musi zatem przeprowadzić badanie wydatku energetycznego pracowników w ciągu zmiany roboczej. Dopiero to wyliczenie wskaże, którym pracownikom przysługują takie posiłki i napoje.

Posiłki profilaktyczne dla pracowników

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić posiłki profilaktyczne pracownikom wykonującym prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet,

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10°C lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C,
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym,
- pod ziemią.

Okresem zimowym jest czas między 1 listopada a 31 marca. Tylko wówczas pracownikowi zatrudnionemu na otwartej przestrzeni będzie przysługiwał posiłek profilaktyczny, jeżeli jego wydatek energetyczny w ciągu zmiany roboczej wynosi powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet. W takim przypadku na prawo do posiłków profilaktycznych nie wpływa temperatura powietrza, jaka występuje w czasie tak ustalonego okresu zimowego.

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony przy pracach związanych z porządkowaniem zewnętrznego terenu zakładu. Zmierzony wydatek energetyczny wynosi w jego przypadku 1600 kcal w ciągu zmiany roboczej. Zatem pracodawca powinien rozpocząć wydawanie temu pracownikowi posiłków profilaktycznych, począwszy od 1 listopada 2022 r. Z końcem marca 2023 r. pracodawca może zaprzestać wydawania posiłków. Nie ma w tym przypadku znaczenia, czy niskie temperatury będą się utrzymywały po 31 marca 2023 r., czy nie. Dopiero gdyby wydatek energetyczny przekraczał 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet, pracownicy nabyliby prawo do posiłków profilaktycznych przez cały rok.

Napoje profilaktyczne dla pracowników

Nieco inaczej wygląda sytuacja z profilaktycznymi napojami. Pracodawca zapewnia bowiem napoje pracownikom zatrudnionym:

- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C,
- w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Zatem przy wydatku energetycznym powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet napoje przysługują bez względu na porę roku. Gdy ten wydatek jest mniejszy, konieczność zapewnienia napojów pracownikowi zatrudnionemu na otwartej przestrzeni warunkuje temperatura powietrza. Gdy jest niższa niż 10°C lub wyższa niż 25°C, pracownikowi przysługują napoje profilaktyczne, ale tylko w dniach spełniających te kryteria.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony przy zimowym porządkowaniu terenu osiedla wykonuje każdego dnia pracę z efektywnym wydatkiem energetycznym obliczonym na 1400 kcal. Pracodawca nie ma zatem obowiązku zapewniania mu posiłków regeneracyjnych w okresie zimowym. Jednak każdego dnia, w którym temperatura powietrza w miejscu wykonywania pracy przez tego pracownika spadnie poniżej 10°C, będzie musiał zapewnić mu gorące napoje w ciągu całej zmiany roboczej w ilości zaspokajającej potrzeby pracownika.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 232 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700
- § 3–4 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów – Dz.U. Nr 60, poz. 279; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1160

©℗
Aleksander P. Kuźniar
wykładowca, prawnik, były inspektor pracy, autor ponad 150 publikacji z zakresu prawa pracy oraz komentarza do Kodeksu pracy, od ponad 20 lat zajmuje się zawodowo prawem pracy

3 Czy można dodać bony do paczek świątecznych z zfśs, żeby zróżnicować ich wartość

PROBLEM

Ze środków zfśs finansujemy m.in. paczki świąteczne dla pracowników. Uprawnieni otrzymają takie same paczki. Czy w celu zróżnicowania wartości świadczeń można przyznać dodatkowo, poza paczką, np. bony?

RADA

Przepisy o zfśs nie wyłączają takiego rozwiązania, a zatem należy przyjąć, że będzie ono prawidłowe. Mogą Państwo więc wprowadzić do regulaminu zfśs postanowienia pozwalające na przyznanie określonego świadczenia w równej wysokości wszystkim uprawnionym. Jednocześnie osoby z tej grupy znajdujące się w najgorszej sytuacji będą mogły ubiegać się o jeszcze jedno powiązane świadczenie, np. bony świąteczne, albo mieć możliwość uzyskania go w wyższej wysokości.

UZASADNIENIE

Świadczenia i dopłaty z zfśs należy przyznawać z uwzględnieniem oceny sytuacji socjalnej (życiowej, rodzinnej i materialnej) osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. W praktyce przyznawanie niektórych świadczeń stwarza jednak poważne problemy, ponieważ w wielu przypadkach osoby uprawnione otrzymują identyczne wsparcie.

Zróżnicowanie świadczeń z zfśs. Wielu pracodawców wychodzi z założenia, że każde jednostkowe wsparcie z funduszu musi być zróżnicowane. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby zróżnicować wielkość przyznanych pracownikowi świadczeń z zfśs tylko w odniesieniu do niektórych z tych świadczeń z zastosowaniem tzw. pakietowości. Przykładowo w odniesieniu do paczek świątecznych mogłoby to polegać na przyznawaniu pracownikom paczek o tej samej zawartości i wartości przy jednoczesnym przekazaniu im innego rodzaju wsparcia finansowego o zróżnicowanej wartości. Całościowo byłyby brane pod uwagę zarówno kryterium materialne, jak i sytuacja rodzinna. Na taką możliwość wskazał Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 13 maja 2015 r. (III AUa 42/15):

SA *(...) dotychczas nie rozważano, czy przy stosowaniu ulgi należy oceniać wypłaty z funduszu w sposób „komplementarny". Nie jest zatem istotna wielkość partycypacji pracownika w konkretnym świadczeniu wypłacanym z funduszu – pod kątem jego sytuacji socjalnej rozumianej w aspekcie kryteriów z art. 8 ust. 1 ustawy.*

Kryterium socjalne. Bardzo ważne jest zachowanie istoty wypłat z zfśs odnoszonych do ogółu świadczeń z tego funduszu, w jakich partycypują dany pracownik i jego rodzina. W uproszczeniu zatem pracownik w gorszej sytuacji socjalnej powinien partycypować w odpowiednio większych wypłatach z funduszu (powinien uzyskać z niego więcej), co nie musi oznaczać, że np. przy konkretnym świadczeniu z zfśs otrzyma on świadczenie o niższej wartości niż pracownik w relatywnie lepszej sytuacji socjalnej.

PRZYKŁAD

Pracodawca w okresie przed Bożym Narodzeniem finansuje pracownikom ze środków zfśs paczki ze słodyczami i innymi upominkami o tej samej wartości. Ponadto pracownicy znajdujący się w najgorszej sytuacji materialnej, rodzinnej lub życiowej mogą ubiegać się o dodatkowe wsparcie świąteczne z funduszu w postaci bonów. Takie zróżnicowanie świadczeń z zfśs w ujęciu całościowym spełnia warunek zachowania kryterium socjalnego przy udzielaniu wsparcia z funduszu.

Rozliczenie składkowo-podatkowe świadczeń z zfśs. Przyznane Państwa pracownikom świadczenia z zfśs będą różnie rozliczane pod względem składkowo-podatkowym. Składek ZUS nie nalicza się od świadczeń, które zostały zakupione ze środków zfśs, bez względu na ich rodzaj czy wartość. Muszą być jednak rozdysponowane zgodnie z przepisami ustawy o zfśs. Nie ma w tym zakresie żadnych limitów, liczy się tylko źródło finansowania i prawidłowe przekazanie świadczeń, np. upominków świątecznych. ZUS konsekwentnie stosuje zasadę, zgodnie z którą wyłączone z oskładkowania są tylko te świadczenia z zfśs, które zostały przyznane z zastosowaniem kryterium socjalnego.

Natomiast z podatku dochodowego jest zwolniona wartość otrzymywanych przez pracownika – w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach

o zfśs – rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zfśs lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł. Wyjątkowo w latach 2020–2023 limit ten jest wyższy i wynosi 2000 zł (art. 52l pkt 3 ustawy o pdof). Taki limit ma obowiązywać do końca roku podatkowego następującego po roku, w którym zniesiono stan epidemii. Stan epidemii zniesiono w Polsce 16 maja 2022 r. A to oznacza, że limit ten zostanie zniesiony dopiero z końcem 2023 r. Wskazany limit zwolnienia z podatku jest jeden. Dotyczy wszystkich świadczeń wypłacanych w danym roku z funduszy socjalnych i funduszy związków zawodowych niezależnie od tego, u ilu pracodawców dany pracownik jest zatrudniony i od ilu uprawnionych podmiotów (pracodawców i związków zawodowych) otrzymuje świadczenia z tych funduszy. Rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o pdof), które będą podlegały opodatkowaniu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 923
- art. 21 ust. 1 pkt 67, art. 52l ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1128; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2014
- § 1, § 2 ust. 1 pkt 19–20 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; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 449

POWOŁANE ORZECZENIA SĄDÓW:

- wyrok SA w Białymstoku z 13 maja 2015 r. (III AUa 42/15)

©℗

Marek Rotkiewicz

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

Izabela Nowacka

ekonomista, od wielu lat zajmuje się tematyką wynagrodzeń i rozliczaniem płac, autorka licznych publikacji z dziedziny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

4 Płatnik zasiłków w 2023 r. – zasady ustalania i obowiązki z tym związane

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Płatnik składek musi ustalić na 30 listopada 2022 r., ile osób zgłasza do ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli na ten dzień zgłaszał do tego ubezpieczenia co najmniej 21 osób, w 2023 r. będzie płatnikiem zasiłków z FUS (chorobowych, opiekuńczych, macierzyńskich, wyrównawczych oraz świadczenia rehabilitacyjnego). W sytuacji gdy płatnik składek na 30 listopada 2022 r. nie zgłaszał nikogo do ubezpieczenia chorobowego, liczbę ubezpieczonych ustala według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonał takiego zgłoszenia. Niespełnienie kryterium liczby ubezpieczonych objętych ubezpieczeniem chorobowym powoduje, że od 1 stycznia 2023 r. świadczenia te wypłaca ZUS.

Przejęcie od 1 stycznia 2023 r. przez płatnika składek wypłaty zasiłków oznacza dodatkowe obowiązki związane z ustaleniem do nich prawa i wypłatą. Natomiast przekazanie wypłaty zasiłków ZUS często wiąże się z dużą liczbą wyjaśnień i dokumentów, jakie płatnik powinien przygotować do wypłaty świadczenia.

Ustalenie płatnika zasiłków

Płatnik składek na ubezpieczenie chorobowe (m.in. pracodawca, zleceniodawca) jest zobowiązany w 2023 r. do wypłaty świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jeśli:

- na 30 listopada 2022 r. zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 ubezpieczonych lub
- zgłosił do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 ubezpieczonych według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonał takiego zgłoszenia (jeżeli na 30 listopada 2022 r. nikt nie przystąpił do ubezpieczenia chorobowego).

Istotna jest liczba osób zgłaszanych do ubezpieczenia chorobowego, a nie to, czy płatnik faktycznie odprowadził za nie składkę za listopad czy za pierwszy miesiąc, w którym dokonał zgłoszenia do ubezpieczenia chorobowego. W liczbie ubezpieczonych nie należy uwzględniać:

- osób przebywających na urlopach wychowawczych i bezpłatnych,
- duchownych podlegających ubezpieczeniu chorobowemu.

Zmiana liczby osób zgłaszanych do ubezpieczenia chorobowego, która następuje po 30 listopada danego roku (lub po pierwszym miesiącu, w którym płatnik składek dokonał pierwszego zgłoszenia osób do ubezpieczenia chorobowego), nie ma wpływu na przyznane wcześniej uprawnienie do ustalania prawa do wypłaty zasiłków.

Przejęcie wypłaty świadczeń przez ZUS

ZUS jest zobowiązany do ustalania prawa do zasiłków oraz ich wysokości w sytuacjach, gdy:

- płatnik składek zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych,
- wypłata świadczenia dotyczy ubezpieczonego będącego osobą prowadzącą pozarolniczą działalność lub osobą z nią współpracującą,
- ubezpieczony jest osobą współpracującą z osobami korzystającymi z „ulgi na start",
- ubezpieczony jest duchownym,
- zasiłek jest należny za okres po ustaniu ubezpieczenia,
- ubezpieczony podlega ubezpieczeniu chorobowemu w Polsce z tytułu zatrudnienia u zagranicznego pracodawcy.

PRZYKŁAD

W 2022 r. pracodawca nie był podmiotem uprawnionym do wypłaty zasiłków (wypłacał je ZUS i kontynuuje ich wypłatę w kolejnym roku za okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy). Na 30 listopada 2022 r. zgłosił do ubezpieczenia chorobowego 32 osoby. Jeden z pracowników jest niezdolny do pracy od 12 października 2022 r. do 3 stycznia 2023 r.

Pomimo że od 2023 r. ustalanie prawa do zasiłków oraz ich wypłata będą należały do pracodawcy, płatnikiem zasiłku dla tego pracownika nadal będzie ZUS (ponieważ wypłacał zasiłek w poprzednim roku za okres nieprzerwanej niezdolności do pracy). ZUS będzie wypłacał zasiłek tej osobie do zakończenia okresu zasiłkowego lub do przerwy w niezdolności do pracy albo do zmiany rodzaju pobieranego zasiłku. Pracodawca natomiast ustali prawo do zasiłków, ich wysokość oraz dokona ich wypłaty w stosunku do osób, które nabędą prawo do zasiłków:

- w 2023 r. (w tym nastąpi zmiana rodzaju pobieranego zasiłku) lub
- po przerwie w poprzedniej niezdolności do pracy, z tytułu której zasiłek wypłacał ZUS.

Przejęcie wypłaty zasiłków przez ZUS od 1 stycznia 2023 r. (jeżeli w poprzednim roku był nim płatnik składek) jest automatyczne. Nie ma znaczenia, że ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy albo zasiłek z tytułu opieki czy macierzyństwa, z których zaczął korzystać w poprzednim roku i nadal ma do nich prawo w następnym roku. W związku z przejęciem wypłaty zasiłków przez ZUS płatnik składek ma pewne obowiązki. Musi przygotować dokumentację niezbędną do ustalenia przez ZUS prawa i wysokości tych świadczeń. W zależności od tego, czy ubezpieczony, któremu zasiłek wypłacał płatnik składek, podlega ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo czy dobrowolnie, płatnik musi przygotować zaświadczenie o wysokości składników wynagrodzenia stanowiących podstawę wymiaru zasiłku na formularzu:

- Z-3 – dla pracowników,
- Z-3a – dla ubezpieczonych innych niż pracownicy (formularz ten nie dotyczy osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą).

Jeżeli ubezpieczony otrzymywał zasiłek opiekuńczy, to niezbędne będzie również jego oświadczenie złożone na formularzu:

- Z-15A (jeżeli opieka jest sprawowana nad dzieckiem) lub
- Z-15B (w przypadku sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny).

Ponadto należy załączyć dodatkowe dokumenty, które wpływają na prawo osób zatrudnionych do zasiłku, np. zaświadczenie o nieprzewidzianym zamknięciu szkoły lub przedszkola, do którego uczęszcza dziecko.

W przypadku świadczenia rehabilitacyjnego ZUS dokona jego wypłaty za dalszy okres na podstawie decyzji o przyznaniu świadczenia i zaświadczenia o składnikach wynagrodzenia stanowiących podstawę wymiaru tego świadczenia.

Natomiast do wypłaty zasiłku macierzyńskiego niezbędny będzie też akt urodzenia dziecka i wnioski, np. o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy.

Zasiłek chorobowy jest wypłacany na podstawie złożonego przez płatnika składek zaświadczenia (Z-3). Nie wymaga się zaświadczenia lekarskiego, ponieważ posiada je ZUS.

Płatnik składek wykazuje okresy pobierania zasiłków wypłacanych przez ZUS w dokumentacji rozliczeniowej (ZUS RSA). Nie podaje w niej jednak liczby dni zasiłkowych ani kwoty zasiłku. Należy poprzestać na określeniu rodzaju zasiłku i okresu, za jaki przysługuje.

Przejęcie wypłaty zasiłków przez płatnika składek

Płatnik składek, który od 1 stycznia 2023 r. stał się płatnikiem zasiłków, dokona wypłaty tych świadczeń ubezpieczonym, którzy nabędą do nich prawo, począwszy od 1 stycznia 2023 r. (nie pobierali zasiłku na przełomie roku). Wypłat zasiłku rozpoczętych w poprzednim roku i kontynuowanych w nowym roku dokonuje wyłącznie ZUS. Dopiero przerwa w niezdolności do pracy lub zmiana rodzaju pobieranego zasiłku powodują, że wypłaty tej dokonuje płatnik składek. Zatem może zdarzyć się, że w przypadku niektórych ubezpieczonych ZUS może być płatnikiem zasiłku przez większość roku, mimo posiadania przez płatnika składek w tym roku statusu płatnika zasiłku.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że pracodawca X od 1 stycznia 2023 r. jest płatnikiem zasiłków. Pracownica zatrudniona u tego pracodawcy urodziła dziecko 29 grudnia 2022 r. 30 grudnia 2022 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, a bezpośrednio po nim urlopu rodzicielskiego. Za okresy tych urlopów pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński. Mimo posiadania uprawnień do wypłaty zasiłku przez pracodawcę X wypłaty zasiłku macierzyńskiego za cały nieprzerwany okres przypadający w większości w 2023 r. dokona ZUS.

Wypłacone zasiłki płatnik składek rozlicza w raporcie świadczeniowym (ZUS RSA). Wykazuje w nim, oprócz rodzaju zasiłku i okresu, za jaki przysługuje, liczbę dni zasiłkowych i wypłaconą kwotę świadczenia. Zasiłki wypłacone prawidłowo podlegają rozliczeniu w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne w deklaracji ZUS DRA.

Z tytułu wykonywania zadań związanych z ustalaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i ich wysokości oraz wypłatą tych świadczeń płatnikowi składek przysługuje 0,1% kwoty prawidłowo wypłaconych świadczeń. Kwota przysługującego płatnikowi wynagrodzenia jest potrącana z należnych od płatnika składek na ubezpieczenia społeczne. Rozliczenia należnego wynagrodzenia płatnik dokonuje w deklaracji rozliczeniowej składanej za miesiąc, w którym wypłacił świadczenia.

W przypadku gdy wynagrodzenie zostało potrącone bezpodstawnie, płatnik składek dokonuje jego zwrotu w deklaracji rozliczeniowej za następny miesiąc (§ 1–4 rozporządzenia w sprawie wysokości i trybu wypłaty wynagrodzenia płatnikom składek z tytułu wykonywania zadań z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 61 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732
- art. 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933
- § 1–4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 14 grudnia 1998 r. w sprawie wysokości i trybu wypłaty wynagrodzenia płatnikom składek z tytułu wykonywania zadań z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U. Nr 153, poz. 1005

©℗
Joanna Grzelińska-Darłak
prawnik, praktyk z ponad 15-letnim doświadczeniem z zakresu ubezpieczeń społecznych

5 Do 31 grudnia 2022 r. poszkodowany przedsiębiorca znad Odry może wnioskować do ZUS o jednorazowe świadczenie

Płatnik składek dotknięty skutkami sytuacji ekologicznej na Odrze od 30 września 2022 r. może wnioskować do ZUS o jednorazowe świadczenie na każdego ubezpieczonego. Świadczenie przysługuje za sierpień 2022 r. w wysokości 3010 zł. Można się o nie ubiegać do 31 grudnia 2022 r. Ze wsparcia ma prawo skorzystać przedsiębiorca prowadzący 31 lipca 2022 r. przeważającą pozarolniczą działalność w zakresie m.in.: rybołówstwa, chowu i hodowli ryb oraz ich sprzedaży, transportu wodnego, gastronomii, turystyki, sportu, rekreacji i rozrywki, który uzyskał przychód z tej działalności niższy co najmniej o 50% w stosunku do poprzednich miesięcy. Dodatkowym warunkiem jest to, aby do ww. daty zgłosił co najmniej jedną osobę do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z datą powstania tych ubezpieczeń nie późniejszą niż 1 lipca 2022 r.

Przeznaczeniem jednorazowego świadczenia jest ograniczenie niektórych skutków ekonomicznych związanych z sytuacją ekologiczną na Odrze. Prawo do tego świadczenia przysługuje płatnikowi składek, z wyjątkiem jednostek budżetowych lub samorządowych zakładów budżetowych. Świadczenie jest zwolnione z potrąceń i egzekucji. Ponadto nie stanowi podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (dla płatnika składek), a także jest zwolnione z podatku dochodowego (od osób fizycznych, od osób prawnych oraz zryczałtowanego). Ten rodzaj wsparcia jest zaliczany do pomocy *de minimis*.

Warunki, jakie musi spełnić przedsiębiorca ubiegający się o wsparcie

Jednorazowe świadczenie przysługuje płatnikowi składek, który spełnia łącznie następujące warunki:

- prowadził na 31 lipca 2022 r. pozarolniczą działalność oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007 jako przeważająca (warunek ten jest oceniany przy rozpatrywaniu wniosku o świadczenia na podstawie danych zawartych w rejestrze REGON na 31 lipca 2022 r.) (zob. tabela 1); jeżeli wpis do tego rejestru pojawił się po tej dacie, płatnik składek nie otrzyma jednorazowego świadczenia;
- w terminie do 31 lipca 2022 r. był zgłoszony jako płatnik składek z datą obowiązku opłacania składek nie późniejszą niż 1 lipca 2022 r.;

PRZYKŁAD

Przedsiębiorca prowadzi działalność samodzielnie. Jest jedyną osobą zgłoszoną do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego z tytułu prowadzonej działalności (płatnik składek na własne ubezpieczenia). Taki podmiot może wnioskować o przyznanie jednorazowego świadczenia, jeśli spełnia pozostałe warunki do uzyskania pomocy w związku z sytuacją ekologiczną na Odrze.

- w związku z sytuacją ekologiczną na Odrze uzyskał przychód z działalności w rozumieniu przepisów podatkowych w sierpniu 2022 r. niższy co najmniej o 50% w stosunku do przychodu uzyskanego w jednym z dwóch miesięcy poprzedzających ten miesiąc albo w sierpniu roku poprzedniego;
- w terminie do 31 lipca 2022 r. zgłosił co najmniej jedną osobę do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych z datą powstania ubezpieczeń emerytalnego i rentowych nie późniejszą niż 1 lipca 2022 r. i co najmniej jedna osoba pozostawała w tych ubezpieczeniach na 31 sierpnia 2022 r. (przy ustalaniu wysokości jednorazowego świadczenia nie są uwzględniane osoby zgłoszone do ubezpieczeń przez płatnika składek lub z urzędu przez ZUS po 31 lipca 2022 r.);
- w terminie do 31 lipca 2022 r. zgłosił do ZUS co najmniej jeden adres prowadzenia pozarolniczej działalności na obszarze powiatów objętych wsparciem, na którym znajdują się gminy, w których na 31 lipca 2022 r. była prowadzona pozarolnicza działalność (zob. tabela 2).

Tabela 1. Przeważająca pozarolnicza działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007 na 31 lipca 2022 r., której prowadzenie uprawnia do wnioskowania o jednorazowe świadczenie w związku z sytuacją ekologiczną na Odrze

Lp.	Kod PKD	Nazwa
1	2	3
1.	03.11.Z	Rybołówstwo w wodach morskich
2.	03.12.Z	Rybołówstwo w wodach śródlądowych
3.	03.21.Z	Chów i hodowla ryb oraz pozostałych organizmów wodnych w wodach morskich
4.	03.22.Z	Chów i hodowla ryb oraz pozostałych organizmów wodnych w wodach śródlądowych
5.	10.20.Z	Przetwarzanie i konserwowanie ryb, skorupiaków i mięczaków
6.	10.52.Z	Produkcja lodów
7.	11.03.Z	Produkcja cydru i pozostałych win owocowych
8.	46.38.Z	Sprzedaż hurtowa pozostałej żywności, włączając ryby, skorupiaki i mięczaki
9.	47.23.Z	Sprzedaż detaliczna ryb, skorupiaków i mięczaków prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
10.	47.64.Z	Sprzedaż detaliczna sprzętu sportowego prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
11.	50.10.Z	Transport morski i przybrzeżny pasażerski
12.	50.30.Z	Transport wodny śródlądowy pasażerski
13.	50.40.Z	Transport wodny śródlądowy towarów
14.	55.10.Z	Hotele i podobne obiekty zakwaterowania
15.	55.20.Z	Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania
16.	55.30.Z	Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe
17.	56.10.A	Restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne
18.	56.10.B	Ruchome placówki gastronomiczne
19.	56.29.Z	Pozostała usługowa działalność gastronomiczna
20.	56.30.Z	Przygotowywanie i podawanie napojów
21.	77.21.Z	Wypożyczanie i dzierżawa sprzętu rekreacyjnego i sportowego
22.	77.34.Z	Wynajem i dzierżawa środków transportu wodnego

1	2	3
23.	79.12.Z	Działalność organizatorów turystyki
24.	79.90.A	Działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych
25.	93.11.Z	Działalność obiektów sportowych
26.	93.19.Z	Pozostała działalność związana ze sportem
27.	93.29.Z	Pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna
28.	93.29.B	Pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna, gdzie indziej niesklasyfikowana

Tabela 2. **Powiaty, na obszarze których znajdują się gminy, w których na 31 lipca 2022 r. płatnik składek prowadził pozarolniczą działalność uprawniającą do wnioskowania o jednorazowe świadczenie w związku z sytuacją ekologiczną na Odrze**

Lp.	Powiat	Województwo
1	2	3
1.	głogowski	dolnośląskie
2.	górowski	dolnośląskie
3.	legnicki	dolnośląskie
4.	Legnica (miasto na prawach powiatu)	dolnośląskie
5.	lubiński	dolnośląskie
6.	oławski	dolnośląskie
7.	średzki	dolnośląskie
8.	trzebnicki	dolnośląskie
9.	wołowski	dolnośląskie
10.	wrocławski	dolnośląskie
11.	Wrocław (miasto na prawach powiatu)	dolnośląskie
12.	gorzowski	lubuskie
13.	Gorzów Wielkopolski (miasto na prawach powiatu)	lubuskie
14.	krośnieński	lubuskie
15.	nowosolski	lubuskie
16.	słubicki	lubuskie
17.	sulęciński	lubuskie
18.	wschowski	lubuskie
19.	zielonogórski	lubuskie
20.	Zielona Góra (miasto na prawach powiatu)	lubuskie
21.	brzeski	opolskie
22.	kędzierzyńsko-kozielski	opolskie
23.	krapkowicki	opolskie
24.	opolski	opolskie
25.	Opole (miasto na prawach powiatu)	opolskie
26.	raciborski	śląskie
27.	wodzisławski	śląskie
28.	goleniowski	zachodniopomorskie

1	2	3
29.	gryfiński	zachodniopomorskie
30.	kamieński	zachodniopomorskie
31.	myśliborski	zachodniopomorskie
32.	policki	zachodniopomorskie
33.	sławieński	zachodniopomorskie
34.	Szczecin (miasto na prawach powiatu)	zachodniopomorskie
35.	Świnoujście (miasto na prawach powiatu)	zachodniopomorskie

Wnioskowanie o świadczenie jednorazowe

Podstawą do udzielenia przedsiębiorcy wsparcia w postaci jednorazowego świadczenia jest jego wniosek (o symbolu RJS). Płatnik przekazuje ten dokument do ZUS w formie elektronicznej przez profil informacyjny na PUE ZUS. Oświadczenia zawarte we wniosku płatnik składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Wypłata świadczenia następuje niezwłocznie, po wyjaśnieniu ostatniej okoliczności przez ZUS, na rachunek bankowy beneficjenta pomocy. Informację o wypłacie ZUS przekazuje na jego profilu informacyjnym. W sytuacji gdy organ rentowy odmówi prawa do świadczenia, wydaje w tym zakresie decyzję. Płatnik składek może odwołać się od decyzji do sądu powszechnego w terminie 1 miesiąca od dnia jej doręczenia na profilu informacyjnym płatnika. Doręczenie decyzji następuje:

- w momencie jej odbioru na profilu informacyjnym,
- po upływie 14 dni od dnia umieszczenia decyzji na profilu informacyjnym – w przypadku jej nieodebrania.

Konsekwencje pobrania nienależnie jednorazowego świadczenia

Płatnik składek, który pobrał świadczenie mimo braku do niego prawa, ma obowiązek je zwrócić z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Podstawą do zwrotu jest decyzja ZUS, przy czym nie może zostać wydana później niż w terminie 5 lat od dnia, w którym wypłacono nienależne jednorazowe świadczenie. Za nienależnie pobrane jednorazowe świadczenie jest uważane świadczenie:

- do którego prawo zostało ustalone na podstawie fałszywych oświadczeń lub dokumentów lub które zostało wypłacone na tej podstawie albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd przez płatnika składek,
- wypłacone osobie innej niż uprawniony płatnik składek,
- wypłacone w kwocie wyższej niż należna.

Jeżeli do dwóch ostatnich przypadków doszło z przyczyn leżących po stronie ZUS, odsetki nie zostaną naliczone.

Możliwe jest też odstąpienie przez ZUS z urzędu od żądania zwrotu kwoty nienależnie pobranego jednorazowego świadczenia, która nie jest objęta układem ratalnym lub jej egzekucja okazała się bezskuteczna w przypadku, gdy:

- jej wysokość nie przewyższa 10-krotności kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub
- dłużnik zmarł.

Ponadto ZUS nie ustala i nie dochodzi nienależnie pobranego jednorazowego świadczenia, jeżeli na podstawie decyzji organu nastąpiło wyrejestrowanie ubezpieczonego po wypłacie tego świadczenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1–8, art. 10–13 ustawy z 2 września 2022 r. o szczególnym wsparciu podmiotów poszkodowanych w związku z sytuacją ekologiczną na rzece Odrze – Dz.U. z 2022 r. poz. 2014; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2015
- § 1–3 i załączniki nr 1–2 do rozporządzenia Rady Ministrów z 29 września 2022 r. w sprawie określenia podmiotów, którym przysługuje jednorazowe świadczenie pieniężne przeznaczone na ograniczenie niektórych skutków ekonomicznych sytuacji ekologicznej na rzece Odrze – Dz.U. z 2022 r. poz. 2020

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem

6 Przedsiębiorca powiadomi ZUS o zmianach swoich danych zgłoszeniowych na wniosku do CEIDG

Płatnik składek będący przedsiębiorcą będzie mógł zgłosić zmianę swojego tytułu ubezpieczenia oraz rodzajów ubezpieczeń i terminów ich powstania z wykorzystaniem formularza elektronicznego zamieszczonego na stronie internetowej CEIDG. Zmiany w tym zakresie wprowadza ustawa z 7 października 2022 r. o zmianie niektórych ustaw w celu uproszczenia procedur administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców nowelizująca m.in. ustawę systemową, która obecnie oczekuje na podpis prezydenta.

Ustawa nowelizująca z 7 października 2022 r. zasadniczo wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Wpis do CEIDG i zgłoszenie przedsiębiorcy do ubezpieczeń

Wniosek o wpis do CEIDG jest przekazywany do CEIDG z wykorzystaniem formularza elektronicznego zamieszczonego na stronie internetowej CEIDG. W ten sposób przy rejestracji działalności przedsiębiorca dokonuje jednocześnie zgłoszenia do ubezpieczeń właściwych na dzień składania wniosku. Dotychczas o zmianach w stosunku do danych wykazanych w swoim zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych dotyczących tytułu ubezpieczenia oraz rodzajów ubezpieczeń i terminów ich powstania płatnik składek musiał zawiadamiać bezpośrednio ZUS poprzez złożenie zgłoszenia wyrejestrowania i ponownego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zawierającego prawidłowe dane. Zgłoszenie zmiany było skuteczne dopiero na podstawie ww. dokumentów złożonych przez przedsiębiorcę w ZUS, a nie przez CEIDG.

W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizującej wskazano, że: *(…) W praktyce przedsiębiorcy zgłaszają zmiany na formularzu CEIDG-1, choć jest to niewystarczające i na etapie*

weryfikacji wniosku złożonego w ten sposób do ZUS pracownik ZUS musi skontaktować się z płatnikiem (przedsiębiorcą), zobowiązując go do przedłożenia nowego wniosku lub uzupełnienia złożonych dokumentów w ZUS.

Zmiana kodu tytułu ubezpieczenia i rodzaju ubezpieczeń przez CEIDG

Po nowelizacji przepisów o zmianach dotyczących tytułu ubezpieczenia oraz rodzajów ubezpieczeń i terminów ich powstania płatnik składek będzie mógł zawiadomić ZUS z wykorzystaniem dwóch rozwiązań:

- składając bezpośrednio do ZUS dokument wyrejestrowania, a następnie zgłoszenia zawierającego właściwe dane (elektronicznie – przez program Płatnik lub aplikację e-Płatnik, albo w formie papierowej), lub
- poprzez formularz elektroniczny na stronie internetowej CEIDG.

Dostęp do aplikacji e-Płatnik umożliwia posiadany przez płatnika składek profil informacyjny. Należy przypomnieć, że płatnicy składek nieposiadający profilu informacyjnego na PUE ZUS mają obowiązek założyć go do 30 grudnia 2022 r. Natomiast w terminie do 31 stycznia 2023 r. ZUS założy profil informacyjny płatnikom składek nieposiadającym tego profilu, na kontach których na 31 grudnia 2022 r. są prowadzone rozliczenia z tytułu składek.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą od 2015 r. został uznany 12 grudnia 2022 r. za osobę niepełnosprawną w stopniu znacznym. Przedsiębiorca będzie mógł zgłosić tę zmianę bezpośrednio w ZUS (składając dokument wyrejestrowania, a następnie zgłoszenia) lub przez stronę internetową CEIDG (składając wniosek w trybie zmiany).

Z uzasadnienia do nowelizacji ustawy systemowej wynika, że: *(…) Zmiana ma na celu wprowadzenie ułatwienia dla przedsiębiorców, którzy zgłaszają zmiany w kodzie ubezpieczenia w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Mając na uwadze, że przez system CEIDG jest możliwe złożenie dokumentów do ZUS, uzasadnione jest dodanie do obecnej listy załącznika, w którym zmieniany jest kod ubezpieczenia. Co więcej jest to spójne z ideą tzw. jednego okienka i realizacji spraw dotyczących wykonywania działalności gospodarczej w jednym miejscu, tj. przez formularze dostępne do złożenia przez CEIDG.*

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 13, art. 81 ustawy z 7 października 2022 r. o zmianie niektórych ustaw w celu uproszczenia procedur administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców – w dniu oddania bieżącego numeru MPPiU do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta
- art. 36 ust. 10 i ust. 14, art. 36b ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933
- art. 1 pkt 15, art. 15 ust. 1–2 ustawy z 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2021 r. poz. 1621

Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, praktyk z wieloletnim doświadczeniem

1 Czy pracodawca może kontrolować podmiot, któremu powierzył przetwarzanie danych

EWELINA JANCZYLIK-FORYŚ
ZASTĘPCA RZECZNIKA PRASOWEGO UODO

PROBLEM

Zamierzamy zlecić podmiotowi zewnętrznemu świadczenie usług, takich jak prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz przechowywanie dokumentacji naszej firmy. Czy podmiot przetwarzający będzie mógł być przez nas skontrolowany w zakresie prawidłowości przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych?

RADA

Obowiązkiem administratora jest zadbanie o to, by korzystać z usług tylko takiego podmiotu przetwarzającego, który zapewnia wystarczające gwarancje wdrożenia środków technicznych i organizacyjnych w zakresie ochrony danych osobowych. Administrator musi więc zweryfikować, czy podmiot, któremu zamierza on powierzyć przetwarzanie danych osobowych, dysponuje koniecznymi w tym celu środkami i daje odpowiednie gwarancje przestrzegania obowiązujących przepisów prawa. Prawo dostępu do takich informacji oraz przeprowadzania audytów przysługuje administratorowi również w trakcie realizacji umowy powierzenia.

UZASADNIENIE

Zgodnie z wyrażoną w art. 5 ust. 2 RODO zasadą rozliczalności administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów prawa i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie. Co ważne, zasada ta ma zastosowanie zarówno do przetwarzania danych realizowanego samodzielnie przez administratora, jak i przetwarzania w jego imieniu przez podmiot przetwarzający.

Powierzenie przetwarzania danych podmiotowi zewnętrznemu. Obowiązkiem administratora jest zadbanie o to, by korzystać z usług tylko takiego podmiotu przetwarzającego, który zapewnia wystarczające gwarancje – w szczególności jeśli chodzi o wiedzę fachową, wiarygodność i zasoby – wdrożenia środków technicznych i organizacyjnych, które odpowiadają wymogom RODO, w tym warunkom bezpieczeństwa przetwarzania, i chronią prawa osób, których dotyczą (art. 28 ust. 1 RODO i motyw 81 RODO). Administrator musi więc szczególnie starannie zweryfikować, czy podmiot, któremu zamierza on powierzyć przetwarzanie danych osobowych, dysponuje koniecznymi w tym celu środkami i daje odpowiednie gwarancje przestrzegania obowiązujących przepisów prawa.

W związku z tym administrator powinien mieć możliwość sprawdzenia, komu powierza dane osobowe oraz w jaki sposób będą one przetwarzane. Prawo dostępu do takich informacji oraz przeprowadzania audytów przysługuje administratorowi również w trakcie realizacji umowy powierzenia. Na podmiot przetwarzający zostały nałożone obowiązki udostępniania administratorowi wszelkich informacji potwierdzających spełnienie wymogów RODO, a także umożliwienia administratorowi lub audytorowi upoważnionemu przez administratora przeprowadzania audytów, w tym inspekcji, i przyczyniania się do nich (art. 28 ust. 3 lit. h RODO).

Administrator jest bowiem zobowiązany do stałej kontroli, czy podmiot przetwarzający przetwarza dane zgodnie z prawem. Kontrole te mogą być przeprowadzane również doraźnie, np. w przypadku naruszenia ochrony powierzonych danych osobowych. Zatem jakiekolwiek inne postanowienia umowy powierzenia, które w istocie ograniczałyby ww. prawa administratora, należałoby uznać za niezgodne z RODO. Podobnie należy ocenić utrudnianie lub ograniczanie administratorowi możliwości faktycznego przeprowadzania kontroli u podmiotu przetwarzającego lub ograniczanie jej zakresu.

Konsekwencje nieprawidłowego powierzenia danych podmiotowi zewnętrznemu. O tym, jak istotne jest omawiane zagadnienie, przekonał się ostatnio jeden z administratorów ukaranych przez Prezesa UODO administracyjną karą pieniężną, który powierzył przetwarzanie danych osobowych bez zawartej na piśmie umowy powierzenia oraz bez przeprowadzenia weryfikacji, czy podmiot przetwarzający zapewnia wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków technicznych. Administrator ten zlecił podmiotowi zewnętrznemu prowadzenie ksiąg rachunkowych, ewidencji i sporządzanie raportów (w obszarze finansów, podatków i ZUS) oraz przechowywanie dokumentacji. Jak się okazało, administrator ten nie posiadał żadnych dokumentów potwierdzających weryfikację warunków współpracy z podmiotem przetwarzającym. Ponadto zwrócenie się do niego przez UODO z prośbą o informacje, wyjaśnienia i zwrot lub udostępnienie przetwarzanych danych okazało się bezskuteczne.

Brak weryfikacji podmiotu przetwarzającego oraz jego gwarancji przetwarzania danych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych może wiązać się z konsekwencjami dla osób fizycznych, których dane osobowe zostały powierzone podmiotowi przetwarzającemu, np. w postaci utraty danych osobowych. Zatem decyzja, komu administrator ma powierzyć przetwarzanie danych osobowych, nie może być podejmowana bezpodstawnie. Dopiero po zbadaniu kompetencji i adekwatności wybranego podmiotu przetwarzającego administrator może przystąpić do zawarcia stosownej umowy powierzenia

Zasady przetwarzania danych przez podmiot zewnętrzny. Samo zaś przetwarzanie danych przez podmiot przetwarzający odbywa się na podstawie pisemnej umowy między administratorem i tym podmiotem. Umowa taka określa m.in. przedmiot i czas trwania przetwarzania, charakter i cel przetwarzania, rodzaj danych osobowych oraz kategorie osób, których dane dotyczą, obowiązki i prawa administratora.

PODSTAWA PRAWNA:

- motyw 81, art. 5 ust. 2, art. 28 ust. 1, ust. 3 lit. h 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, str. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2021 r. Nr 74, str. 35

Joanna Skrobisz
specjalista
ds. prawa pracy
i ubezpieczeń

Jak ustalić okres wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli pracownik uzyska w jego trakcie 6-miesięczny staż pracy

Chcemy zwolnić pracownika. W tej chwili przysługuje mu 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Jednak kilka dni przed końcem wypowiedzenia pracownik osiągnie 6 miesięcy zatrudnienia w naszej firmie. Do jakiego okresu wypowiedzenia umowy o pracę będzie miał prawo?

Pracownikowi będzie przysługiwał 1-miesięczny okres wypowiedzenia. Decyduje o tym długość stażu pracy u danego pracodawcy. Uwzględnia się w nim także okres wypowiedzenia. Jeśli w jego czasie pracownik osiągnie 6-miesięczny staż pracy, to będzie miał prawo do 1 miesiąca wypowiedzenia.

Jak w świadectwie pracy odnotować, że pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop ojcowski

Pracownik wykorzystał urlop ojcowski na dwoje dzieci. Jak należy to zapisać w świadectwie pracy wystawianym tej osobie?

W przypadku pracownika, który wykorzystał więcej niż jeden urlop ojcowski, pracodawca wykazuje w świadectwie pracy każdy z tych urlopów oddzielnie. Należy wówczas podać imię i nazwisko dziecka, na które został wykorzystany urlop.

Ewa Preis
radca prawny

Czy pracownik po umowie na okres próbny może zostać zatrudniony na podstawie terminowej umowy o pracę

Pracownik był zatrudniony na umowę o pracę na okres próbny. Po jej zakończeniu chcemy go zatrudnić na podstawie terminowej umowy o pracę. Czy można tak zrobić?

TAK! Istnieje zakaz zatrudniania na kolejną umowę o pracę na okres próbny w przypadku, gdy zatrudniony miałby wykonywać pracę tego samego rodzaju co podczas pierwszej umowy. Nie ma jednak zakazu zatrudnienia takiej osoby na podstawie umowy o pracę na czas określony. Trzeba jednak pamiętać o zasadzie 3/33 – tzn. łączny czas zatrudnienia na podstawie umów na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a limit takich umów zawartych z tym samym pracownikiem to 3.

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

1. Zmiany prawa weszły w życie 30.09–27.10.2022 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 14 października 2022 r.

30 września 2022 r.

1.1. Wsparcie dla przedsiębiorców znad Odry

Od 30 września 2022 r. o wsparcie mogą ubiegać się przedsiębiorcy dotknięci sytuacją ekologiczną na Odrze. Obowiązująca od tego dnia specustawa przewiduje wypłatę jednorazowego świadczenia pieniężnego w wysokości 3010 zł za każdego ubezpieczonego pracownika. Firma otrzyma świadczenie, jeżeli jej przychód spadł co najmniej o 50% w stosunku do przychodu uzyskanego w jednym z 2 miesięcy poprzedzających sierpień 2022 r. albo w sierpniu poprzedniego roku. Świadczenie jest przyznawane na wniosek płatnika składek. Wnioski można składać wyłącznie on-line – za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie udostępnionym przez ZUS.

Ustawa z 2 września 2022 r. o szczególnym wsparciu podmiotów poszkodowanych w związku z sytuacją ekologiczną na rzece Odrze – Dz.U. z 2022 r. poz. 2014

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Do 31 grudnia 2022 r. poszkodowany przedsiębiorca znad Odry może wnioskować do ZUS o jednorazowe świadczenie”.

1.2. Wykaz podmiotów uprawnionych do wsparcia w związku z katastrofą ekologiczną na Odrze

Od 30 września 2022 r. obowiązuje rozporządzenie, które określa podmioty mogące ubiegać się o pomoc z branż najbardziej dotkniętych sytuacją ekologiczną na Odrze. O pomoc mogą wnioskować przedsiębiorcy m.in. z branży turystycznej (hotele i inne obiekty noclegowe, działalność organizatorów turystyki), gastronomicznej (restauracje, bary) i sportowo-rekreacyjnej (wynajem i dzierżawa sprzętu rekreacyjnego i sportowego, wynajem i dzierżawa środków transportu wodnego). Możliwość ta dotyczy przedsiębiorców, którzy prowadzili swoją działalność na terenie powiatów, przez które przepływa Odra, lub położonych w jej pobliżu. Kody PKD uprawnionych branż oraz powiaty, na terenie których była prowadzona pozarolnicza działalność, zostały wskazane w załączniku do rozporządzenia.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 29 września 2022 r. w sprawie określenia podmiotów, którym przysługuje jednorazowe świadczenie pieniężne przeznaczone na ograniczenie niektórych skutków ekonomicznych sytuacji ekologicznej na rzece Odrze – Dz.U. z 2022 r. poz. 2020

12 października 2022 r.

1.3. Nowe zasady oceny pracy nauczycieli szkół artystycznych

Od 12 października 2022 r. obowiązują nowe zasady oceny pracy nauczycieli zatrudnionych w szkołach artystycznych. Ich wprowadzenie jest związane ze zmianami w Karcie Nauczyciela dotyczącymi systemu awansu zawodowego nauczycieli, które weszły w życie od 1 września 2022 r. Po zmianie przepisów obowiązkowe kryteria oceny pracy nauczyciela obejmują m.in.:

- poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
- dbałość o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki,
- znajomość praw dziecka, w tym praw określonych w Konwencji o prawach dziecka, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 20 listopada 1989 r., ich realizację oraz kierowanie się dobrem ucznia i troską o jego zdrowie z poszanowaniem jego godności osobistej,
- wspieranie każdego ucznia, w tym ucznia niepełnosprawnego, w jego rozwoju oraz tworzenie warunków do aktywnego i pełnego uczestnictwa ucznia w życiu szkoły oraz środowiska lokalnego,
- kształtowanie u uczniów szacunku do drugiego człowieka, świadomości posiadanych praw oraz postaw obywatelskiej, patriotycznej i prospołecznej, w tym przez własny przykład.

Natomiast dodatkowe kryteria oceny pracy nauczyciela obejmują m.in.:

- planowanie, organizowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych wynikających ze specyfiki szkoły i zajmowanego stanowiska, z wykorzystaniem metod aktywizujących ucznia, w tym narzędzi multimedialnych i informatycznych, dostosowanych do specyfiki prowadzonych zajęć,
- diagnozowanie potrzeb i możliwości ucznia oraz indywidualizowanie pracy z uczniem,
- analizowanie własnej pracy, wykorzystywanie wniosków wynikających z tej analizy do doskonalenia procesu dydaktyczno-wychowawczego i opiekuńczego oraz osiąganie pozytywnych efektów pracy.

W przypadku oceny pracy nauczycieli religii dyrektor szkoły powinien dodatkowo uwzględnić ocenę merytoryczną ustaloną przez właściwą władzę kościelną.

Natomiast w odniesieniu do dyrektora szkoły obowiązkowe kryteria oceny pracy obejmują m.in.:

- organizowanie pracy szkoły zgodnie z przepisami prawa,
- planowanie i organizowanie pracy rady pedagogicznej, realizowanie zadań zgodnie z uchwałami stanowiącymi rady pedagogicznej i rady szkoły, o ile organy te działają, a także zgodnie z rozstrzygnięciami organu sprawującego nadzór pedagogiczny i organu prowadzącego szkołę,

- współdziałanie z innymi organami szkoły oraz zapewnienie efektywnego przepływu informacji pomiędzy tymi organami,
- prawidłowość prowadzenia i przechowywania dokumentacji przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej lub innej dokumentacji dotyczącej realizowania zadań statutowych szkoły.

Jeżeli ocena pracy nauczyciela będzie dokonywana z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły lub rady rodziców, dyrektor szkoły będzie zobowiązany niezwłocznie powiadomić nauczyciela, w formie pisemnej, o rozpoczęciu oceniania jego pracy i wskazać jedno kryterium dodatkowe spośród zawartych w omawianym rozporządzeniu. Nauczyciel, w terminie 3 dni roboczych od dnia otrzymania powiadomienia o rozpoczęciu oceny jego pracy, również wskaże (wybrane przez siebie) jedno kryterium dodatkowe.

Natomiast jeżeli ocena pracy nauczyciela będzie odbywała się na jego wniosek, nauczyciel wskaże w nim jedno (wybrane przez siebie) kryterium dodatkowe, a dyrektor szkoły, w terminie 3 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku o dokonanie oceny pracy, również wskaże jedno kryterium dodatkowe.

Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 5 października 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli szkół artystycznych – Dz.U. z 2022 r. poz. 2076

18 października 2022 r.

1.4. Zmiany organizacyjne w jednostkach medycyny pracy Służby Więziennej

Od 18 października 2022 r. jako właściwe do realizacji zadań odpowiednich do zadań służby medycyny pracy wskazano w odniesieniu do:

- Centralnego Zarządu Służby Więziennej oraz Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Popowie – zakład opieki zdrowotnej medycyny pracy Służby Więziennej utworzony przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Warszawie,
- Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kulach – zakład opieki zdrowotnej medycyny pracy Służby Więziennej utworzony przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Katowicach,
- Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kulach Oddział Zamiejscowy w Sulejowie – zakład opieki zdrowotnej medycyny pracy Służby Więziennej utworzony przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Łodzi,
- Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Suchej, w tym Oddziału Zamiejscowego w Zwartowie – zakład opieki zdrowotnej medycyny pracy Służby Więziennej utworzony przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Bydgoszczy,

- Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Popowie Oddział Zamiejscowy w Kikitach – zakład opieki zdrowotnej medycyny pracy Służby Więziennej utworzony przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Olsztynie,
- Ośrodka Doskonalenia Kadr Służby Więziennej w Olszanicy – zakład opieki zdrowotnej medycyny pracy Służby Więziennej utworzony przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Rzeszowie.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22 września 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie służby medycyny pracy w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej – Dz.U. z 2022 r. poz. 2034

27 października 2022 r.

1.5. Zmiany w ustalaniu wynagrodzenia dyrektorów sądów i ich zastępców

Od 27 października 2022 r. wprowadzono regulację, która zakłada, że o ustaleniu wielkości jednostki organizacyjnej, od której jest zależna wysokość wynagrodzenia zasadniczego dyrektora sądu, decyduje liczba stanowisk sędziowskich, asesorskich i referendarskich. Przedziały wielkości, od których uzależnia się wynagrodzenie zasadnicze dyrektorów sądów, będą oddzielne dla sądów rejonowych, okręgowych i apelacyjnych oraz zostały powiązane z maksymalną wysokością wynagrodzenia zasadniczego przysługującego urzędnikom sądów zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych. Zlikwidowane zostały dolne przedziały wynagrodzenia zasadniczego dyrektorów sądów. Maksymalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego zastępców dyrektorów sądów została natomiast powiązana z maksymalną wysokością wynagrodzenia zasadniczego dyrektora danego sądu.

Wysokość najwyższego wynagrodzenia zasadniczego dyrektora sądu jest ustalana w odniesieniu do maksymalnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku samodzielnym. Ustalenie wysokości wynagrodzenia dyrektora konkretnego sądu będzie indywidualną decyzją Ministra Sprawiedliwości.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 10 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagrodzenia dyrektora sądu i zastępcy dyrektora sądu – Dz.U. z 2022 r. poz. 2083

Oprac. **Marek Skałkowski**

Czytaj codziennie najnowsze aktualności prawne
w MONITORZE prawa pracy i ubezpieczeń
na www.inforlex.pl/ewydania (po zalogowaniu)

Dowiesz się z nich wszystkiego o zmianach w prawie pracy i ubezpieczeniach.

Wejdź na www.inforlex.pl/ewydania

1 Roczny okres rozliczeniowy czasu pracy – wprowadzanie, stosowanie i zasady rozliczania

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Przepisy dają pracodawcy możliwość przedłużenia, w uzasadnionych przypadkach, okresu rozliczeniowego czasu pracy nawet do 12 miesięcy. Dzięki stosowaniu przedłużonych okresów rozliczeniowych pracodawca zyskuje większą swobodę w zakresie dostosowania czasu pracy pracowników do specyfiki działalności przedsiębiorstwa. Przedłużony do 12 miesięcy okres rozliczeniowy może mieć istotne znaczenie w szczególności u pracodawcy, którego działalność charakteryzuje się nierównomiernym zapotrzebowaniem na pracę w ciągu roku, np. związanym z sezonowością prowadzonej działalności. Może być on optymalnym rozwiązaniem w przypadku działalności charakteryzującej się okresowym wyraźnym zwiększeniem natężenia pracy przy jednoczesnym mniejszym zapotrzebowaniu na pracę pracowników w innych okresach.

Każdy pracodawca jest zobowiązany ustalić stosowane u niego okresy rozliczeniowe, w ramach których planuje się i rozlicza czas pracy pracowników. Okres rozliczeniowy w podstawowym systemie czasu pracy wynosi maksymalnie 4 miesiące. Jeszcze krótszy, bo 1-miesięczny okres rozliczeniowy, obowiązuje w systemie skróconego systemu czasu pracy, w weekendowym systemie czasu pracy, a także co do zasady w równoważnym systemie czasu pracy z możliwością jego wydłużenia w tym systemie do 3 miesięcy w szczególnie uzasadnionych przypadkach oraz do 4 miesięcy przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych. Jednocześnie w każdym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy. Wymaga to spełnienia określonych warunków i przestrzegania ustalonych w Kodeksie pracy reguł.

1. Warunki, w jakich pracodawca może zastosować 12-miesięczny okres rozliczeniowy

Wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy jest możliwe, gdy spełnione są łącznie następujące warunki:

1) jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi albo przyczynami dotyczącymi organizacji pracy,

2) zachowane są ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Przepisy nie definiują, jakie przyczyny należy uznać za obiektywne, techniczne lub organizacyjne. Trzeba jednak przyjąć, że za takie przyczyny, uzasadniające przedłużenie okresu rozliczeniowego, można uznać m.in. nierównomierne zapotrzebowanie na pracę w okresie rozliczeniowym związane z sezonowością działalności pracodawcy, sezonowym za-

potrzebowaniem na produkty lub usługi, systemem zamówień czy sytuacją ekonomiczną lub rynkową. Zatem takie rozwiązanie może być wykorzystywane zwłaszcza w branżach, w których obciążenie pracą jest nierównomierne. Brak jednoznacznej definicji w tym zakresie powoduje także, że w praktyce decyzję o tym, czy te przesłanki zachodzą, podejmie pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.

Jeżeli spełnione są wskazane powyżej warunki, to 12-miesięczny okres rozliczeniowy może objąć następujące systemy czasu pracy:

- podstawowy system czasu pracy,
- system równoważnego czasu pracy przewidujący możliwość wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin,
- system równoważnego czasu pracy stosowany do pracowników przy dozorze urządzeń lub częściowym pozostawaniu w pogotowiu do pracy, przewidujący możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin,
- system równoważnego czasu pracy stosowany do pracowników przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także w zakładowych strażach pożarnych i zakładowych służbach ratowniczych przewidujący możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin,
- system pracy w ruchu ciągłym,
- system przerywanego czasu pracy,
- system zadaniowego czasu pracy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- weekendowy system czasu pracy.

WAŻNE Przedłużony do 12 miesięcy okres rozliczeniowy może być stosowany do każdego systemu czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi albo dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

2. Rok kalendarzowy a okres rozliczeniowy

Roczny okres rozliczeniowy nie musi pokrywać się z rokiem kalendarzowym, a zatem rozpoczynać się wraz z początkiem roku kalendarzowego. Może rozpoczynać się np. z pierwszym dniem dowolnego miesiąca czy tygodnia w miesiącu, co pozwala na dobranie okresu rozliczeniowego najbardziej dopasowanego do rytmu zapotrzebowania na pracę u pracodawcy.

PRZYKŁAD

Firma budowlana ma zmienne zapotrzebowanie na pracę pracowników, tj. zwiększone w okresie marzec–październik i znacznie mniejsze w okresie listopad–luty. W związku z tym podjęła decyzję o wprowadzeniu 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, który będzie obejmował okres od 1 marca danego roku do końca lutego roku kolejnego. Dzięki temu pracodawca będzie miał możliwość:

1) w okresie marzec–październik zaplanować pracownikom większą liczbę dni i godzin pracy;

2) w okresie listopad–luty:
   a) zaplanować pracownikom znacząco mniejszą liczbę dni i godzin pracy, w tym nawet okres całkowicie bez pracy,
   b) zrekompensować czasem wolnym ewentualnie powstałe w okresie marzec–październik godziny nadliczbowe.

3. Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego

Kodeks pracy precyzyjnie wskazuje, w jakim trybie pracodawca może wprowadzić 12-miesięczny okres rozliczeniowy.

Tabela 1. Tryb wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego

U pracodawcy, u którego działają organizacje związkowe	U pracodawcy, u którego nie działają organizacje związkowe
Wprowadzenie rocznego okresu rozliczeniowego jest możliwe wyłącznie w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a 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.	Wprowadzenie rocznego okresu rozliczeniowego jest możliwe wyłącznie w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

3.1. Procedura wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego krok po kroku

Krok 1. Podjęcie rozmów z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników

Pracodawca, chcąc wprowadzić 12-miesięczny okres rozliczeniowy, w pierwszej kolejności musi podjąć rozmowy z działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników (jeśli nie ma związków zawodowych), w wyniku których strony ustalą wprowadzenie okresu rozliczeniowego tej długości.

Krok 2. Zawarcie porozumienia lub protokołu dodatkowego do układu zbiorowego

Po wypracowaniu treści porozumienia strony powinny podpisać dokument. Jeżeli wydłużenie dotychczas stosowanego okresu rozliczeniowego czasu pracy jest wprowadzane do układu zbiorowego pracy, należy to zrobić w formie protokołu dodatkowego.

Brak zawarcia porozumienia lub odpowiednich ustaleń w układzie zbiorowym pracy całkowicie uniemożliwia wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych, w tym okresu rocznego.

Tabela 2. Treść porozumienia wprowadzającego 12-miesięczny okres rozliczeniowy

Elementy, które powinno zawierać porozumienie wprowadzające 12-miesięczny okres rozliczeniowy
■ określenie stron porozumienia, ■ data zawarcia porozumienia, ■ długość nowego okresu rozliczeniowego – w tym przypadku 12 miesięcy, ■ termin, od którego będzie stosowany pierwszy okres rozliczeniowy – może to być np. początek roku kalendarzowego (1.01), pierwszy dzień konkretnego miesiąca (np. 1.05) czy konkretny dzień określonego miesiąca (np. 15.03), jeśli wydłużony okres rozliczeniowy nie będzie dotyczył wszystkich pracowników – to także grupę lub grupy pracowników, do których będzie on stosowany, mając na względzie, że w stosunku do różnych grup zawodowych mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe, ■ podpisy osób reprezentujących pracodawcę oraz organizacje związkowe, a w przypadku ich braku u pracodawcy – podpisy wszystkich przedstawicieli pracowników.

Krok 3. Przekazanie kopii porozumienia do PIP

Kopię zawartego porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy pracodawca musi w każdym przypadku przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. Dla celów dowodowych należy wysłać je listem poleconym lub złożyć bezpośrednio we właściwym miejscowo inspektoracie Państwowej Inspekcji Pracy i zachować kopię złożonego dokumentu zawierającego potwierdzenie daty jego złożenia w PIP.

4. Planowanie czasu pracy w rocznym okresie rozliczeniowym – liczba dni i godzin pracy

Stosowanie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego umożliwia pracodawcy bardziej elastyczne i racjonalne rozłożenie pracy i jej natężenia w poszczególnych miesiącach okresu rozliczeniowego i dopasowanie jej rytmu do potrzeb pracodawcy związanych ze specyfiką jego funkcjonowania. Pozwala zaplanować pracownikowi w pewnych okresach (tygodniach, miesiącach) więcej dni i godzin pracy, a w innych – odpowiednio mniej. Przy stosowaniu rocznego okresu rozliczeniowego ta różnica może być naprawdę znacząca, przy czym istotne jest, aby zachować prawo pracownika do nieprzerwanego 11-godzinnego dobowego i 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku.

Maksymalną liczbę godzin i dni pracy do przepracowania w okresie rozliczeniowym, czyli wymiar czasu pracy, także w tym przypadku ustala się zgodnie z regułami przewidzianymi w art. 130 Kodeksu pracy, a zatem:

1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku,

3) oraz obniżając wymiar czasu pracy o 8 godzin za każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela.

Tabela 3. Przykładowe wymiary czasu pracy dla 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego

Czas trwania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego	Godziny pracy	Dni pracy	Dni wolne
01.01.2022 – 31.12.2022	2008	251	114
01.03.2022 – 28.02.2023	2024	253	112
01.07.2022 – 30.06.2023	2016	252	110
01.01.2023 – 31.12.2023	2000	250	115

Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego powoduje, że praca w poszczególnych tygodniach tego okresu będzie mogła być zaplanowana np. przez 6 dni, a w kolejnych – np. przez 4 dni.

PRZYKŁAD

Pracownicy zatrudnieni w prywatnej szkole na stanowisku woźnego są objęci systemem równoważnego czasu pracy z możliwością przedłużenia normy dobowej do 12 godzin w przedłużonym 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. W związku z tym pracodawca może tak zaplanować ich czas pracy, aby w okresach od września do końca czerwca wypracowali obowiązujący ich wymiar czasu pracy, a w lipcu i sierpniu, w okresie wakacji, mieli czas wolny, jeśli ich obecność w pracy nie jest konieczna. Przy tak zaplanowanym nierównomiernym harmonogramie ustalony wzmożony okres pracy nie będzie stanowił pracy w godzinach nadliczbowych.

PRZYKŁAD

Firma handlowa, w której największe obroty, a więc i zapotrzebowanie na pracę, są w okresach przedświątecznych, zawarła porozumienie ze związkami i ustaliła, że długość okresu rozliczeniowego czasu pracy wynosi 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych, począwszy od 1 marca. Dzięki temu w okresie rozliczeniowym pracodawca może zaplanować wzmożoną pracę przypadającą w okresie marzec–kwiecień i jej mniejszy wymiar w okresie maj–październik. Następnie pracodawca może zaplanować większy wymiar dni i godzin pracy w okresie listopad–grudzień, aby w pozostałych miesiącach okresu rozliczeniowego styczeń–luty zaplanować mniejszą ilość pracy, a nawet ewentualnie zdążyć zrekompensować czasem wolnym do końca okresu rozliczeniowego godziny nadliczbowe w przypadku ich powstania.

W praktyce podstawową zaletą stosowania rocznego okresu rozliczeniowego jest możliwość planowania przez pracodawcę większej liczby godzin i dni pracy w okresach dużego zapotrzebowania na pracę, np. w okresie większej sprzedaży, w okresie lepszych warunków atmosferycznych w przypadku prac sezonowych czy w budownictwie, a pracę krótszą w wymiarze dni i godzin – w okresach niskiego zapotrzebowania na pracę w zależności od rytmu pracy przedsiębiorstwa.

Racjonalne zaplanowanie czasu pracy w wydłużonym okresie rozliczeniowym, w tym w okresie 12-miesięcznym, powoduje w okresie wzmożonej pracy powstawanie godzin nadliczbowych w znacznie mniejszej liczbie lub nawet całkowicie je eliminuje.

Jednocześnie dłuższy okres rozliczeniowy to także dłuższy czas, w którym pracodawca może zrekompensować pracownikowi ewentualnie powstałą pracę nadliczbową czasem wolnym od pracy bez konieczności wypłaty dodatków za pracę nadliczbową, jeśli zamierza udzielić go bez wniosku pracownika, tj. w wymiarze o połowę wyższym, ale również udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy.

4.1. Harmonogramy czasu pracy w 12-godzinnym okresie rozliczeniowym

Podstawą prawidłowego planowania czasu pracy są tworzone przynajmniej na 1 miesiąc harmonogramy czasu pracy przekazywane pracownikom co najmniej tydzień przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego. Zatem pracodawca w trakcie okresu rozliczeniowego może tworzyć cząstkowe harmonogramy, obejmujące poszczególne odcinki okresu rozliczeniowego – nie mniejsze jednak niż 1 miesiąc.

W 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym harmonogram na dany miesiąc może zakładać pracę przez większą liczbę godzin i dni, niż przypadałaby do przepracowania w tym miesiącu w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Pracodawca zrównoważy tę zwiększoną ilość pracy mniejszą liczbą dni i godzin pracy zaplanowaną w harmonogramie obejmującym inne miesiące tego samego okresu rozliczeniowego. Warunkiem jest, aby łączny zaplanowany czas pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczał wymiaru czasu pracy ustalonego na cały okres rozliczeniowy, np. jeśli obejmuje on rok kalendarzowy, to w 2023 r. plan nie może obejmować więcej niż 2000 godzin pracy i 250 dni pracy.

PRZYKŁAD

Pracodawca prowadzi sklep w nadmorskiej miejscowości. Ze względu na sezonowość wprowadził 12-miesięczny okres rozliczeniowy (styczeń–grudzień). Dzięki temu w miesięcznych harmonogramach może planować nawet 6 dni pracy tygodniowo w sezonie letnim, gdy sklep jest otwarty także w sobotę. W zamian natomiast w listopadzie może przewidzieć dodatkowe 4 dni wolne z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy za pracujące soboty w lipcu. W związku z tym zaplanowany czas pracy w 2022 r. może wyglądać następująco:

Miesiące	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Łącznie
Godziny pracy	152	152	152	160	168	168	216	208	176	136	128	192	**2008**
Dni pracy	19	19	19	20	21	21	27	26	22	17	16	24	**251**
Dni wolne	12	9	12	10	10	9	4	5	8	14	14	7	**114**

5. Wypłata wynagrodzenia przy pracy w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym

Przy tej organizacji pracy istotne jest, że jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykony-

wania pracy lub świadczy ją w obniżonym wymiarze, a w innym wykonuje ją w wymiarze wyższym, to przysługuje mu wynagrodzenie:

- w każdym miesiącu, wynikające z umowy o pracę, w przypadku pracowników wynagradzanych stałą stawką miesięczną,
- w wysokości faktycznie wypracowanej liczby godzin w przypadku pracowników wynagradzanych stawką godzinową, jednak w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę; w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Powoduje to, że jeśli wynagrodzenie pracownika jest określone w stałej stawce miesięcznej, to w każdym miesiącu, także jeżeli z rozkładu czasu pracy będzie wynikało, że w danym miesiącu pracownik przepracuje np. tylko 20 godzin, pracodawca będzie zobowiązany wypłacić pracownikowi wynagrodzenie w pełnej miesięcznej stawce wynagrodzenia.

Jeżeli jednak w żadnym miesiącu nie dojdzie do przekroczenia zaplanowanej w grafiku liczby dni i godzin pracy, to nie dojdzie także do powstania godzin nadliczbowych i konieczności ich rekompensaty, nawet jeśli przez część miesięcy plan pracy będzie zakładał pracę przez 26 czy 27 dni w miesiącu, co odpowiada 208 lub 216 godzinom pracy w miesiącu w podstawowym systemie czasu pracy, czy nawet 312 lub 324 godzinom pracy w miesiącu przy równoważnym systemie czasu pracy z możliwością przedłużenia dobowego wymiaru do 12 godzin.

Natomiast przy wynagrodzeniu ustalonym w stawce godzinowej pracownikowi będzie co do zasady przysługiwało wynagrodzenie za faktyczną liczbę godzin pracy w danym miesiącu, jednak gdy liczba godzin ustalona w rozkładzie czasu pracy będzie na tyle mała, że jego wynagrodzenie wynikające ze stawki godzinowej okaże się niższe od wynagrodzenia minimalnego, pracodawca będzie zobowiązany wypłacić pracownikowi wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego.

6. Praca nadliczbowa w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym

Błędne jest przyjęcie założenia przy podejmowaniu decyzji o wprowadzeniu 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, że jeżeli w danym miesiącu nastąpi nieplanowana, dodatkowa praca, to będzie ją można zrównoważyć mniejszą liczbą godzin pracy w harmonogramie na kolejny miesiąc tego samego okresu rozliczeniowego. Jeśli praca nie była wcześniej zaplanowana, to tak jak każda praca ponad harmonogram, także w rocznym okresie rozliczeniowym, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Dlatego jest wliczana do rocznego limitu godzin nadliczbowych, a pracownikowi należy się z jej tytułu rekompensata w postaci normalnego wynagrodzenia wraz z odpowiednim dodatkiem 50% lub 100% bądź w postaci czasu wolnego w wymiarze 1:1 na wniosek pracownika lub 1:1,5, jeśli czas wolny jest udzielany bez jego wniosku.

PRZYKŁAD

Firma organizująca głównie letnie imprezy plenerowe wprowadziła 12-miesięczny okres rozliczeniowy w podstawowym systemie czasu pracy. Uznała, że jeśli w okresie

maj–wrzesień na skutek dużej liczby zleceń, którą trudno przewidzieć, pracownicy wypracują większą liczbę godzin, niż będzie to wynikało z ich harmonogramów, to w kolejnych miesiącach okresu rozliczeniowego pracodawca zaplanuje im o taką samą liczbę godzin pracy mniej. Takie działanie prowadziłoby do naruszenia przepisów o czasie pracy. Pracodawca może zaplanować więcej godzin pracy w okresie maj–wrzesień i zrównoważyć to mniejszą ilością pracy w pozostałych miesiącach okresu rozliczeniowego. Jeśli jednak nie przewidzi tego w planie i pracownik będzie pracował w tym okresie więcej, niż wynika to z jego harmonogramu czasu pracy, to praca ta będzie stanowiła co do zasady pracę w godzinach nadliczbowych, a pracodawca bez wniosku pracownika będzie mógł ją zrekompensować czasem wolnym tylko w wymiarze 1,5 godziny wolnego za każdą nadgodzinę.

Także w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. A zatem możemy rozróżnić pracę w godzinach nadliczbowych wynikającą z przekroczenia:

1) dobowej normy czasu pracy lub z przekroczenia przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy wynikającego z harmonogramu w systemach czasu pracy, w systemach czasu pracy, które przewidują możliwość przedłużenia normy dobowej ponad 8 godzin – w tym przypadku nadgodziny powstają już w trakcie okresu rozliczeniowego, tj. w dniu, w którym pracownik wykonywał pracę ponad obowiązującą go normę dobową,
2) średniotygodniowej normy czasu pracy (zasadniczo przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy) – w tym przypadku nadgodziny ustala się dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

Za pracę w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem:

a) 50%,
b) 100% w przypadku pracy nadliczbowej w porze nocnej, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy pracownik otrzymuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100%.

6.1. Termin wypłat z tytułu godzin nadliczbowych w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym

Stosowanie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego pozostaje bez wpływu na termin wypłaty rekompensaty z tytułu pracy nadliczbowej wynikającej z przekroczenia normy dobowej, w tym przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy pracownika. Pracodawca jest bowiem zobowiązany wypłacić w każdym miesiącu wynagrodzenie za czas przepra-

cowany. Zatem bez względu na długość okresu rozliczeniowego za każdy miesiąc pracodawca ma obowiązek wypłacić wynagrodzenie za przepracowany zaplanowany czas oraz normalne wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową wraz z należnym dodatkiem z tytułu przekroczeń dobowych, gdyż powstają one zawsze w dniu, w którym pracownik wykonywał pracę ponad obowiązującą go dobową normę czasu pracy (lub jej przedłużony wymiar).

Natomiast rekompensata za pracę nadliczbową z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej następuje wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego (w przypadku rocznego okresu rozliczeniowego wraz z wynagrodzeniem za ostatni 12 miesiąc tego okresu). Dopiero po zamknięciu okresu rozliczeniowego możliwe jest porównanie godzin faktycznie przepracowanych z godzinami obowiązującymi do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym i ich rozliczenie. Zatem zastosowanie rocznego okresu rozliczeniowego skutkuje wyłącznie – przy rekompensacie finansowej – przesunięciem momentu płatności wynagrodzenia wraz z dodatkiem 100% za ewentualne nadgodziny z tytułu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, natomiast pozostałe składniki wynagrodzenia powinny być wypłacane na bieżąco w każdym miesiącu.

6.2. Ustalenie liczby godzin nadliczbowych

W celu ustalenia liczby godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy należy:

1) od faktycznie przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym godzin pracy odjąć liczbę godzin pracy planowanych na dany okres rozliczeniowy, jeżeli wynik jest dodatni,

2) od tak uzyskanego wyniku odjąć liczbę godzin, które powstały z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy (lub jego przedłużonego wymiaru).

Otrzymana w ten sposób liczba godzin pracy to liczba godzin nadliczbowych powstałych z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowych norm czasu pracy. Na taką metodę wskazuje Państwowa Inspekcja Pracy i jest ona najbardziej korzystna dla pracownika.

Przekroczenie średniotygodniowe powstaje co do zasady na skutek przepracowania przez pracownika większej liczby dni w okresie rozliczeniowym niż wynikająca z wymiaru czasu pracy ustalonego dla danego okresu rozliczeniowego i niezrekompensowaniu tego dnia innym dniem wolnym w trakcie okresu rozliczeniowego.

6.3. Rozliczenie godzin nadliczbowych czasem wolnym w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym

Praca w godzinach nadliczbowych powstałych w okresie rozliczeniowym może być rekompensowana także w formie udzielonego czasu wolnego. Przy czym:

1) na pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić mu czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze, czyli 1:1. Udzielenie czasu wolnego może nastąpić w dowolnym okresie;

2) bez wniosku pracownika, czyli z własnej inicjatywy, pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (czyli 1:1,5) i może to nastąpić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.

Zatem stosowanie dłuższego okresu rozliczeniowego z pewnością wydłuża czas na oddanie pracownikowi czasu wolnego za nadgodziny bez jego wniosku, tj. w stosunku 1:1,5, którego pracodawca może udzielić tylko do końca okresu rozliczeniowego. Natomiast długość okresu rozliczeniowego nie ma znaczenia w sytuacji, gdy odbiór czasu wolnego odbywa się na wniosek pracownika, gdyż odbiór ten może nastąpić w dowolnym czasie, także w kolejnych okresach rozliczeniowych.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym obejmującym rok kalendarzowy we wrześniu 2022 r. wypracował 8 godzin nadliczbowych. Złożył wniosek o odbiór czasu wolnego za wypracowane nadgodziny 5 stycznia 2023 r., chcąc połączyć to z wolnym świętem 6 stycznia 2023 r. wypadającym w piątek. Choć termin ten przypada już po zamknięciu okresu rozliczeniowego, pracodawca może oddać mu dzień wolny w tym terminie. Jeśli czas wolny jest udzielany na wniosek pracownika, może przypadać w dowolnym terminie, więc również w kolejnych okresach rozliczeniowych. Jeśli jednak pracodawcy z jakichś powodów zależałoby na udzieleniu czasu wolnego w innym terminie, a zatem bez wniosku pracownika, to musiałby to zrobić do końca okresu rozliczeniowego, tj. do 31 grudnia 2022 r., i w wymiarze o połowę wyższym, czyli 12 godzin.

Podsumowanie:

1. Ustalenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego jest dopuszczalne w każdym systemie czasu pracy, jeśli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi albo przyczynami dotyczącymi organizacji pracy oraz są zachowane ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
2. Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego jest możliwe w układzie zbiorowym pracy bądź w porozumieniu zawartym z zakładową organizacją związkową lub z przedstawicielami pracowników.
3. Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego jest optymalnym rozwiązaniem w przypadku działalności charakteryzującej się okresowym wyraźnym zwiększeniem natężenia pracy przy jednoczesnym mniejszym zapotrzebowaniu na pracę pracowników w innych okresach.
4. W 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym harmonogram na dany miesiąc może zakładać pracę przez większą liczbę godzin i dni, niż przypadałyby do przepracowania w tym miesiącu w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym, a harmonogram obejmujący inne miesiące okresu kalendarzowego może ustalać mniejszą liczbę dni i godzin pracy pod warunkiem, że łączny zaplanowany czas pracy w okresie rozliczeniowym nie będzie przekraczał wymiaru czasu pracy ustalonego na cały okres rozliczeniowy.

5. Praca w wyższym wymiarze nieobjęta harmonogramem na dany miesiąc w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym nie może być równoważona mniejszym wymiarem czasu pracy w innym miesiącu, gdyż stanowi pracę nadliczbową podlegającą rekompensacie w postaci wynagrodzenia z odpowiednim dodatkiem lub w postaci czasu wolnego w tym samym wymiarze na pisemny wniosek pracownika lub w wymiarze o połowę wyższym bez jego wniosku.
6. Rekompensata z tytułu dobowych godzin nadliczbowych w postaci wynagrodzenia z odpowiednim dodatkiem powinna nastąpić w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiły nadgodziny – także w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym.
7. Rekompensata z tytułu średniotygodniowych godzin nadliczbowych w postaci wynagrodzenia z dodatkiem 100% w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym powinna nastąpić wraz z wypłatą wynagrodzenia za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego.
8. Rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym w tym samym wymiarze na wniosek pracownika może nastąpić w dowolnym czasie, także po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
9. Rekompensata pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym w wymiarze o połowę wyższym bez wniosku pracownika może nastąpić do końca 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 129, art. 130 § 1, art. 150 § 3–4, art. 151–151[3] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700

©℗
Ewa Kowszun
prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
ponad 20-letnie doświadczenie w kompleksowym wsparciu prawnym działów HR,
prowadzi własną firmę doradczą

1 Jak wypełnić nowy PIT-2 do celów obliczania zaliczki na podatek w 2023 r.

Resort finansów opracował nowy wzór PIT-2 (Oświadczenia/Wnioski podatnika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych – dostępny na BIP resortu), który wejdzie w życie od 1 stycznia 2023 r. Jest to 9 wersja tego dokumentu i w odróżnieniu od poprzednich zawiera szereg oświadczeń, które może złożyć podatnik będący zarówno pracownikiem, jak i zleceniobiorcą. Dotychczas PIT-2 był przeznaczony tylko dla pracownika i stanowił podstawę do zastosowania przez pracodawcę wyłącznie kwoty zmniejszającej miesięczne zaliczki na podatek od dochodów z pracy tych osób.

W związku z wejściem w życie od 1 stycznia 2023 r. nowych przepisów ustawy o pdof dotyczących zasad składania oświadczeń i wniosków mających wpływ na obliczanie zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, do celów zastosowania lub zaprzestania stosowania określonych preferencji podatkowych w postaci m.in. kwoty zmniejszającej podatek, wspólnego opodatkowania dochodów, podwyższonych kosztów uzyskania przychodów czy zwolnień podatkowych Ministerstwo Finansów przygotowało nowy wzór PIT-2. Jednak nie jest to wzór bezwzględnie obowiązujący, lecz proponowany przez resort (dodany od 1 stycznia 2023 r. art. 31a ust. 2 ustawy o pdof). Płatnik może nadal stosować opracowane przez siebie formularze w tym zakresie. Ponadto ważne pozostają oświadczenia i wnioski złożone przez podatnika w poprzednich latach, o ile przepisy ustawy o pdof nie zastrzegają ważności takich dokumentów tylko w danym roku. Dotychczas przepisy ustawy o pdof nie w każdym przypadku określały formę, w jakiej oświadczenie czy wniosek powinny być złożone płatnikowi podatku (na piśmie lub w inny sposób). Od 1 stycznia 2023 r. ta sytuacja ulegnie zmianie. Dodany w ustawie o pdof art. 31a ust. 2 wprost wskazuje, że podatnik składa płatnikowi na piśmie, albo w inny przyjęty u danego płatnika sposób, oświadczenia i wnioski mające wpływ na obliczenie zaliczki. Zatem dopuszczalną formą, oprócz pisemnej, będzie również elektroniczna. Powinnością płatnika podatku będzie wprowadzenie zasad w tym zakresie. Jeżeli płatnik wykorzystuje w kontaktach z pracownikami system kadrowo-płacowy (np. przez tzw. pulpit pracownika), oświadczenia i wnioski mogą być składane przez taki system.

Pozostałe zasady związane ze składaniem przez podatnika wniosków i oświadczeń oraz stosowaniem ich przez płatnika podatku (art. 31a ust. 3–10 ustawy o pdof) są następujące:

- podatnik jest zobowiązany wycofać lub zmienić złożone uprzednio oświadczenie lub wniosek, jeżeli uległy zmianie okoliczności mające wpływ na obliczenie zaliczki;
- wycofanie i zmiana złożonego uprzednio przez podatnika oświadczenia lub wniosku następuje w drodze nowego oświadczenia lub wniosku;
- jeżeli podatnik złoży płatnikowi oświadczenie lub wniosek mające wpływ na obliczanie zaliczki, płatnik uwzględnia je najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym je otrzymał;

- oświadczenie i wniosek mające wpływ na obliczenie zaliczki dotyczą również kolejnych lat podatkowych, chyba że odrębny przepis stanowi inaczej;
- po ustaniu stosunku prawnego stanowiącego podstawę dokonywania przez płatnika świadczeń podatnikowi płatnik przy obliczaniu zaliczki pomija oświadczenia i wnioski złożone uprzednio przez podatnika, z wyjątkiem wniosków o:
  – obliczanie zaliczek na podatek bez stosowania zwolnienia od podatku przychodów otrzymanych przez podatnika do ukończenia 26 lat,
  – niestosowanie miesięcznych kosztów uzyskania przychodów ze stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej (zwykłych lub podwyższonych);
- jeżeli podatnik złoży płatnikowi oświadczenie, że spełnia warunki do stosowania zwolnień przychodów z podatku dla: przenoszących miejsce zamieszkania do Polski (w oświadczeniu podatnik wskazuje również rok rozpoczęcia i zakończenia stosowania zwolnienia przez płatnika), wychowujących co najmniej 4 dzieci, aktywnych zawodowo podatników w wieku emerytalnym, płatnik oblicza zaliczkę z uwzględnieniem tych zwolnień. Oświadczenie jest składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia i zawiera klauzulę o następującej treści: *Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.* Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń;
- w przypadku gdy zaniżenie lub nieujawnienie przez płatnika podstawy opodatkowania wynikało z zastosowania przez niego złożonych przez podatnika wniosków lub oświadczeń mających wpływ na obliczenie zaliczki, nie stosuje się przepisu art. 26a § 2 Ordynacji podatkowej. Oznacza to, że jeżeli podatek nie został pobrany z winy podatnika, organ podatkowy wydaje decyzję o odpowiedzialności podatnika. Odpowiedzialność podatnika może orzec w decyzji określającej wysokość zobowiązania podatkowego.

Komentarz 1. Identyfikator podatkowy

Wypełnianie PIT-2 podatnik rozpoczyna od podania właściwego dla siebie identyfikatora podatkowego, którym może być NIP lub numer PESEL. Identyfikatorem podatkowym jest:

- numer PESEL – w przypadku podatników będących osobami fizycznymi, którzy nie są zarejestrowanymi podatnikami podatku VAT lub nie prowadzą działalności gospodarczej,
- NIP – w przypadku innych niż ww. podmiotów podlegających obowiązkowi ewidencyjnemu, w tym m.in. podmiotów będących płatnikami podatku lub składek ubezpieczeniowych (art. 2–3 ustawy z 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników).

Komentarz 2. Ogólne wyjaśnienia dotyczące wypełniania PIT-2

Z informacji rozpoczynających formularz PIT-2 wynika, że podatnik wypełnia tylko te części, w zakresie których składa oświadczenie lub wniosek. Oświadczenia lub wnioski są składane poprzez zaznaczenie właściwego kwadratu (można wskazać ich więcej niż jeden), a w części E w poz. 10 (dotyczy zamiaru preferencyjnego opodatkowania dochodów z małżonkiem lub jako osoba samotnie wychowująca dziecko) dodatkowo poprzez skreślenie niewłaściwej treści w pkt 1 albo 2 (punkty te dotyczą wysokości dochodów przewidywa-

WYPEŁNIAĆ DUŻYMI, DRUKOWANYMI LITERAMI, CZARNYM LUB NIEBIESKIM KOLOREM.

1. Identyfikator podatkowy NIP / numer PESEL (niepotrzebne skreślić) podatnika
7 8 0 1 1 2 5 6 7 9 0

Komentarz 1

PIT-2

OŚWIADCZENIA / WNIOSKI
podatnika
dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych[1)]

Komentarz 2

Podatnik wypełnia tylko te części, w zakresie których składa oświadczenie lub wniosek. Oświadczenia lub wnioski składa się poprzez zaznaczenie właściwego (-ych) kwadratu (-ów), a w części E w poz. 10 dodatkowo poprzez skreślenie niewłaściwej treści w pkt 1 albo 2, oraz złożenie podpisu w części K.

Podstawa prawna: Art. 31a ust. 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą".

A. DANE IDENTYFIKACYJNE PODATNIKA

Komentarz 3

2. Nazwisko	3. Pierwsze imię	4. Data urodzenia (dzień - miesiąc - rok)
PIOTR	MAZUR	1 2 0 1 1 9 7 8

B. DANE PŁATNIKA, KTÓREMU SKŁADANE JEST OŚWIADCZENIE / WNIOSEK

Komentarz 4

5. Nazwa pełna płatnika
SANTAG SP. Z O.O. SP.K. Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE

Komentarz 5

C. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI[2)] W SPRAWIE POMNIEJSZENIA O KWOTĘ ZMNIEJSZAJĄCĄ PODATEK[3)]

6. Niniejszym wnoszę o pomniejszanie miesięcznej zaliczki na podatek o kwotę stanowiącą:
☒ 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (300 zł) albo ☐ 1/24 kwoty zmniejszającej podatek (150 zł), albo ☐ 1/36 kwoty zmniejszającej podatek (100 zł)

7. Niniejszym oświadczam, że:
☐ wycofuję uprzednio złożone oświadczenie

Komentarz 6

D. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI[4)] W SPRAWIE POMNIEJSZENIA O KWOTĘ ZMNIEJSZAJĄCĄ PODATEK[5)]

8. Niniejszym wnoszę o pomniejszanie miesięcznej zaliczki na podatek o kwotę stanowiącą:
☐ 1/24 kwoty zmniejszającej podatek (150 zł) ☐ 1/36 kwoty zmniejszającej podatek (100 zł)

9. Niniejszym oświadczam, że:
☐ wycofuję uprzednio złożone oświadczenie dotyczące podziału kwoty zmniejszającej podatek, albo
☐ rezygnuję ze stosowania pomniejszenia w wysokości 1/12 kwoty zmniejszającej podatek

Komentarz 7

E. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI[6)] O ZAMIARZE PREFERENCYJNEGO OPODATKOWANIA DOCHODÓW (Z MAŁŻONKIEM / JAKO OSOBA SAMOTNIE WYCHOWUJĄCA DZIECKO)[7)]

10. Niniejszym oświadczam, że zamierzam opodatkować dochody za rok podatkowy w sposób przewidziany dla:
☒ małżonków albo ☐ osób samotnie wychowujących dzieci, a:
1) moje dochody nie przekroczą kwoty 120 000 zł, a małżonek lub dziecko nie uzyskują żadnych dochodów, które łączy się z moimi dochodami[8)],
2) moje dochody przekroczą kwotę 120 000 zł, a przewidziane roczne dochody małżonka lub dziecka, które łączy się z moimi dochodami, nie przekroczą tej kwoty[8)]

11. Niniejszym oświadczam, że:
☐ wycofuję uprzednio złożone oświadczenie

Komentarz 8

F. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE ZAKŁADOWI PRACY W SPRAWIE KORZYSTANIA Z PODWYŻSZONYCH PRACOWNICZYCH KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW[9)]

12. Niniejszym oświadczam, że:
☒ spełniam warunki do korzystania z podwyższonych kosztów uzyskania przychodów, gdyż moje miejsce zamieszkania (stałego lub czasowego) znajduje się poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy i nie otrzymuję dodatku za rozłąkę

13. Niniejszym oświadczam, że:
☐ wycofuję uprzednio złożone oświadczenie

WYPEŁNIAĆ DUŻYMI, DRUKOWANYMI LITERAMI, CZARNYM LUB NIEBIESKIM KOLOREM.

Komentarz 9

G. OŚWIADCZENIE PODATNIKA SKŁADANE PŁATNIKOWI[10] W SPRAWIE ZWOLNIEŃ, O KTÓRYCH MOWA W ART. 21 UST. 1 PKT 152-154 USTAWY

(w poz. 14 należy zaznaczyć właściwy(-e) kwadrat(-y))

14. Niniejszym oświadczam, że spełniam warunki do stosowania zwolnienia, o którym mowa:

☐ w art. 21 ust. 1 pkt 152 ustawy (ulga na powrót); zwolnienie proszę stosować w latach od ____ do ____

☐ w art. 21 ust. 1 pkt 153 ustawy (ulga dla rodzin 4+)

☐ w art. 21 ust. 1 pkt 154 ustawy (ulga dla pracujących seniorów)

i jestem świadomy/świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia

15. Niniejszym oświadczam, że:

☐ wycofuję uprzednio złożone oświadczenie

Komentarz 10

H. WNIOSEK PODATNIKA SKŁADANY PŁATNIKOWI[11] O NIESTOSOWANIE ULGI DLA MŁODYCH[12] LUB PRACOWNICZYCH KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW[13]

(w poz. 16 i 17 należy zaznaczyć właściwy(-e) kwadrat(-y))[11]

16. Niniejszym wnioskuję o obliczanie zaliczek na podatek dochodowy bez stosowania:

☐ ulgi dla młodych ☐ pracowniczych kosztów uzyskania przychodów

17. Niniejszym oświadczam, że wycofuję uprzednio złożony wniosek w zakresie:

☐ ulgi dla młodych ☐ pracowniczych kosztów uzyskania przychodów

Komentarz 11

I. WNIOSEK PODATNIKA SKŁADANY PŁATNIKOWI[14] O REZYGNACJĘ ZE STOSOWANIA 50% KOSZTÓW UZYSKANIA PRZYCHODÓW[15]

18. Niniejszym wnioskuję o niestosowanie 50% kosztów uzyskania przychodów przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy:

☒ tak

19. Niniejszym oświadczam, że:

☐ wycofuję uprzednio złożony wniosek

Komentarz 12

J. WNIOSEK PODATNIKA SKŁADANY PŁATNIKOWI[16] W SPRAWIE NIEPOBIERANIA ZALICZEK W ROKU PODATKOWYM

20. Niniejszym wnioskuję o niepobieranie zaliczek w roku ____, gdyż przewiduję, że uzyskane przeze mnie dochody podlegające opodatkowaniu według skali podatkowej nie przekroczą w tym roku kwoty 30 000 zł

☐ tak

21. Niniejszym oświadczam, że:

☐ wycofuję uprzednio złożony wniosek

Komentarz 13

K. PODPIS

22. Data wypełnienia (dzień – miesiąc – rok)	23. Podpis podatnika
0 2 . 0 1 . 2 0 2 3	PIOTR MAZUR

Objaśnienia

1) Oświadczenia i wnioski według niniejszego wzoru mogą być złożone przez podatnika, jeśli nie złożył on oświadczeń i wniosków w inny sposób wskazany przez płatnika. Płatnik może wyznaczyć inny sposób przyjmowania oświadczeń i wniosków mających wpływ na obliczenie zaliczki na podatek (np. poprzez elektroniczny system kadrowo-płacowy).
2) Oświadczenie w części C składa się zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy oraz płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy (np. zleceniodawcy, zamawiającemu dzieło).
3) Zgodnie z art. 31b ustawy.
4) Oświadczenie w części D składa się rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną oraz organowi egzekucyjnemu wypłacającemu za zakład pracy należności ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych lub podmiotowi niebędącemu następcą prawnym zakładu pracy, przejmującemu zobowiązania zakładu pracy wynikające ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych.
5) Zgodnie z art. 31b ust. 3 i 4 ustawy.
6) Oświadczenie w części E składa się zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej oraz innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną.
7) Zgodnie z art. 6 ust. 2 albo 4d ustawy.
8) Niepotrzebne skreślić.
9) Zgodnie z art. 22 ust. 2 pkt 3 ustawy.
10) Oświadczenie w części G składa się płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, oraz z zasiłku macierzyńskiego.
11) Wniosek w części H składa się płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy, oraz z zasiłku macierzyńskiego. Jeśli płatnikiem jest zakład pracy, można zaznaczyć dwa kwadraty.
12) Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy.
13) Zgodnie z art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3 ustawy.
14) Wniosek w części I może być złożony zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy, lub płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy.
15) Zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 1-3 ustawy.
16) Wniosek w części J może być złożony zakładowi pracy, o którym mowa w art. 32 ustawy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną oraz płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy (np. zleceniodawcy, zamawiającemu dzieło).

Oświadczenia i wnioski z wyjątkiem wniosku w części J, który dotyczy jednego roku, dotyczą również kolejnych lat podatkowych.
Podatnik jest obowiązany wycofać lub zmienić złożone uprzednio oświadczenie lub wniosek, jeżeli zmieniły się okoliczności mające wpływ na obliczenie zaliczki na podatek.
Wycofanie i zmiana złożonego wcześniej oświadczenia lub wniosku następuje poprzez złożenie nowego oświadczenia lub wniosku.
Przykładowo, jeśli podatnik chce zmienić lub wycofać wcześniej złożone zakładowi pracy oświadczenie w zakresie stosowania kwoty zmniejszającej podatek, to wypełnia część C. Przy czym w przypadku zmiany wcześniejszego oświadczenia, podatnik wypełnia poz. 6, a w przypadku wycofania uprzednio złożonego oświadczenia, wypełnia poz. 7.

Płatnik uwzględnia oświadczenie/wniosek najpóźniej od miesiąca następnego po miesiącu, w którym otrzymał to oświadczenie/wniosek.

Po ustaniu stosunku prawnego łączącego strony, płatnik przy obliczaniu zaliczek na podatek nie stosuje oświadczeń i wniosków złożonych uprzednio przez podatnika, z wyjątkiem wniosków podatnika zawartych w części H i I niniejszego formularza.

Część C i D może wypełnić podatnik, który uzyskuje w danym miesiącu przychody:
1) od więcej niż jednego płatnika, jeżeli:
   a) łączna kwota pomniejszenia stosowana przez wszystkich płatników w tym miesiącu nie przekracza 1/12 kwoty zmniejszającej podatek oraz
   b) w roku podatkowym podatnik nie skorzystał za pośrednictwem płatnika w pełnej wysokości z pomniejszenia kwoty zmniejszającej podatek, w tym także poprzez złożenie wniosku o niepobieranie zaliczek w danym roku podatkowym;
2) od tego samego płatnika z różnych tytułów (np. ze stosunku pracy i z umowy zlecenia), przy czym łączna kwota pomniejszenia zastosowana w tym miesiącu przez tego płatnika nie może przekroczyć kwoty wskazanej w tym oświadczeniu.

Część D wypełnia podatnik, który chce upoważnić płatnika stosującego z urzędu pomniejszenie zaliczki na podatek o 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, do pomniejszania zaliczki na podatek w innej wysokości, tj. o 1/24 albo 1/36 kwoty zmniejszającej podatek.
Oświadczenie w zakresie części C i D podatnik może złożyć nie więcej niż trzem płatnikom.

Pouczenie

Za podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy i przez to narażenie podatku na uszczuplenie grozi odpowiedzialność przewidziana w Kodeksie karnym skarbowym.

PIT-2(9) 3/3

nych przez podatnika korzystającego z preferencji dotyczącej wspólnego opodatkowania dochodów) oraz złożenie podpisu w części K formularza. Podstawą prawną powołaną w nagłówku PIT-2 jest nowy art. 31a ust. 2 ustawy o pdof.

Komentarz 3. Dane identyfikacyjne podatnika (część A)

W tej części formularza podatnik wpisuje swoje nazwisko, pierwsze imię i datę urodzenia.

Komentarz 4. Dane płatnika, któremu składane jest oświadczenie/wniosek (część B)

Podatnik wskazuje pełną nazwę płatnika. Nie musi podawać identyfikatora płatnika podatku. Pozycja 5, która jest właściwa do podania tej informacji, nie zawiera takiego wymogu.

Komentarz 5. Oświadczenie podatnika składane płatnikowi w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek (część C)

Oświadczenie w tej części podatnik może złożyć pracodawcy, a także innemu niż pracodawca płatnikowi podatku, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy o pdof (np. zleceniodawcy, zamawiającemu dzieło).

1. Podatnicy uprawnieni do zmniejszenia podatku

Od 1 stycznia 2023 r. do przychodów uzyskiwanych przez rezydentów podatkowych będących innymi osobami zatrudnionymi niż pracownicy również będzie możliwe zastosowanie miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek (wynoszącej 300 zł miesięcznie dla jednego źródła przychodów, tj. 3600 zł rocznie, i wyłącznie na podstawie oświadczenia złożonego przez uprawnionego podatnika, które jest ważne do czasu jego zmiany). Zatem płatnicy niżej wymienionych przychodów będą zobowiązani, na wniosek otrzymujących je podatników, do stosowania omawianego zmniejszenia. Wskazaną preferencją będą objęte:

- przychody z osobiście wykonywanej działalności artystycznej, literackiej, naukowej, trenerskiej, oświatowej i publicystycznej, w tym z tytułu udziału w konkursach z dziedziny nauki, kultury i sztuki oraz dziennikarstwa, przychody z tytułu udziału w badaniach i eksperymentach prowadzonych przez podmioty tworzące system szkolnictwa wyższego i nauki, jak również przychody z uprawiania sportu, stypendia sportowe przyznawane na podstawie odrębnych przepisów oraz przychody sędziów z tytułu prowadzenia zawodów sportowych,
- przychody z działalności polskich arbitrów uczestniczących w procesach arbitrażowych z partnerami zagranicznymi,
- przychody otrzymywane przez osoby wykonujące czynności związane z pełnieniem obowiązków społecznych lub obywatelskich, bez względu na sposób powoływania tych osób, nie wyłączając odszkodowania za utracony zarobek,

- przychody osób, którym organ władzy lub administracji państwowej albo samorządowej, sąd lub prokurator, na podstawie właściwych przepisów, zlecił wykonanie określonych czynności, a zwłaszcza przychody biegłych w postępowaniu sądowym, dochodzeniowym i administracyjnym oraz płatników i inkasentów należności publicznoprawnych, a także przychody z tytułu udziału w komisjach powoływanych przez organy władzy lub administracji państwowej albo samorządowej,
- przychody otrzymywane przez osoby, niezależnie od sposobu ich powoływania, należące do składu zarządów, rad nadzorczych, komisji lub innych organów stanowiących osób prawnych,
- przychody otrzymywane przez członków Rady Mediów Narodowych,
- przychody z tytułu wykonywania usług, na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- przedsiębiorstwa w spadku

– z wyjątkiem przychodów uzyskanych na podstawie umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej,

- przychody uzyskane na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze, w tym przychody z tego rodzaju umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej,
- przychody z praw majątkowych, za które uważa się w szczególności przychody z praw autorskich i praw pokrewnych w rozumieniu odrębnych przepisów, praw do projektów wynalazczych, praw do topografii układów scalonych, znaków towarowych i wzorów zdobniczych, w tym również z odpłatnego zbycia tych praw,
- świadczenia pieniężne wypłacane z tytułu odbywania praktyk absolwenckich, o których mowa w ustawie z 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, lub odbywania stażu uczniowskiego, o którym mowa w art. 121a ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.

2. Warunki składania oświadczenia

Podatnik uzyskujący w danym miesiącu przychody od więcej niż jednego płatnika może złożyć oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia podatku, jeżeli:

- łączna kwota pomniejszenia stosowana przez wszystkich płatników w tym miesiącu nie przekracza kwoty stanowiącej 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (300 zł) oraz
- w roku podatkowym podatnik za pośrednictwem płatnika nie skorzystał w pełnej wysokości z pomniejszenia kwoty zmniejszającej podatek, w tym również gdy złożył wniosek o niepobieranie zaliczek w danym roku podatkowym (w sytuacji gdy przewiduje, że uzyskane przez niego dochody podlegające opodatkowaniu na zasadach ogólnych – według skali podatkowej, nie przekroczą w roku podatkowym kwoty 30 000 zł).

Oświadczenie o stosowaniu miesięcznego pomniejszenia podatku podatnik może złożyć nie więcej niż 3 płatnikom (dotyczy to również sytuacji, gdy od tego samego podmiotu uzyskuje przychody z różnych tytułów). W oświadczeniu podatnik wskazuje, że płatnik jest uprawniony do pomniejszenia zaliczki o kwotę stanowiącą pełne miesięczne pomniejszenie lub jego część. W przypadku gdy podatnik uzyskuje od tego samego płatnika przychody z różnych tytułów, płatnik stosuje do tych przychodów złożone oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia. Jednak łączna kwota pomniejszenia zastosowana w danym miesiącu przez tego płatnika nie może przekroczyć kwoty wskazanej w tym oświadczeniu.

Tabela. **Wysokość kwoty zmniejszającej podatek w zależności od liczby płatników upoważnionych do jej stosowania**

Liczba płatników	Kwota zmniejszająca podatek
1	300 zł (1/12)
2	150 zł (1/24)
3	100 zł (1/36)

Ponieważ złożenie oświadczenia jest fakultatywne, podatnik może w ogóle od tego odstąpić i nie składać PIT-2. W takim przypadku płatnik nie stosuje kwoty zmniejszającej podatek. Natomiast w sytuacji gdy podatnik:

- złożył oświadczenie i chce zrezygnować ze stosowania zmniejszenia – składa rezygnację na tym samym formularzu PIT-2; może to zrobić również w inny sposób przewidziany przez płatnika podatku, który nie stosuje ministerialnego wzoru tego dokumentu;
- chce powrócić do stosowania przez płatnika kwoty zmniejszającej podatek – składa nowe oświadczenie.

Komentarz 6. Oświadczenie podatnika składane płatnikowi w sprawie pomniejszenia o kwotę zmniejszającą podatek (część D)

Zgodnie z objaśnieniem do tej części PIT-2 jest ona przeznaczona dla podatników uzyskujących świadczenia od ściśle określonych płatników podatku, tj.:

- rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innych spółdzielni zajmujących się produkcją rolną oraz
- organu egzekucyjnego wypłacającego za zakład pracy należności ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych lub podmiotu niebędącego następcą prawnym zakładu pracy, przejmującego zobowiązania zakładu pracy wynikające ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych.

Wskazany płatnik pomniejsza zaliczkę na podatek obliczoną od dokonywanych świadczeń o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek bez oświadczenia podatnika. Jednak zastosowanie pełnej kwoty pomniejszenia nie będzie możliwe, jeżeli podatnik złoży płatnikowi oświadczenie o stosowaniu kwoty zmniejszającej w wysokości 150 zł lub 100 zł albo wniosek o rezygnację ze stosowania pomniejszenia (art. 31b ust. 4 ustawy o pdof).

Podatnik, który złożył oświadczenie o podziale kwoty zmniejszającej podatek (częściowym jej zastosowaniu przez płatnika), może je wycofać.

Komentarz 7. Oświadczenie podatnika składane płatnikowi o zamiarze preferencyjnego opodatkowania dochodów – z małżonkiem/jako osoba samotnie wychowująca dziecko (część E)

Oświadczenie, o którym mowa w tej części PIT-2, podatnik składa pracodawcy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej oraz innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną. Podat-

nik wskazuje sposób, w jaki zamierza opodatkować swoje dochody za dany rok podatkowy, przewidziany dla małżonków lub osób samotnie wychowujących dzieci. Jednocześnie informuje o przewidywanych dochodach w tym roku. W przypadku gdy z oświadczenia wynika, że:

- dochody podatnika nie przekroczą kwoty 120 000 zł, a małżonek lub dziecko nie uzyskują żadnych dochodów, które łączy się z dochodami podatnika – zaliczki za wszystkie miesiące roku podatkowego wynoszą 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu od tego płatnika i są dodatkowo pomniejszane za każdy miesiąc o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej podatek (co do zasady płatnik stosuje podwójną kwotę zmniejszającą podatek),
- dochody podatnika przekroczą kwotę 120 000 zł, a dochody małżonka lub dziecka, które łączy się z dochodami podatnika, nie przekraczają tej kwoty – zaliczki za wszystkie miesiące roku podatkowego wynoszą 12% dochodu uzyskanego w danym miesiącu od tego płatnika.

W tej części oświadczenia podatnik może też zrezygnować ze stosowania tego rodzaju preferencyjnego ustalania wysokości podatku.

Komentarz 8. Oświadczenie podatnika składane zakładowi pracy w sprawie korzystania z podwyższonych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów (część F)

Pracownik, którego miejsce stałego lub czasowego zamieszkania jest położone poza miejscowością, gdzie znajduje się zakład pracy, i który nie uzyskuje dodatku za rozłąkę, może oświadczyć ten fakt pracodawcy. Skutkuje to tym, że w takim przypadku pracownikowi przysługują wyższe koszty uzyskania przychodów wynoszące 300 zł miesięcznie.

W tej części oświadczenia pracownik może również zrezygnować ze stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów (np. jeżeli nie ma już do tego przesłanek albo chce rozliczyć je samodzielnie w zeznaniu rocznym). Oświadczenie jest ważne do czasu jego zmiany.

Komentarz 9. Oświadczenie podatnika składane płatnikowi w sprawie zwolnień, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 152–154 ustawy (część G)

Oświadczenie w tej części jest składane płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o pdof, oraz z zasiłku macierzyńskiego przez podatnika korzystającego ze zwolnienia osiąganych przychodów z opodatkowania z tytułu:

- przeniesienia swojego miejsca zamieszkania do Polski (z podaniem okresu stosowania tego zwolnienia),
- wychowywania co najmniej 4 dzieci,
- posiadania statusu emeryta, lecz nieotrzymywania emerytury.

Podatnik określa przysługujące mu zwolnienie, zaznaczając właściwy kwadrat (oświadczenie jest ważne do czasu jego zmiany). Może też wskazać więcej niż jeden tytuł do zastosowania zwolnienia, przy czym roczny limit przychodów nieobjętych podatkiem ze wszystkich wskazanych tytułów oraz dla podatników do 26 lat jest wspólny i wynosi 85 528 zł.

Podatnik może zrezygnować ze stosowania danego zwolnienia, składając oświadczenie w tej samej części PIT-2. Rezygnacja dotyczy wówczas wszystkich tytułów do zwolnienia. Jeżeli jednak zachowuje prawo do jednego z dwóch uprzednio oświadczonych i przysługujących mu tytułów, powinien złożyć nowe oświadczenie.

Komentarz 10. Wniosek podatnika składany płatnikowi o niestosowanie ulgi dla młodych podatników lub pracowniczych kosztów uzyskania przychodów (część H)

Wniosek w tej części PIT-2 składa się płatnikowi wypłacającemu przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej i spółdzielczego stosunku pracy, z umów zlecenia, o których mowa w art. 13 pkt 8 ustawy o pdof, oraz z zasiłku macierzyńskiego. Jeśli płatnikiem jest zakład pracy, podatnik może zaznaczyć dwa kwadraty. Jest to związane z tym, że w omawianej części PIT-2 podatnik będący pracownikiem (w wieku do 26 lat) może jednocześnie zrezygnować ze stosowania przez pracodawcę kosztów uzyskania przychodów (zarówno zwykłych, jak i podwyższonych). W tej części PIT-2 można bowiem zrezygnować z kosztów uzyskania przychodów stosowanych z tytułu stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej.

Podatnik uprawniony do zwolnienia przychodów z podatku ze względu na wiek (do ukończenia 26 lat) może zrezygnować z tej ulgi w trakcie roku (podatek nie jest przez płatnika naliczany automatycznie i w tym zakresie nie jest wymagana zgoda podatnika). W przypadku rezygnacji ze zwolnienia podatnik musi powiadomić o tym płatnika podatku, składając mu oświadczenie. Jednocześnie, tak jak w przypadku większości poprzednio omawianych oświadczeń, podatnik może wycofać poprzednio złożony wniosek – zarówno w zakresie ulgi w podatku, jak i pracowniczych kosztów uzyskania przychodów.

Komentarz 11. Wniosek podatnika składany płatnikowi o rezygnację ze stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów (część I)

Podatnik składa wniosek o rezygnację ze stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów:

- pracodawcy, a także
- innemu płatnikowi podatku niż pracodawca, wypłacającemu przychody, od których są naliczane 50% koszty uzyskania przychodów,

w przypadku gdy przewiduje, że przekroczy lub przekroczył ustawowy roczny limit tych kosztów (120 000 zł), a osiąga tego rodzaju przychody również w innych podmiotach. Należą do nich przychody z tytułu:

- zapłaty twórcy za przeniesienie prawa własności wynalazku, topografii układu scalonego, wzoru użytkowego, wzoru przemysłowego, znaku towarowego lub wzoru zdobniczego,
- opłaty licencyjnej za przeniesienie prawa stosowania wynalazku, topografii układu scalonego, wzoru użytkowego, wzoru przemysłowego, znaku towarowego lub wzoru zdobniczego, otrzymanej w pierwszym roku trwania licencji od pierwszej jednostki, z którą zawarto umowę licencyjną,
- korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych, w rozumieniu odrębnych przepisów, lub rozporządzania przez nich tymi prawami.

Podatnik może wycofać wniosek i zobowiązać płatnika do naliczania tych kosztów.

Komentarz 12. Wniosek podatnika składany płatnikowi w sprawie niepobierania zaliczek w roku podatkowym (część J)

Podatnik może złożyć wniosek w sprawie niepobierania zaliczek w roku podatkowym:

- pracodawcy,
- rolniczej spółdzielni produkcyjnej i innym spółdzielniom zajmującym się produkcją rolną oraz
- płatnikowi, o którym mowa w art. 41 ust. 1 ustawy o pdof, np. zleceniodawcy, zamawiającemu dzieło (zob. Komentarz 5).

Jest do tego uprawniony, jeżeli przewiduje, że uzyskane przez niego dochody podlegające opodatkowaniu według skali podatkowej nie przekroczą w danym roku 30 000 zł.

W przypadku przekroczenia wskazanego limitu u płatnika podatku, któremu podatnik złożył taki wniosek, płatnik oblicza zaliczki bez stosowania kwoty zmniejszającej podatek, jeżeli podatnik był do niej uprawniony (art. 31c ust. 3 ustawy o pdof).

W tej samej części PIT-2 podatnik może wycofać złożony wniosek.

Komentarz 13. Podpis (część K)

Podatnik wskazuje datę wypełnienia PIT-2 i składa podpis. Jest to przewidziane dla złożonego po raz pierwszy oświadczenia/wniosku. Jak wskazano na wstępie, wycofanie i zmiana złożonego uprzednio przez podatnika oświadczenia lub wniosku następują w drodze nowego oświadczenia lub wniosku (nie dokonuje tego na tym samym formularzu PIT-2).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 2, ust. 4d, art. 13 pkt 8, art. 21 ust. 1 pkt 148, pkt 152–154, art. 22 ust. 2 pkt 1 i 3, ust. 9 pkt 1–3, art. 31a–31b, art. 32 ust. 1, ust. 3, ust. 6–8, art. 41 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1128; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2014
- art. 26a § 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1540; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933
- art. 2–3 ustawy z 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 166; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933

©℗

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

1 Jak obliczyć wysokość składki zdrowotnej przy kwartalnej wpłacie zaliczek na podatek z pozarolniczej działalności gospodarczej

PROBLEM

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Od 1 października 2022 r. prowadzę jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą opodatkowaną na ogólnych zasadach. Podatek od przychodów z tej działalności rozliczam i opłacam kwartalnie. Jaką podstawę wymiaru składki zdrowotnej powinienem przyjąć za każdy miesiąc danego kwartału? Czy mogę uznać, że będzie nią minimalne wynagrodzenie?

RADA

W omawianym przypadku, mimo że podatek dochodowy jest rozliczany kwartalnie, składkę zdrowotną należy obliczać i opłacać co miesiąc. Podstawą jej wymiaru będzie dochód za miesiąc poprzedzający miesiąc, za który jest należna składka. Jeżeli dochód będzie niższy od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia, podstawą wymiaru składki zdrowotnej będzie minimalne wynagrodzenie. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Składka zdrowotna jest miesięczna i niepodzielna. Oznacza to, że pomimo opłacania zaliczki na podatek z działalności pozarolniczej w trybie kwartalnym musi Pan określić miesięczny dochód z tej działalności na potrzeby ustalenia podstawy wymiaru i wysokości składki zdrowotnej. Składkę na to ubezpieczenie opłaca Pan w wysokości 9% podstawy wymiaru. Wybrana forma opodatkowania działalności nie pozwala na odliczenie składki zdrowotnej od dochodu ani od podatku.

Zasady ustalania miesięcznej składki zdrowotnej. Za każdy miesiąc podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu przedsiębiorca opłaca składkę na to ubezpieczenie obliczoną od dochodu z pozarolniczej działalności gospodarczej uzyskanego w miesiącu poprzedzającym miesiąc, za który składka jest opłacana. Należy go ustalić w następujący sposób (przy uwzględnieniu definicji przychodów i kosztów ich uzyskania z ustawy o pdof):

Krok 1. Dochód za pierwszy miesiąc podlegania ubezpieczeniu w roku składkowym (przypadającym od 1 lutego danego roku do 31 stycznia roku następnego) jest ustalany jako różnica między osiągniętymi przychodami a poniesionymi kosztami uzyskania tych przychodów.

Krok 2. Dochód ustalony w sposób określony w kroku 1 należy pomniejszyć o kwotę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe opłaconych w tym miesiącu, jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

Krok 3. Dochód za kolejne miesiące jest ustalany jako różnica między sumą przychodów osiągniętych od początku roku a sumą kosztów uzyskania tych przychodów poniesionych od początku roku.

Krok 4. Dochód ustalony w sposób określony w kroku 3 należy pomniejszyć o sumę dochodów ustalonych za miesiące poprzedzające i różnicę między sumą składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, zapłaconych od początku roku, a sumą składek odliczonych w poprzednich miesiącach; dochód nie jest pomniejszany o składki, które zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów (art. 81 ust. 2c ustawy zdrowotnej).

Przy opodatkowaniu pozarolniczej działalności gospodarczej według ogólnych zasad podstawa wymiaru składki zdrowotnej nie może być niższa od wysokości obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że przedsiębiorca, o którym mowa w problemie, uzyskał przychód za ostatni kwartał 2022 r. w wysokościach odpowiednio:

- październik: 15 000 zł,
- listopad: 27 000 zł,
- grudzień: 18 000 zł.

Składki na ubezpieczenia społeczne, FP i FS opłaca w tym samym miesiącu w wysokości wynoszącej odpowiednio 1124,23 zł i 87,05 zł. Ponadto w każdym miesiącu ponosi inne stałe koszty działalności w łącznej wysokości 400 zł. Podstawę wymiaru składki zdrowotnej i składkę na to ubezpieczenie należy obliczyć w następujący sposób:

- za październik:
  – 15 000 zł – 87,05 zł – 1124,23 zł – 400 zł = 13 388,72 zł (dochód),
  – 13 388,72 zł x 9% = 1204,98 zł (składka zdrowotna);
- za listopad (narastająco):
  – 15 000 zł + 27 000 zł – 174,10 zł – 800 zł = 41 023,90 zł,
  – 41 023,90 zł – 13 388,72 zł – (2248,46 – 1124,23 zł) = 26 510,95 zł (dochód miesięczny),
  – 26 510,95 zł x 9% = 2385,99 zł (składka zdrowotna);
- za grudzień (narastająco):
  – 15 000 zł + 27 000 zł + 18 000 zł – 261,15 zł – 1200 zł = 58 538,85 zł,
  – 58 538,85 zł – 41 023,90 zł – (3372,69 zł – 2248,46 zł) = 16 390,72 zł (dochód miesięczny),
  – 16 390,72 zł x 9% = 1475,16 zł (składka zdrowotna).

Roczna składka zdrowotna. Roczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne osób prowadzących pozarolniczą działalność stanowi dochód z działalności gospodarczej ustalony za rok kalendarzowy jako różnica między:

- osiągniętymi przychodami, z wyłączeniem przychodów niepodlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym, innych niż:
  – uzyskane z działalności gospodarczej prowadzonej na terenie specjalnej strefy ekonomicznej na podstawie zezwolenia,

  – osiągnięte z realizacji nowej inwestycji określonej w decyzji o wsparciu, o której mowa w ustawie z 10 maja 2018 r. o wspieraniu nowych inwestycji,
  – zwolnione z podatku z tytułu ulgi: relokacyjnej, dla podatników do 26 lat, dla aktywnych zawodowo emerytów,
- a poniesionymi kosztami uzyskania tych przychodów, w rozumieniu ustawy o pdof, z uwzględnieniem art. 24 ust. 1–2b ustawy o pdof (przepis ten dotyczy szczególnych zasad ustalania dochodu), pomniejszony o kwotę opłaconych w tym roku składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, jeżeli nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

Podstawa wymiaru składki w nowej wysokości obowiązuje od 1 lutego danego roku do 31 stycznia roku następnego. Jest to tzw. rok składkowy.

WAŻNE Podstawa wymiaru składki zdrowotnej opłacanej m.in. przez jednoosobowe firmy obowiązuje przez tzw. rok składkowy, tj. od 1 lutego danego roku do 31 stycznia roku następnego.

W przypadku gdy podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne jest niższa od kwoty stanowiącej iloczyn liczby miesięcy podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu w roku kalendarzowym, za który był ustalany dochód, i minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego, podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne za ten rok składkowy stanowi ta kwota.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 79 ust. 2, art. 81 ust. 2b i 2c, art. 82 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1285; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1855

Małgorzata Kozłowska
radca prawny, specjalista i praktyk, od wielu lat zajmuje się prawem ubezpieczeń społecznych, autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń

1 Czy można zawrzeć umowę o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego

PROBLEM

Umowa o pracę z naszym pracownikiem kończy się 31 października 2022 r. Jesteśmy zadowoleni z jego pracy i chcemy przedłużyć zatrudnienie, jednak pracownik w połowie października br. złamał nogę i ma zwolnienie lekarskie na 8 tygodni. Zależy nam, aby nie miał przerwy w zatrudnieniu, dlatego chcielibyśmy podpisać z nim umowę o pracę przed zakończeniem obecnej umowy. Nasz pracownik kadr jest gotowy pojechać w tym celu do domu pracownika. Czy można podpisać nową umowę o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego pracownika?

RADA

Tak. Dopuszczalne jest przedłużenie (np. w formie aneksu do umowy o pracę) czy też podpisanie nowej umowy o pracę z pracownikiem, któremu kończy się dotychczasowa umowa o pracę, a przebywa on w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Należy tylko pamiętać, aby podpisanie nowego dokumentu nie było sprzeczne z zaleceniami lekarza.

UZASADNIENIE

Pracownik w okresie zwolnienia lekarskiego jest chroniony przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę przez pracodawcę. Natomiast nie ma jakichkolwiek przeszkód prawnych, aby w trakcie zwolnienia lekarskiego zawrzeć z nim kolejną umowę o pracę.

Zwolnienie lekarskie pracownika a składanie przez niego oświadczeń woli. Nieobecność pracownika w pracy spowodowana korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego nie stoi na przeszkodzie, aby składał on wszystkie oświadczenia woli lub wiedzy związane z jego stosunkiem pracy. W tym okresie pracownik może także składać wszystkie wnioski związane z korzystaniem z uprawnień i świadczeń pracowniczych (np. wnioski urlopowe, wnioski o świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Może również składać oświadczenia woli – o wypowiedzeniu umowy o pracę, rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia czy o zawarciu nowej umowy o pracę.

W okresie zwolnienia lekarskiego pracownik nie jest jedynie zdolny do wykonywania pracy. Nie ma natomiast żadnych przeszkód prawnych, aby w sytuacji opisanej w pytaniu, tj. w okresie zwolnienia lekarskiego, pracownik złożył oświadczenie o zawarciu nowej (kolejnej) umowy o pracę.

WAŻNE W trakcie zwolnienia lekarskiego pracownik może składać oświadczenia woli w związku z jego stosunkiem pracy.

Nawiązanie kolejnej umowy o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby kolejna umowa o pracę rozpoczęła się w okresie niezdolności pracownika do pracy. Pracownik może bowiem już od pierwszego dnia, w którym został nawiązany stosunek pracy, korzystać z różnorakich zwolnień od pracy – nie tylko ze zwolnienia lekarskiego, ale i np. z urlopu wypoczynkowego (w sytuacji gdy jest to jego pierwszy dzień pracy, np. z urlopu na żądanie), dni wolnych od pracy dla honorowych krwiodawców w związku z oddaniem krwi, zwolnienia lekarskiego (tzw. opieki) na dziecko albo innego członka rodziny itp. Z prawnego punktu widzenia nie jest zatem problemem, że pierwsze tygodnie w ciągu obowiązywania nowej umowy o pracę pracownik spędzi na zwolnieniu lekarskim.

Jeżeli w okresie zwolnienia lekarskiego pracownik i pracodawca mają wolę zawarcia kolejnej umowy o pracę, mogą to zrobić w praktyce na 2 sposoby: osobiście albo drogą pocztową. Wybór sposobu będzie zależał m.in. od zaleceń lekarskich, jakie obowiązują pracownika w trakcie zwolnienia. Niemożliwe jest bowiem oczekiwanie, że pracownik przyjedzie do zakładu pracy, by podpisać nową umowę, jeśli lekarz zalecił mu nie wychodzić z domu.

WAŻNE Sposób, w jaki pracodawca i pracownik zawrą kolejną umowę o pracę w trakcie zwolnienia od pracy, nie może kolidować z zaleceniami lekarskimi, jakie otrzymał pracownik w związku z chorobą.

W sytuacji gdy pracownik ma mocno utrudnione możliwości przemieszczania się czy wyraźne zalecenia lekarza, aby nie opuszczać domu lub placówki medycznej, w której się znajduje, pracodawca albo przedstawiciel pracodawcy może udać się do miejsca pobytu chorego, zawożąc umowę o pracę podpisaną już przez pracodawcę albo inną osobę – uprawnioną do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy (art. 3^1 Kodeksu pracy), aby także pracownik złożył na niej swój własnoręczny podpis, co będzie skutkowało zawarciem umowy o pracę.

Inną możliwością jest przesłanie pracownikowi podpisanej ze strony pracodawcy umowy o pracę na adres zamieszkania lub pobytu, aby pracownik także złożył na niej swój własnoręczny podpis i następnie odesłał ją pracodawcy. Taką istotną korespondencję najlepiej przesyłać listem poleconym, za zwrotnym potwierdzeniem odbioru, lub kurierem.

Oczywiście kolejność składania podpisów na umowie może być też odwrotna. Pracownik może otrzymać od pracodawcy projekt umowy, który podpisze najpierw on, a dopiero potem pracodawca albo inna osoba uprawniona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy.

Data zawarcia umowy o pracę z pracownikiem przebywającym na zwolnieniu lekarskim. W razie wątpliwości umowę uznaje się za zawartą w chwili otrzymania przez składającego ofertę oświadczenia o jej przyjęciu (art. 70 § 1 Kodeksu cywilnego). Zatem jeśli traktować, że przekazana choremu pracownikowi do podpisania treść umowy o pracę stanowi ofertę (bowiem przekazany projekt umowy określa istotne postanowienia tej umowy zgodnie z art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego), to podpisanie jej przez pracownika i dostarczenie do pracodawcy będzie oznaczało zawarcie nowego stosunku pracy.

PRZYKŁAD

Pracodawca 18 października 2022 r. przesłał pracownikowi na adres jego miejsca zamieszkania podpisaną przez siebie dzień wcześniej, tj. 17 października 2022 r., umowę

o pracę. Korespondencja została przez pracownika odebrana 21 października 2022 r. Natomiast pracownik podpisał umowę 24 października 2022 r. i odesłał ją pracodawcy 25 października 2022 r. Pracodawca odebrał tę korespondencję 28 października 2022 r. Datą zawarcia umowy jest dzień, w którym umowa została własnoręcznie podpisana przez pracownika, tj. 24 października 2022 r.

PRZYKŁAD

Pracodawca podpisał umowę o pracę 17 października 2022 r. 18 października 2022 r. umowę tę dostarczył do domu chorującemu pracownikowi kierownik działu kadr, a pracownik ją od razu przy nim podpisał. Od pracownika kierownik działu kadr pojechał już do siebie do domu. Zatem podpisaną umowę dostarczył do pracodawcy 19 października 2022 r. rano po przybyciu do pracy. Datą zawarcia umowy jest dzień, w którym umowa została własnoręcznie podpisana przez pracownika, tj. 18 października 2022 r.

Miejsce zawarcia umowy o pracę z pracownikiem przebywającym na zwolnieniu lekarskim. Nie jest też problemem miejsce podpisania umowy o pracę przez pracownika, tj. że nie odbywa się to w miejscu pracy, lecz np. w miejscu zamieszkania pracownika. Nie wymaga się bowiem, aby umowa o pracę została zawarta bezwzględnie w siedzibie pracodawcy.

W razie wątpliwości umowę uważa się za zawartą w miejscu otrzymania przez składającego ofertę oświadczenia o jej przyjęciu, a jeżeli dojście do składającego ofertę oświadczenia o jej przyjęciu nie jest wymagane albo oferta jest składana w postaci elektronicznej – w miejscu zamieszkania albo w siedzibie składającego ofertę w chwili zawarcia umowy (art. 70 Kodeksu cywilnego).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3^1, art. 41, art. 42 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700
- art. 66 § 1, art. 70 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1360

©℗
Bożena Lenart
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, autorka licznych publikacji z tej tematyki

2 Czy kontrola PIP w zakresie bhp może uzasadnić odwołanie z urlopu wypoczynkowego społecznego inspektora pracy

PROBLEM

PIP zapowiedziała kontrolę w naszym zakładzie pracy w zakresie problematyki bhp. Czy stanowi to uzasadnioną podstawę odwołania naszego społecznego

inspektora pracy z urlopu wypoczynkowego? Czy w takim przypadku pracodawca powinien wystąpić do zakładowej organizacji związkowej w sprawie odwołania pracownika z urlopu? Co w sytuacji, gdy organizacja związkowa wyrazi negatywne stanowisko w tej sprawie, a pracownik nie zechce przerwać urlopu?

RADA

Społeczny inspektor pracy jest pracownikiem danego zakładu pracy i podlega takim samym zasadom odwoływania z urlopu wypoczynkowego jak każdy inny pracownik. Pracodawca nie ma także obowiązku konsultowania z organizacją związkową zasadności odwołania z urlopu wypoczynkowego pracownika będącego społecznym inspektorem pracy. Dobrą praktyką będzie skonsultowanie zarówno z kontrolującym pracodawcę inspektorem PIP, jak i społecznym inspektorem pracy, czy jego obecność jest niezbędna.

UZASADNIENIE

Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników. Ma ona na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy.

Kontrola PIP a możliwość odwołania społecznego inspektora pracy z urlopu. Społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy PIP oraz w podsumowaniu kontroli (art. 20 ustawy o społecznej inspekcji pracy). Jednak jego udział nie jest obowiązkowy.

Warto wziąć pod uwagę, że także inspektor PIP może pośrednio wpływać na konieczność udziału społecznego inspektora pracy w kontroli. Może do tego dojść w przypadku, gdy na potrzeby kontroli niezbędne okaże się np. złożenie przez taką osobę ustnych lub pisemnych wyjaśnień. Niemniej w praktyce będzie to sytuacja raczej wyjątkowa, kiedy kontrola dotyczy zagrożenia zdrowia lub życia pracowników, a wkład społecznego inspektora w kontrolę jest kluczowy.

Należy przyjąć, że w sytuacji gdy zakres tematyczny kontroli inspektora pracy dotyczy kwestii niezwiązanych z bhp (np. problematyki nawiązywania stosunku pracy, wynagrodzeń pracowniczych, urlopów), wówczas odwołanie z urlopu osób zajmujących się w zakładzie pracy problematyką bhp nie ma uzasadnienia. Jeżeli jednak kontrola PIP dotyczy sfery bhp, odwołanie z urlopu pracownika służby bhp czy społecznego inspektora pracy może okazać się niezbędne.

WAŻNE Odwołanie z urlopu wypoczynkowego pracownika, który jednocześnie jest społecznym inspektorem pracy, w związku z kontrolą PIP jest możliwe, jeżeli zakres kontroli wiąże się z działaniami społecznej inspekcji pracy.

Trzeba pamiętać, że ostateczna decyzja w zakresie odwołania pracownika z urlopu, w tym pracownika pełniącego rolę społecznego inspektora pracy, należy do pracodawcy. Podej-

mując decyzję w tym zakresie, powinien on wziąć pod uwagę, czy wszelkie kwestie dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy mogą być wyjaśnione z kimś innym, np. ze służbą bhp. Jeśli jest to możliwe, wówczas odwoływanie z urlopu wypoczynkowego społecznego inspektora pracy nie ma uzasadnienia. Jeżeli jednak kontrola dotyczy kwestii, w które była zaangażowana społeczna inspekcja pracy, wówczas można przyjąć, że pracodawca ma prawo odwołać taką osobę z urlopu wypoczynkowego.

PRZYKŁAD

Inspektor pracy kontroluje problematykę wypadków przy pracy. Na podstawie analizy dokumentacji powypadkowej inspektor przekazał pracodawcy ustne zastrzeżenia do pracy zespołu powypadkowego, w skład którego wchodzi społeczny inspektor pracy, które następnie chciał ująć w protokole pokontrolnym. Kontrola została przeprowadzona w trakcie urlopu wypoczynkowego społecznego inspektora pracy. W takiej sytuacji rekomendowanym postępowaniem jest ustalenie ze służbą bhp i społecznym inspektorem pracy, czy nie chcą wnieść jakichś uwag do protokołu. W takiej sytuacji można uznać przerwanie urlopu pracownika za uzasadnione.

Społeczny inspektor pracy nie jest pracownikiem zakładowej organizacji związkowej, tylko pracodawcy, i podlega takim samym zasadom w zakresie odwołania z urlopu jak każdy inny pracownik. Zatem to do pracodawcy, a nie zakładowej organizacji związkowej, należy ocena, czy w danym przypadku jest wymagana obecność w zakładzie pracy pracownika będącego społecznym inspektorem pracy oraz czy okoliczności, które to uzasadniają, można uznać za nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Rola społecznej inspekcji pracy. Zasadą jest, że społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. Społeczni inspektorzy pracy mają m.in. prawo kontrolować:

- stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych,
- procesy technologiczne pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy (w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych).

Ponadto społeczny inspektor pracy bierze udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, jak również uczestniczy w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy.

Społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy. W sytuacji gdy zachodzi konieczność wykonywania tych czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.

Społeczni inspektorzy pracy współdziałają z PIP i innymi organami kontrolnymi z zakresu bhp. Ponadto PIP może skontrolować wykonanie zaleceń zgłoszonych przez społeczną inspekcję pracy. Na umotywowany wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, w przypadku zagrożenia zdrowia

i życia pracowników inspektorzy PIP przeprowadzają kontrole stanu bhp oraz wszczynają postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 152, art. 167 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700
- art. 1–2, art. 4, art. 20 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy – j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 567

©℗
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 Czy SMS dotyczący rezygnacji z pracy powoduje zakończenie zatrudnienia

PROBLEM

Pracownik przysłał pracodawcy SMS-a z informacją, że rezygnuje z pracy, i od następnego dnia przestał przychodzić do firmy. Jak pracodawca powinien potraktować taki SMS? Czy powoduje on rozwiązanie umowy o pracę?

RADA

Pracodawca nie może potraktować informacji pracownika zawartej w SMS-ie jako rozwiązania umowy o pracę, bo wyrażona w ten sposób „rezygnacja z pracy", bez zachowania właściwej formy, nie spełnia warunków prawidłowego rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca musi sam zdecydować, jak zakończy stosunek pracy. Do wyboru ma porozumienie stron, wypowiedzenie albo tzw. zwolnienie dyscyplinarne.

UZASADNIENIE

Umowa o pracę może zostać rozwiązana w jeden z następujących sposobów:

- porozumienie stron,
- wypowiedzenie,
- zwolnienie bez wypowiedzenia,
- upływ terminu, na jaki została zawarta umowa o pracę (art. 30 § 1 Kodeksu pracy).

Tylko ostatnia forma zakończenia pracy wywołuje automatyczny skutek, natomiast trzy pozostałe wymagają działania ze strony pracodawcy lub pracownika (art. 32 § 1, art. 52, art. 53 i art. 55 Kodeksu pracy).

Stosunek pracy może też wygasnąć z powodu śmierci pracownika lub pracodawcy oraz upływu 3 miesięcy tymczasowego aresztowania, a także w okolicznościach wskazanych w przepisach szczególnych (art. 63–67 Kodeksu pracy).

Porzucenie pracy. Państwa pracownik wykazał się aktywnością, wysyłając SMS-a z informacją o rezygnacji z pracy, co można byłoby potraktować jako zaproszenie do ustalenia warunków porozumienia o rozwiązaniu umowy albo oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu ze skutkiem natychmiastowym na podstawie art. 55 Kodeksu pracy. Jednak tego rodzaju założenie należy wykluczyć z dwóch powodów. Po pierwsze, pracownik nie skonkretyzował, w jakiej postaci stosunek pracy ma być rozwiązany (wyrok z 25 lutego 2021 r., III PSKP 8/21, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy musi zawierać stanowczą wolę zakończenia stosunku pracy). Po drugie, pracownik przestał stawiać się w pracy, począwszy od następnego dnia po wysłaniu SMS-a. Takie zachowanie świadczy o tym, że jego intencją było zakończenie zatrudnienia w dniu przesłania SMS-a:

- bez względu na stanowisko pracodawcy w tej sprawie,
- nawet wobec braku podstaw do odejścia natychmiastowego na podstawie art. 55 Kodeksu pracy, który pozwala pracownikowi rozwiązać umowę bez wypowiedzenia (jedna z form zwolnienia natychmiastowego), gdy pracodawca nie przeniesie go do innej pracy w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim stwierdzającym szkodliwy wpływ dotychczas wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a także jeżeli pracodawca naruszy w sposób ciężki podstawowe obowiązki wobec pracownika – treść SMS-a i pytanie Czytelnika sugerują, że żadna z tych sytuacji nie wystąpiła.

Zatem pracownik porzucił pracę, pozostawiając pracodawcy formalne zakończenie łączącego ich stosunku pracy. Kodeks pracy nie przewiduje bowiem rozwiązania stosunku pracy przez porzucenie pracy przez pracownika (postanowienie SN z 25 lutego 2008 r., I PK 268/07).

WAŻNE Kodeks pracy nie przewiduje zakończenia stosunku pracy przez jej porzucenie przez pracownika.

Decyzja pracodawcy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę. Ze względu na okres wypowiedzenia nie powinni Państwo rozważać wypowiedzenia umowy jako rozwiązania stosunku pracy, choć oczywiście nie ma zakazu jego użycia (art. 32 § 2, art. 34 i art. 36 Kodeksu pracy). Mogą Państwo natomiast zwolnić pracownika dyscyplinarnie (druga z form zwolnienia natychmiastowego), czyli bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Spełnione są bowiem łącznie trzy kryteria wymagane do rozwiązania umowy w tym trybie (postanowienia SN z 2 grudnia 2020 r., II PK 168/19, i z 27 kwietnia 2021 r., II PSK 66/21). Mianowicie działaniu pracownika można przypisać:

- bezprawność – polegającą na niestawianiu się do pracy i nieusprawiedliwianiu nieobecności, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 § 1 i § 2 pkt 1–2 Kodeksu pracy oraz wyrok SN z 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357; postanowienie SN z 25 marca 2014 r., I PK 294/13),
- zawinienie – pracownik celowo nie wykonuje obowiązków pracowniczych lub się na to godzi (wina umyślna) albo bezpodstawnie przypuszcza, że uniknie skutków ich naruszenia, mimo że może i powinien się z nimi liczyć (rażące niedbalstwo),

- naruszenie lub poważne zagrożenie interesów pracodawcy w wymiarze materialnym lub niematerialnym – pracownik dezorganizuje pracę oraz naraża na dodatkowe koszty wynikające z konieczności zatrudnienia innej osoby w jego miejsce.

Pracodawca ma miesiąc na złożenie oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym, licząc od otrzymania SMS-a od pracownika lub od potwierdzenia informacji o braku zamiaru jego powrotu do pracy i usprawiedliwianiu absencji, jeżeli chce i uda mu się skontaktować z pracownikiem (art. 52 § 2 Kodeksu pracy). Gdy pracodawca wie, że pracownik jest reprezentowany przez organizację związkową, musi uzyskać jej opinię (art. 52 § 3 Kodeksu pracy). Konsultacje związkowe są również konieczne, gdy pracodawca zdecyduje się na wypowiedzenie, a umowa z pracownikiem jest zawarta na czas nieokreślony (art. 38 Kodeksu pracy).

Porozumienie stron. Zamiast jednostronnie decydować o rozwiązaniu stosunku pracy, mogą Państwo zakończyć stosunek pracy za porozumieniem stron, jeżeli jest kontakt z pracownikiem. Ten tryb pozwala uzgodnić z nim wszystkie szczegóły rozwiązania umowy, w tym datę ustania zatrudnienia i wzajemne rozliczenia. Nie wymaga przy tym żadnej szczególnej formy, co oznacza, że porozumienie może być zawarte nawet ustnie (telefonicznie), elektronicznie lub SMS-owo (art. 60 Kodeksu cywilnego i wyrok SN z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNP 1998/10/306).

Sposób doręczenia rozwiązania umowy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 Kodeksu pracy). Zastosowanie innej formy, choć narusza wymóg formalny, doprowadza do ustania zatrudnienia. Pracownik może jednak zakwestionować niewłaściwą formę rozwiązania umowy o pracę przed sądem pracy.

Jeśli Państwa pracownik nie przychodzi do pracy, można mu doręczyć rozwiązanie umowy o pracę w dowolny sposób, np. osobiście, przez firmę kurierską, operatora pocztowego, upoważnioną osobę. Tak wynika z wyroków Sądu Najwyższego z 9 września 2011 r. (III PK 5/11), z 18 stycznia 2007 r. (II PK 178/06, OSNP 2008/5–6/59), a także z wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z 26 lipca 2018 r. (IX Pa 30/18) i wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z 9 stycznia 2020 r. (VIII Pa 172/19).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy uważa się za złożone z chwilą, gdy zostało dostarczone do pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 § 1 zd. 1 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy). Nie ma przy tym znaczenia, czy pracownik skorzysta z tej możliwości (wyroki SN z 10 października 2017 r., II PK 259/16, i z 14 czerwca 2017 r., II PK 178/16). Co więcej, stosunek pracy rozwiązuje się po okresie wypowiedzenia lub natychmiast, nawet jeśli pracownik odmówi przyjęcia oświadczenia lub celowo nie odbierze przesyłki pocztowej/kurierskiej z tym dokumentem (wyroki SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268, oraz z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNP 1997/14/251).

Doręczenie za pośrednictwem poczty/kuriera jest skuteczne dzięki zasadzie tzw. fikcji doręczenia (m.in. wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006/17–18/263). W sytuacji dwukrotnego awizowania przesyłki powstaje bowiem domniemanie faktycznej możliwości zapoznania się przez pracownika z treścią zawartego w niej oświadczenia. Jednak zasada ta jest zawieszona w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, a także w ciągu 14 dni po jego odwołaniu

(art. 98 ust. 1 ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 30 § 1 i § 3, art. 32, art. 34, art. 36 § 1, art. 38, art. 52 § 1 pkt 1 i § 2–3, art. 55, art. 63–67, art. 100 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700
- art. 60, art. 61, art. 77^2, art. 78 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1360
- art. 98 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 376

©℗
Jadwiga Sztabińska
prawnik specjalizujący się w prawie pracy, w tym z zakresu sfery budżetowej

4 Czy w świadectwie pracy należy odnotować zmiany adresów pracodawcy

PROBLEM

Nasza spółka zmieniła siedzibę z końcem września 2022 r. Zmiany te zostały ujęte w KRS. Na koniec października br. 2 osoby złożyły nam wypowiedzenia. Ich stosunki pracy zakończą się za 2 tygodnie. Czy w świadectwach pracy tych osób powinniśmy wpisać zmianę adresu spółki pracodawcy? Czy nie ma konieczności rozpisywania adresów pracodawcy i uwzględniania ich zmiany?

RADA

Nie. W świadectwie pracy nie ma konieczności uwzględniania historii zmian adresu siedziby pracodawcy. W dokumencie tym pracodawca jest zobowiązany zamieścić informacje potwierdzające stan obowiązujący w momencie jego wystawienia, a zatem wskazuje swój aktualny adres.

UZASADNIENIE

Rozwiązanie umowy o pracę nakłada na pracodawcę kilka obowiązków, z których musi się on wywiązać. Jednym z nich jest sporządzenie i wydanie pracownikowi niezwłocznie po ustaniu zatrudnienia świadectwa pracy. Dokument ten ma sformalizowaną formę i powinien zawierać informacje, które zostały ściśle określone w przepisach. Są to informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy.

Oznaczenie pracodawcy w świadectwie pracy. Jedną z informacji, jakie powinny znaleźć się w świadectwie pracy, jest oznaczenie pracodawcy. W tym przypadku należy wskazać pełną nazwę zakładu pracy, adres jego siedziby oraz numer REGON-PKD, który zawiera

identyfikator pracodawcy. Co do zasady zmiana adresu siedziby pracodawcy czy nawet jego nazwy, przy jednoczesnym zachowaniu danych identyfikujących takich jak NIP, REGON czy KRS, nie powoduje zmian dla pracownika w zakresie trwającego stosunku pracy. Nie ma zatem konieczności aktualizacji dokumentów pracowniczych takich jak umowa o pracę, a także umieszczania tej informacji w świadectwie pracy.

Tryby zmiany adresu pracodawcy a treść świadectwa pracy. Zasadniczo o fakcie zmiany swojego adresu pracodawca może powiadomić pracowników w sposób dowolny, przykładowo wysyłając informację mailowo czy umieszczając ją na tablicy informacyjnej. Dzieje się tak, gdy zmiana adresu pracodawcy nie wpływa na miejsce świadczenia pracy pracownika (np. gdy wykonuje on zadania w trybie telepracy czy pracy zdalnej) albo gdy w umowie o pracę pracownika jako miejsce świadczenia pracy jest wskazany większy obszar niż konkretny adres siedziby firmy, a nowy adres mieści się w tym samym obszarze. W takiej sytuacji także zmiana adresu nie musi być w żaden sposób odnotowana w dokumentacji pracowniczej, w tym wyszczególniana w świadectwie pracy.

PRZYKŁAD

Pracodawca będący właścicielem kilkunastu aptek w Gdańsku do końca września 2022 r. prowadził jedną z nich przy ul. Marii Skłodowskiej-Curie 22. Jednak z uwagi na wypowiedzenie umowy najmu tego lokalu przez jego właściciela pracodawca musiał wynająć nowy lokal – także w Gdańsku przy ul. Świętej Barbary 13. Pracownicy w umowach o pracę mieli wskazane jako miejsce pracy miasto Gdańsk. Pracodawca nie musiał zatem w żaden sformalizowany sposób zawiadamiać pracowników o zmianie adresu firmy. Zrobił to na zebraniu z pracownikami, podczas którego ustnie poinformował o zmianie lokalizacji i wręczył wizytówki apteki z nowym adresem. Od 1 października 2022 r. pracownicy tej apteki rozpoczęli więc pracę u swojego pracodawcy w nowej lokalizacji. Jednak jedna z tych osób 28 października 2022 r. złożyła wypowiedzenie i jej stosunek pracy zakończy się 12 listopada 2022 r. W świadectwie pracy pracownika pracodawca nie musi odnotowywać wskazanych zmian. Wykazuje on cały okres zatrudnienia, bez wyszczególniania okresu przed zmianą adresu i po zmianie, oraz wpisuje tylko aktualny adres apteki.

Takiej dowolności pracodawca nie ma natomiast w dwóch sytuacjach. Pierwsza z nich ma miejsce, gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki w siedzibie pracodawcy i w umowie o pracę ma wpisany jako miejsce wykonywania pracy właśnie ten adres. Wówczas adres siedziby firmy jest istotnym elementem umowy o pracę i jego zmiana wymaga dokonania formalnego wypowiedzenia warunków umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego miejsce pracy) lub podpisania aneksu do umowy o pracę, w którym obie strony stosunku pracy zgodnie ustalają nowy adres świadczenia pracy. Jednak konieczność dokonania zmiany miejsca pracy w umowie o pracę nie powoduje w tym przypadku konieczności odnotowania zmiany adresu w świadectwie pracy.

PRZYKŁAD

Od 1 października 2022 r. ze względów marketingowych dokonano rebrandingu i zmiany adresu spółki z: Apteka Tanich Leków Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku przy ul. Marii Skłodowskiej-Curie 22, na: Apteka Przyjazna Pacjentom Sp. z o.o. z siedzibą w Gdań-

sku przy ul. Świętej Barbary 13. Pozostałe dane spółki zostały bez zmian. Pracownicy w umowach o pracę jako miejsce pracy mieli wskazany dokładny adres dotychczasowej lokalizacji apteki. W związku z tym pracodawca podpisał z każdym z nich aneks do umowy o pracę zmieniający miejsce świadczenia pracy i nazwę spółki pracodawcy. Jednak jedna z osób 28 października 2022 r. złożyła wypowiedzenie i jej stosunek pracy zakończy się 12 listopada 2022 r. W świadectwie pracy pracownika pracodawca nie musi odnotowywać wskazanych zmian.

Druga sytuacja to zmiana adresu pracodawcy, która jest konsekwencją przejęcia zakładu pracy lub przejścia jego części na innego pracodawcę (art. 23^1 Kodeksu pracy). W takim przypadku dochodzi łącznie do zmiany podmiotu zatrudniającego oraz najczęściej adresu firmy. W tym przypadku konieczne będzie odnotowanie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w świadectwie pracy. W konsekwencji tego obowiązku zostanie odnotowana także zmiana adresu pracodawcy, jeśli miała ona miejsce przy okazji przejścia zakładu pracy.

PRZYKŁAD

Od 14 września 2022 r. nastąpiło przejęcie zakładu pracy Apteka Tanich Leków Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku przy ul. Marii Skłodowskiej-Curie 22 przez nowego pracodawcę Apteka Przyjazna Pacjentom Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku przy ul. Świętej Barbary 13. Nowy pracodawca podjął decyzję, że przejęci pracownicy zasilą zespół jego dotychczasowej apteki przy ul. Świętej Barbary. W związku z tym jeden z pracowników postanowił zakończyć współpracę z nowym pracodawcą, co zostało ustalone w porozumieniu stron, zgodnie z którym ostatni dzień stosunku pracy to 31 października 2022 r. W świadectwie pracy pracownika, który był zatrudniony od 1 marca 2021 r. do 31 października 2022 r., pracodawca powinien wskazać:

był(a) zatrudniony(a)

APTEKA PRZYJAZNA PACJENTOM SP. Z O.O., ul. Świętej Barbary 13, Gdańsk

w okresie od 2021-03-01 do 2022-10-31 w wymiarze pełnym

w tym:

był(a) zatrudniony(a)

APTEKA TANICH LEKÓW, ul. Marii Skłodowskiej-Curie 22, Gdańsk

w okresie od 2021-03-01 do 2022-09-13

APTEKA PRZYJAZNA PACJENTOM SP. Z O.O., ul. Świętej Barbary 13, Gdańsk

w okresie od 2022-09-14 do 2022-10-31 (przejęcie zakładu pracy na podstawie art. 23^1 Kodeksu pracy)

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 23^1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700
- § 2 ust. 1 oraz załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy – j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 1862

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

1 Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych – zasady ubiegania się o wsparcie z PFRON

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może ubiegać się o wsparcie z PFRON polegające na zwrocie kosztów szkolenia tych osób. Dzięki dodatkowym kursom pracownik podnosi swoje kwalifikacje zawodowe, a tym samym nabywa wiedzę i umiejętności poprawiające jego wydajność na danym stanowisku pracy.

Pracodawca może otrzymać refundację poniesionych przez siebie kosztów szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze środków PFRON. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą.

Koszty szkolenia kwalifikujące się do objęcia refundacją z PFRON

Refundacja obejmuje poniesione w związku ze szkoleniem koszty:

- usług świadczonych przez osoby prowadzące szkolenie za godziny, podczas których prowadzą one szkolenie,
- usług tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- podróży osób prowadzących szkolenie, uczestników szkolenia, tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- zakwaterowania i wyżywienia uczestników szkolenia,
- usług doradczych,
- obsługi administracyjno-biurowej,
- wynajmu pomieszczeń,
- amortyzacji wyposażenia i narzędzi, z wyłączeniem wyposażenia i narzędzi zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie 7 lat przed realizacją szkolenia,
- materiałów szkoleniowych.

Refundacja jest przeznaczona również na pokrycie wydatków obejmujących koszty płacy pracownika niepełnosprawnego za czas, w którym uczestniczy on w szkoleniu.

Maksymalna wysokość refundacji szkolenia

Refundacja może wynieść do wysokości:

- 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą – dla małych i średnich przedsiębiorców,

- 60% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą – dla dużych przedsiębiorców.

Wysokość refundacji na jedną osobę nie może przekroczyć wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia (obecnie jest to kwota 6156,25 zł, a zatem maksymalna wysokość refundacji może wynieść 12 312,50 zł).

Dodatkowym ograniczeniem jest wykazanie, aby łączna wysokość kosztów obsługi administracyjno-biurowej, wynajmu pomieszczeń oraz kosztów płacy pracownika niepełnosprawnego za czas, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu, nie przekraczała pozostałych kosztów szkolenia.

Przez małego i średniego przedsiębiorcę należy rozumieć małe i średnie przedsiębiorstwo w rozumieniu rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm.).

Do kategorii mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) należą przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót nie przekracza 50 mln euro lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 mln euro.

W kategorii MŚP:

- małe przedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 50 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 mln euro,
- mikroprzedsiębiorstwo definiuje się jako przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 mln euro.

Do kategorii dużych przedsiębiorstw należą przedsiębiorstwa niespełniające powyższych kryteriów.

Procedura ubiegania się o refundację

Krok 1. Pracodawca składa wniosek o przyznanie refundacji przed rozpoczęciem projektu szkoleniowego.

Wniosek należy kierować do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

Wniosek zawiera dane identyfikujące pracodawcę, a ponadto m.in.:

- wnioskowaną kwotę refundacji,
- informację o planowanych do poniesienia kosztach szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą,
- opis projektu szkoleniowego wraz z uzasadnieniem jego wyboru oraz informacją o spodziewanych skutkach jego realizacji,
- miejsce i termin realizacji szkolenia,
- oświadczenie o zaleganiu lub niezaleganiu z wymagalnymi zobowiązaniami wobec PFRON,

- informację o wysokości otrzymanej pomocy publicznej i pomocy *de minimis* lub oświadczenie o nieotrzymaniu pomocy, o których mowa w art. 37 ust. 5 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia refundacją.

Krok 2. Starosta sprawdza wniosek pod względem rachunkowym oraz formalnym.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości we wniosku starosta:

- informuje pracodawcę o nieprawidłowościach w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku oraz
- wzywa do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.

Termin ten podlega przedłużeniu na wniosek pracodawcy, jeżeli usunięcie nieprawidłowości nie może nastąpić w terminie z przyczyn nieleżących po stronie pracodawcy. W przypadku niedotrzymania terminu lub przedłużonego terminu starosta informuje pracodawcę o pozostawieniu wniosku bez rozpatrzenia.

Starosta, rozpatrując wniosek, bierze pod uwagę w szczególności:

- wysokość posiadanych środków PFRON przeznaczonych na refundację w danym roku,
- okres prowadzenia działalności oraz doświadczenie pracodawcy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- wysokość przewidywanych kosztów szkolenia.

Krok 3. W terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku starosta pisemnie informuje pracodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku.

W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta sporządza uzasadnienie. Natomiast jeżeli wniosek zostanie zaopiniowany pozytywnie, starosta informuje o tym pracodawcę, wzywając go do negocjacji warunków umowy. Negocjacje powinny zakończyć się w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.

Krok 4. W terminie 14 dni od dnia zakończenia negocjacji starosta zawiera umowę z pracodawcą.

Umowa określa w szczególności:

- termin przekazania i wysokość refundacji ustalonej w wyniku negocjacji,
- liczbę osób niepełnosprawnych, które zostały skierowane na szkolenie,
- możliwość zweryfikowania przez starostę prawidłowości wykonania warunków umowy przez pracodawcę,
- zobowiązanie pracodawcy do umożliwienia przeprowadzenia przez starostę weryfikacji wykonania warunków umowy.

Umowa zawierana jest w formie pisemnej. Zmiana umowy również wymaga formy pisemnej.

Zwrot kosztów szkolenia

Starosta przekazuje kwotę refundacji na rachunek wskazany we wniosku w terminie 14 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę dokumentów potwierdzających poniesienie kosztów szkolenia kwalifikujących się do refundacji z PFRON.

Starosta pisemnie informuje pracodawcę o numerze referencyjnym programu pomocowego, na podstawie którego jest udzielana refundacja.

Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.

Rozliczenie refundacji

Pracodawca, dokonując rozliczenia refundacji, posługuje się danymi zawartymi we wniosku i w umowie.

Pracodawcom wykonującym działalność gospodarczą refundacja kosztów szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych jest udzielana zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) nr 651/2014 z 17 czerwca 2014 r. uznającym niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu.

Przedsiębiorca powinien przechowywać dokumentację pozwalającą na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy z przepisami rozporządzenia przez okres 10 lat od dnia przyznania pomocy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 41 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 573; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1812
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1213

©℗
Alicja Izdebska
specjalista z zakresu legislacji i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych

2 Czy osobę, która łączy urlop rodzicielski z pracą, należy wliczyć do liczby pracowników, od której zależy obowiązek dokonywania wpłat na PFRON

PROBLEM

Jesteśmy zobowiązani dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON. Z przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wynika, że do liczby pracowników, od której zależy obowiązek wpłat, nie wlicza się osób przebywających na urlopie rodzicielskim. Co w przypadku, gdy pracownik niebędący osobą niepełnosprawną, zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, łączy urlop rodzicielski z pracą na 1/2 etatu? Czy taką osobę wliczamy do liczby pracowników w wymiarze 1/2 etatu, bo w takim wymiarze wykonuje pracę?

RADA

Pracownik, o którym mowa w pytaniu, nie podlega w ogóle wliczeniu do stanu zatrudnienia, od którego zależy obowiązek dokonywania wpłat na PFRON. Nie ma znaczenia, że urlop rodzicielski łączy z wykonywaniem pracy w obniżonym wymiarze (1/2 etatu). Nadal jest uważany za osobę przebywającą na urlopie rodzicielskim. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Ustalanie liczby pracowników warunkującej dokonywanie wpłat na PFRON. Do liczby pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, od której zależy obowiązek dokonywania wpłat na PFRON (minimum 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty), są wliczani zarówno pracownicy niepełnosprawni, jak i osoby niebędące pracownikami niepełnosprawnymi. Bez znaczenia pozostaje rodzaj umowy o pracę, forma wykonywania pracy (telepraca, praca zdalna) czy wymiar zatrudnienia. Do wskazanej liczby pracowników nie należy wliczać:

- osób niepełnosprawnych przebywających na urlopach bezpłatnych oraz
- osób niebędących osobami niepełnosprawnymi, zatrudnionych:
  - na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
  - przebywających na urlopach rodzicielskich,
  - przebywających na urlopach wychowawczych,
  - nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
  - będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
  - nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
  - przebywających na urlopach bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy, m.in. Kodeks pracy (art. 21 ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Z powołanego przepisu (art. 21 ust. 5 ustawy o rehabilitacji) wynika, że wystarczy, aby pracownik przebywał na urlopie rodzicielskim, i tylko ta okoliczność umożliwia pracodawcy wyłączenie go z liczby osób, od której zależy obowiązek dokonywania wpłat na PFRON. Ponadto wskazana regulacja nie odnosi się w ogóle do sytuacji łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, a także nie określa minimalnego wymiaru czy okresu korzystania z urlopu rodzicielskiego. Sam fakt przebywania na tym urlopie umożliwia wyłączenie pracownika ze stanu osobowego. Ponadto bez znaczenia pozostaje wymiar czasu pracy, w jakim zatrudniony jest pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego.

WAŻNE Do stanu zatrudnienia warunkującego obowiązek dokonywania wpłat na PFRON nie wlicza się pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim.

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. zatrudnia pracownika na 3/4 etatu. Osoba ta przebywa na urlopie rodzicielskim. Pracodawca nie wlicza tego pracownika do stanu zatrudnienia do ustalenia

obowiązku dokonywania wpłat na PFRON. Nie ma znaczenia, że osoba ta jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Obowiązek dokonywania wpłat na PFRON i zwolnienia w tym zakresie. Zobowiązany do dokonywania miesięcznych wpłat na PFRON (do 20 dnia następnego miesiąca) jest pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Wpłata jest ustalana w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Omawiany obowiązek nie jest nakładany na (art. 21 ust. 2, ust. 2e, ust. 3 i ust. 6 ustawy o rehabilitacji):

- pracodawców, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%;
- niedziałające w celu osiągnięcia zysku:
  - domy pomocy społecznej w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
  - hospicja w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej,
  - zakłady opiekuńczo-lecznicze,
  - publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób niepełnosprawnych, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi;
- pracodawców, co do których ogłoszono upadłość;
- placówki dyplomatyczne i urzędy konsularne;
- przedstawicielstwa i misje zagraniczne.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 21 ust. 1–2, ust. 2e, ust. 3, ust. 5–6 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 573; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1812
- art. 182^{1e} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700

©℗
Bożena Goliszewska-Chojdak
ekonomista, specjalista z zakresu kadr i płac, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, praktyk z kilkunastoletnim doświadczeniem w dziale personalnym

3 Czy praca z projektorem uprawnia pracownika do refundacji okularów korygujących wzrok

PROBLEM

Jeden z naszych pracowników wykorzystuje w pracy multimedialny projektor, który wyświetla obraz na ekranie projekcyjnym. Czy osoba ta powinna

być kwalifikowana jako użytkująca monitor ekranowy i czy w związku z tym ma prawo ubiegać się o refundację od pracodawcy okularów korygujących wzrok?

RADA

Projektor multimedialny wyświetla obraz na ekranie, który nie jest jego integralną częścią. Dlatego nie może być traktowany jak monitor ekranowy. Tym samym praca z projektorem nie uprawnia pracownika do refundacji zakupu okularów. Jednak taka refundacja przysługuje w sytuacji, gdy projektor jest podłączony do komputera wyposażonego w monitor ekranowy i w taki sposób pracownik wykonuje na nim pracę.

UZASADNIENIE

Jednym z obowiązków pracodawców, którzy organizują pracę z monitorami ekranowymi, jest konieczność zapewnienia pracownikom szczególnej profilaktycznej opieki zdrowotnej. Oznacza to obowiązek wskazania w skierowaniu na badania profilaktyczne faktu pracy przy monitorze ekranowym. Jeżeli badania okulistyczne przeprowadzone w ramach badań profilaktycznych wykażą potrzebę stosowania okularów korygujących wzrok przy obsłudze monitora ekranowego, wówczas pracodawca będzie zobowiązany dofinansować pracownikowi zakup okularów z własnych środków (§ 8 ust. 2 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe).

Warunki decydujące o obowiązku zapewnienia okularów korekcyjnych przez pracodawcę. Zapewnienie okularów korekcyjnych wiąże się z koniecznością spełnienia kilku przesłanek. Niezbędne jest posiadanie statusu pracownika – zgodnie z definicją wynikającą z przepisów rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Definicja pracownika na podstawie rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

DEFINICJA

Pracownikiem jest każda osoba zatrudniona przez pracodawcę, w tym praktykant i stażysta, użytkująca w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy (§ 2 pkt 4 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe).

Zatem jeżeli zatrudniona przez pracodawcę osoba nie użytkuje monitora ekranowego, wówczas nie ma podstaw do wydania zalecenia pracy w okularach korekcyjnych oraz ubiegania się o ich refundację u pracodawcy.

Definicja monitora ekranowego

DEFINICJA

Monitor ekranowy to urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu (§ 2 pkt 1 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe).

PRZYKŁAD

Pracodawca dokonał zmian w sprzęcie, z którego korzystają pracownicy, wymieniając monitory wykonane w starej technologii CRT na konstrukcje typu LCD. W związku z tym uznał, że nie ma obowiązku zapewnienia pracownikom szczególnej profilaktycznej opieki zdrowotnej i nie musi zapewniać dofinansowania zakupu okularów czy 5-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy.

Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe, nawet w przypadku korzystania przez pracowników z bezpieczniejszych monitorów typu LCD. Pracodawca musi bowiem nadal stosować wszystkie zasady wynikające z rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Monitor LCD to nadal monitor ekranowy, w przypadku którego nie jest istotna metoda uzyskiwania obrazu.

Różnice między pracą z projektorem a pracą z monitorem. Problem z refundacją okularów korygujących wzrok może pojawić się w przypadku, gdy pracownik użytkuje w procesie pracy projektor, a nie monitor w zwyczajowym ujęciu. Projektorem jest urządzenie przesyłające obraz na właściwe tło, którym może być specjalistyczny ekran projekcyjny, ale też np. właściwie pomalowana ściana. Oznacza to, że posiadanie samego projektora do wyświetlania obrazu jest niewystarczające, aby spełniał on swoje zadanie. Potrzebne jest urządzenie dodatkowe w postaci wspomnianego ekranu, na którym obraz będzie mógł być wyświetlony. Wszystko to powoduje, że uznanie pracownika, który pracuje z projektorem, za osobę pracującą z monitorem ekranowym jest mocno wątpliwe.

Definicja monitora ekranowego jest bardzo szeroka. Musi on jednak spełniać określone kryteria wynikające z przepisów regulujących ergonomię takich urządzeń. Monitor powinien być urządzeniem regulowanym – w ramach pochylenia do tyłu i do przodu, jak również w ramach zapewnienia obrotu wokół własnej osi. Już te wymogi odnoszące się do monitorów ekranowych dają podstawę uznania, że projektor multimedialny wraz z ekranem czy ścianą nie jest monitorem ekranowym.

Zatem przyjęcie, że projektor, który wyświetla obraz na oddzielnym ekranie, nie jest monitorem ekranowym, powoduje, że nie ma podstaw do zakwalifikowania osoby użytkującej projektor, na gruncie przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, do grupy pracowników wykonujących pracę na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Osoba taka jest co prawda pracownikiem na podstawie przepisów Kodeksu pracy, jednak to przepisy wskazanego rozporządzenia są podstawą ewentualnej refundacji okularów korygujących wzrok, a nie przepisy Kodeksu pracy.

WAŻNE Pomimo że za pośrednictwem projektora oraz ekranu projekcyjnego można uzyskać „taki sam” obraz w zakresie treści jak na monitorze ekranowym, trudno uznać, iż projektor wraz z zewnętrznym ekranem jest monitorem ekranowym w rozumieniu przepisów rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe oraz wymogów ergonomii.

Nie można jednak wykluczyć zalecenia korekcji wzroku oraz skutecznego domagania się refundacji okularów w sytuacji, gdy pracownik użytkuje wprawdzie projektor wyświetlający zawartość na ekranie, jednak dodatkowo posługuje się komputerem wyposażonym w monitor ekranowy, do którego jest podłączony projektor. W takiej sytuacji, jeżeli pracownik obsługujący taki zestaw wpatruje się w ekran monitora, a pozostałe osoby w pomieszczeniu – w ekran, na którym projektor wyświetla obraz, i jest to normalna, codzienna organizacja pracy osoby obsługującej komputer oraz projektor – wówczas taka osoba może uzyskać od pracodawcy refundację zakupu okularów.

Nawet naprzemienne wpatrywanie się w ekran monitora ekranowego oraz zawartość ekranu, na którym obraz wyświetla projektor, może uzasadniać zalecenie pracy w okularach oraz konieczność ich sfinansowania przez pracodawcę. Należy bowiem zauważyć, że przepis wymaga pracy z monitorem ekranowym co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy – nie wskazując jako wymogu bezwzględnego, aby pracownik przez 4 godziny wpatrywał się w monitor ekranowy z 5-minutowymi przerwami po każdej godzinie pracy przy monitorze ekranowym.

PODSTAWA PRAWNA:

- § 2–3, § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe – Dz.U. Nr 148, poz. 973

©℗
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

Polecamy

W numerze 12/2022 MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń dodatek internetowy

„Jak przygotować się do zmian 2023 w prawie pracy i ZUS"

a w nim m.in.:

- jak udzielać urlopów związanych z rodzicielstwem pracownikom będącym rodzicami adopcyjnymi w 2023 r.,
- jak będzie się zmieniało minimalne wynagrodzenie w 2023 r.,
- kto będzie musiał posiadać PUE ZUS od 1 stycznia 2023 r.,
- co zmieni się w rozliczaniu wynagrodzeń od 1 stycznia 2023 r.

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

1 Zobowiązanie wspólnika do powtarzających się świadczeń niepieniężnych a obowiązek ubezpieczeń w ZUS

Wspólnik spółki z o.o. świadczący określone usługi na podstawie umowy spółki, w ramach zobowiązania do powtarzających się świadczeń niepieniężnych na podstawie art. 176 Kodeksu spółek handlowych, nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom w ZUS. Od wynagrodzenia za taką aktywność zawodową nie są naliczane składki na ubezpieczenia społeczne ani ubezpieczenie zdrowotne.

Jeżeli podstawą świadczenia usług przez wspólnika na rzecz spółki jest np. umowa o pracę albo umowa cywilnoprawna, to podleganie ubezpieczeniom w ZUS należy rozstrzygać na ogólnych zasadach.

Zamknięty katalog tytułów do objęcia obowiązkiem ubezpieczeń w ZUS

Przepisy ustawy systemowej wiążą obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne bezpośrednio z tytułem do objęcia tymi ubezpieczeniami.

Katalog tytułów/osób podlegających obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu określają art. 6 ustawy systemowej i art. 66 ustawy zdrowotnej.

Zawarte w przywołanych przepisach tytuły do objęcia obowiązkiem tych ubezpieczeń są jedyne, a zatem jest to katalog zamknięty. W tej grupie ubezpieczonych nie wymieniono wspólników spółek handlowych wykonujących jedynie na podstawie umowy spółki powtarzające się świadczenia niepieniężne (w rozumieniu art. 176 Kodeksu spółek handlowych).

Zmian w tym zakresie nie wprowadził Polski Ład 1.0 (ustawa z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw) ani Polski Ład 2.0 (ustawa z 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw).

Oznacza to, że obecnie, jak również w stanie prawnym obowiązującym przed 1 stycznia 2022 r., od wynagrodzenia należnego za realizację wspomnianych świadczeń nie należy naliczać składek ZUS.

Znajduje to potwierdzenie w interpretacjach indywidualnych ZUS m.in.:

- z 24 maja 2022 r., WPI/200000/43/666/2022;

- z 2 marca 2022 r., WPI/200000/43/177/2022, w której stwierdzono, że:

ZUS *(…) katalog tytułów do objęcia obowiązkiem ubezpieczeń nie zawiera w swej treści osób fizycznych wykonujących za wynagrodzeniem powtarzające się świadczenia niepieniężne w rozumieniu art. 176 Kodeksu spółek handlowych wyłącznie na podstawie umowy spółki. W konsekwencji samo wykonywanie przez te osoby świadczeń niepieniężnych za wynagrodzeniem nie powoduje powstania tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczeń społecznych, tym samym wypłacane w oparciu o art. 176 Kodeksu spółek handlowych wynagrodzenie nie rodzi obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.*

Wcześniej podobnie rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 7 marca 2018 r. (I UK 575/16):

SN *O włączeniu do ubezpieczenia społecznego decyduje przynależność do grupy podmiotów określonej w art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot nienoszący cech podmiotu ubezpieczenia nie stanowi przesłanki objęcia – z mocy ustawy – tym ubezpieczeniem (…). Wspólnicy spółek kapitałowych, także jako członkowie zarządów tych spółek, nie są podmiotami ubezpieczeń społecznych. Relacje zachodzące między nimi a spółką mają charakter korporacyjny, także gdy dotyczą zobowiązania wspólnika do oznaczonych w umowie spółki powtarzających się świadczeń niepieniężnych za wynagrodzeniem (art. 176 k.s.h.).*

Zasady podejmowania zobowiązania do powtarzających się świadczeń niepieniężnych

Artykuł 176 Kodeksu spółek handlowych określa zasady związane z podjęciem zobowiązania wspólnika spółki do powtarzających się świadczeń niepieniężnych, tj.:

- w umowie spółki należy oznaczyć rodzaj i zakres powtarzających się świadczeń niepieniężnych;

  Oznaczenie rodzaju i zakresu świadczeń niepieniężnych musi mieć miejsce w umowie spółki, co podkreśla również art. 159 Kodeksu spółek handlowych. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli wspólnikowi mają być przyznane szczególne korzyści lub jeżeli na wspólników mają być nałożone, oprócz wniesienia wkładów na pokrycie udziałów, inne obowiązki wobec spółki, należy to, pod rygorem bezskuteczności wobec spółki, dokładnie określić w umowie spółki. Zobligowanie wspólnika do wykonywania określonych świadczeń dla spółki może nastąpić nie tylko na etapie zawierania umowy spółki i powoływania spółki do istnienia, ale także później, w drodze zmiany/aneksowania umowy. Co istotne, wszelkie zmiany wprowadzane do umowy spółki wymagają uchwały wspólników podejmowanej podczas ich zgromadzenia. Zarząd spółki powinien skutecznie powiadomić wspólników o planowanym zgromadzeniu i przedmiocie uchwały, np. listownie lub elektronicznie, jeżeli wyrażono zgodę na taką formę komunikacji. Zmiana umowy spółki musi ponadto zostać zgłoszona do KRS. Jako przykłady powtarzających się świadczeń niepieniężnych wspólnika należy wskazać m.in. realizowane cyklicznie usługi: prawne, szkoleniowe, konsultacyjne czy informatyczne.

- wynagrodzenie z tego tytułu nie może przewyższać cen lub stawek przyjętych w obrocie, a może być wypłacane także w przypadku, gdy sprawozdanie finansowe nie wykazuje zysku;

  Przedmiotem omawianych świadczeń niepieniężnych mogą być co do zasady wszystkie czynności dopuszczalne prawem, a przysługujące z ich tytułu wynagrodzenie należy ustalać według stawek rynkowych.

- zbycie udziału, jego części lub ułamkowej części udziału bądź obciążenie udziału może nastąpić jedynie za pisemną zgodą spółki, chyba że umowa spółki stanowi inaczej.

Prezes Narodowego Funduszu Zdrowia w decyzji z 1 marca 2022 r. (nr 19/2022/BP) określił warunki, jakie powinny zostać spełnione przy przyjęciu przez wspólnika spółki zobowiązania do powtarzających się świadczeń niepieniężnych. Stwierdził w niej, że:

NFZ *(…) konieczne jest rozróżnienie zobowiązania wspólnika do powtarzających się świadczeń niepieniężnych od innych fakultatywnych postanowień umowy spółki oraz ewentualnych cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych pomiędzy spółką a wspólnikiem. Do elementów przedmiotowo-istotnych zobowiązania ustanowionego na podstawie art. 176 Kodeksu spółek handlowych należą: obligacyjno-udziałowy charakter zobowiązania, ustanowiony w umowie spółki, oznaczony rodzaj i zakres świadczeń, odpłatność (oznaczenie wynagrodzenia), związek z udziałami ograniczonymi w zakresie swobody dysponowania nimi przez wspólnika. W odróżnieniu od innego rodzaju fakultatywnych zobowiązań umownych oraz cywilnoprawnych, obowiązek powtarzających się świadczeń niepieniężnych powinien pozostawać w ścisłym związku z zamierzeniami i celem, dla którego wspólnicy utworzyli spółkę. W celu skutecznego ustanowienia instytucji opisanej w art. 176 § 1 Kodeksu spółek handlowych, strony umowy spółki powinny oznaczyć co najmniej rodzaj i zakres świadczeń. Pod pojęciem rodzaju należy przy tym rozumieć przedmiot świadczenia. Ustawodawca nie ustanawia ograniczeń co do rodzaju świadczeń będących przedmiotem zobowiązania, wobec czego przyjąć należy, iż przedmiotem zobowiązania wspólnika może być każdy typ świadczenia. Drugim obligatoryjnym elementem zobowiązania wspólnika pozostaje jego zakres, przez co rozumie się rozmiar i okres świadczenia (w znaczeniu częstotliwość). Zgodnie z literalnym brzmieniem normy ustanowionej w art. 176 Kodeksu spółek handlowych, świadczenie powinno mieć charakter powtarzalny, a zatem periodyczny. Tego kryterium nie spełniają zobowiązania jednorazowe, ciągłe ani stałe. Relacje zachodzące między wspólnikami spółek kapitałowych a spółką mają charakter korporacyjny, także gdy dotyczą zobowiązania wspólnika do oznaczonych w umowie spółki powtarzających się świadczeń niepieniężnych za wynagrodzeniem (art. 176 Kodeksu spółek handlowych). Dochody z tak opisanego stosunku prawnego nie stanowią tytułu do podlegania obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego. Ustalenie rzeczywistej natury prawnej zobowiązania ustanowionego w umowie spółki możliwe jest dopiero po ustaleniu: okoliczności, w których strony złożyły oświadczenia woli, zasad współżycia społecznego, ustalonych zwyczajów, zgodnego zamiaru stron, celu umowy, a także sposobu jej realizacji.*

PRZYKŁAD

35-letni mieszkaniec Łodzi jest jednym z 3 wspólników spółki z o.o., w której dodatkowo sprawuje funkcję członka zarządu na podstawie aktu powołania (uchwały wspólników). Z tytułu pełnienia tej funkcji podlega obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu. Od 1 maja 2022 r. na mocy zgłoszonej do KRS zmiany umowy spółki jest on zobligowany do powtarzających się świadczeń niepieniężnych w postaci usługi polegającej na wykonywaniu raz w tygodniu kopii zapasowych danych gromadzonych na serwerach będących w posiadaniu spółki. Za spełnienie tego świadczenia otrzymuje raz w miesiącu wynagrodzenie ustalone na podstawie stawek obowiązujących w Łodzi za tego rodzaju czynności informatyczne. Od wspomnianej należności spółka nie nalicza składek ZUS, ponieważ jest to powtarzające się świadczenie niepieniężne realizowane na warunkach określonych w art. 176 Kodeksu spółek handlowych.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 159, art. 176 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1467; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1488
- art. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933
- art. 66 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1285; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1855

POWOŁANE ORZECZENIA SĄDÓW:

- wyrok SN z 7 marca 2018 r. (I UK 575/16)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna ZUS z 24 maja 2022 r. (WPI/200000/43/666/2022)
- interpretacja indywidualna ZUS z 2 marca 2022 r. (WPI/200000/43/177/2022)
- decyzja Prezesa NFZ z 1 marca 2022 r. (nr 19/2022/BP)

©℗
Mariusz Pigulski
ekspert i praktyk, zajmujący się od wielu lat prawem pracy i ubezpieczeń społecznych,
absolwent Podyplomowego Studium Prawa Pracy na Uniwersytecie Łódzkim,
autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

2 Kiedy zgłoszenie zleceniobiorcy do ubezpieczenia chorobowego po terminie powoduje korektę składki na to ubezpieczenie

PROBLEM

Zatrudniliśmy zleceniobiorcę od 1 września 2022 r. Przez nieuwagę nie wysłaliśmy zgłoszenia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego od tej daty (mimo deklaracji zleceniobiorcy przystąpienia do tego ubezpieczenia). Zrobiliśmy to dopiero 15 października 2022 r. Mimo to z wynagrodzenia wypłaconego zleceniobiorcy we wrześniu br. potrąciliśmy składkę chorobową. Czy postąpiliśmy prawidłowo?

RADA

Nie. Ponieważ we wrześniu 2022 r. zleceniobiorca nie był jeszcze objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym, składka na to ubezpieczenie została pobrana niesłusznie. Zatem powinni Państwo sporządzić korektę dokumentów rozliczeniowych za wrzesień br. i zwrócić składkę chorobową ubezpieczonemu. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Podleganie ubezpieczeniom z tytułu zlecenia. Osoby fizyczne wykonujące na terenie Polski pracę na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do

której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy o zleceniu, obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu i zdrowotnemu. Obowiązek ubezpieczeń powstaje od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania i trwa do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.

Natomiast do ubezpieczenia chorobowego zleceniobiorca może przystąpić na swój wniosek (dobrowolnie), jeżeli obowiązkowo podlega ubezpieczeniom emerytalno-rentowym. Najczęściej zdarza się tak, gdy zlecenie jest jego jedynym tytułem do ubezpieczeń lub zbiega się z innymi tytułami do ubezpieczeń, np. zlecenie i umowa o pracę na część etatu z wynagrodzeniem niższym od minimalnego.

Zatem zleceniobiorca decyduje, czy chce być objęty ubezpieczeniem chorobowym i w konsekwencji ponosić koszt składek na to ubezpieczenie (składki są finansowane w całości z jego środków i potrącane przez płatnika z wynagrodzenia zleceniobiorcy), i nabyć w związku z tym prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego, m.in. chorobowego, z tytułu macierzyństwa czy konieczności sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego. Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Obowiązek zgłoszenia należy do płatnika składek, tj. zleceniodawcy. Zgłoszenia dokonuje się w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia, czyli zasadniczo od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy.

Nie zawsze do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego trzeba przystępować na początku współpracy. Zleceniobiorca może być początkowo zgłoszony tylko do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a później, w trakcie realizacji umowy, złożyć płatnikowi składek wniosek w sprawie przystąpienia do ubezpieczenia chorobowego. Zatem do tego ubezpieczenia może przystąpić w każdym czasie obowiązywania umowy. Jeżeli dojdzie do tego w trakcie trwania umowy, płatnik składek powinien wyrejestrować zleceniobiorcę z dotychczasowych ubezpieczeń na formularzu ZUS ZWUA i zgłosić go ponownie do ubezpieczeń (w tym do chorobowego) na formularzu ZUS ZUA.

Objęcie dobrowolnie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi albo chorobowym następuje od dnia wskazanego w zgłoszeniu (lub jego zmianie), nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym zgłoszenie zostało złożone w ZUS (art. 14 ust. 1 ustawy systemowej). Jednak od tej zasady jest jeden wyjątek. Mianowicie objęcie dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym następuje od dnia wskazanego w zgłoszeniu, ale tylko wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych zostało dokonane z zachowaniem ustawowego 7-dniowego terminu (art. ust. 1a ustawy systemowej).

PRZYKŁAD

Karolina P. rozpoczęła wykonywanie umowy zlecenia od 1 września 2022 r. Z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Zadeklarowała zleceniodawcy w oświadczeniu, że od pierwszego dnia wykonywania umowy chce przystąpić do ubezpieczenia chorobowego. Obowiązek ubezpieczeń społecznych powstał 1 września br. Płatnik składek powinien przekazać do ZUS zgłoszenie ZUS ZUA najpóźniej 8 września 2022 r. Wówczas Karolina P. zostałaby objęta ubezpieczeniem chorobowym również od tej daty. Jednak zleceniodawca przez nieuwagę nie dotrzymał

terminu i dokonał zgłoszenia dopiero 15 września 2022 r. W konsekwencji Karolina P. została objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym od 15 września 2022 r. (a nie od 1 września br. wskazanego przez nią w oświadczeniu).

Opłacanie składek. W okresie od dnia objęcia dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym do dnia jego ustania płatnik składek jest zobowiązany do rozliczania i opłacania składek za każdy miesiąc trwania tego ubezpieczenia. Jest to istotna zasada. Od tego bowiem zależy, kiedy faktycznie zleceniobiorca został objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Państwa zleceniobiorca zaczął realizować umowę od 1 września 2022 r., ale zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego zostało przekazane do ZUS dopiero 15 października 2022 r. To oznacza, że objęcie ubezpieczeniem chorobowym nastąpiło od tego dnia (15 października 2022 r.), a nie od 1 września br., jak chciał zleceniobiorca.

W związku z tym płatnik składek niesłusznie pobrał składkę chorobową z wynagrodzenia zleceniobiorcy uzyskanego we wrześniu br., zmniejszając w ten sposób jego wynagrodzenie przypadające do wypłaty.

Dokumenty rozliczeniowe przekazane do ZUS za wrzesień br., w których wykazano składkę chorobową, należy skorygować. W związku z tym powstanie nadpłata, którą ZUS zaliczy płatnikowi na poczet zaległych lub bieżących składek. Płatnik powinien zwrócić ubezpieczonemu pobraną nieprawidłowo składkę chorobową, biorąc jednocześnie pod uwagę, że pomniejszyła ona podstawę wymiaru składki zdrowotnej. W konsekwencji powstała niedopłata składki zdrowotnej.

Należy też wyjaśnić, w jakiej wysokości opłacić składki społeczne, w tym chorobową, za październik 2022 r., w którym ubezpieczeniem chorobowym objęto zleceniobiorcę od połowy miesiąca. Trzeba przypomnieć, że podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, z tym że nie stosuje się tu ograniczenia podstawy składki chorobowej do 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Poza tym w przypadku ubezpieczenia dobrowolnego podstawa wymiaru składki na to ubezpieczenie nie może przekroczyć miesięcznie 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (w 2022 r. maksymalna miesięczna podstawa wynosi 14 805 zł).

WAŻNE W 2022 r. maksymalna miesięczna podstawa wymiaru składki chorobowej wynosi 14 805 zł.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zleceniobiorców, których wynagrodzenie zostało określone w umowie zlecenia kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie, stanowi kwota osiągniętego przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o pdof.

To oznacza, że podstawy wymiaru składki chorobowej nie można zmniejszyć proporcjonalnie do okresu trwania tego ubezpieczenia w październiku br. Składkę tę należy naliczyć od całego wynagrodzenia uzyskanego w tym miesiącu.

Składka na ubezpieczenie chorobowe zostałaby pobrana prawidłowo, gdyby wynagrodzenie Państwa zleceniobiorcy za wrzesień 2022 r. zostało wypłacone w październiku br.

Składki na poszczególne ubezpieczenia są bowiem rozliczane kasowo, co oznacza, że w dokumentach do ZUS – raportach imiennych i deklaracji zbiorczej za dany miesiąc, wykazuje się składki należne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat – od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego dotyczy deklaracja, stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (§ 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych).

Zatem wynagrodzenie należne za wrzesień 2022 r., a wypłacone w październiku 2022 r. jest przychodem z października. Przychód październikowy stanowiłby wówczas podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne uwzględnianą w dokumentach za październik br.

Schemat ubezpieczeń zmienił się u Państwa zleceniobiorcy od 15 października 2022 r. Oznacza to, że od przychodu uzyskanego w tym miesiącu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, powinna być naliczona również składka chorobowa.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 2, art. 14 ust. 1–1a, art. 16 ust. 2, art. 18 ust. 3, art. 20, art. 36 ust. 1, ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933
- § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1771

©℗
Izabela Nowacka
ekonomista, od wielu lat zajmuje się tematyką wynagrodzeń i rozliczaniem płac, autorka licznych publikacji z dziedziny prawa pracy, podatków i ubezpieczeń społecznych

3 Czy za pracownika opłacającego tzw. mały ZUS należy rozliczać składki ubezpieczeniowe z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym

PROBLEM

Jedna z naszych pracownic złożyła wniosek o urlop wychowawczy w wymiarze 24 miesięcy, który rozpocznie się 1 listopada 2022 r. Osoba ta prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą i będzie to robiła również w okresie tego urlopu. Z tytułu działalności pracownica opłaca składki od 30% minimalnego wynagrodzenia i z tej preferencji składkowej będzie korzystała do końca grudnia 2023 r. Czy składki opłacane przez pracownicę z tytułu działalności mają wpływ na obowiązek składkowy za okres korzystania z urlopu wychowawczego?

RADA

Pracownik przebywający na urlopie wychowawczym może rozpocząć lub kontynuować pozarolniczą działalność gospodarczą. W okresie przebywania na urlopie wychowawczym obowiązkowe dla pracownicy będą ubezpieczenia emerytalne, rentowe i zdrowotne tylko z tytułu tej działalności. Za okres korzystania z urlopu wychowawczego płatnik nie będzie rozliczał składek na te ubezpieczenia. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Obowiązek ubezpieczeń w czasie urlopu wychowawczego. Osoba, która przebywa na urlopie wychowawczym, od dnia jego rozpoczęcia do dnia zakończenia podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek (w 2022 r. – 3553,20 zł). Podstawa ta nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy i nie niższa od 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia (2257,50 zł). Podstawa wymiaru tych składek obowiązuje przez cały rok kalendarzowy. Obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego również powstaje z dniem rozpoczęcia urlopu, a wygasa z dniem jego zakończenia (art. 66 ust. 1 pkt 32 i art. 75 pkt 15 ustawy zdrowotnej). Natomiast podstawę wymiaru składki zdrowotnej tych osób stanowi kwota odpowiadająca wysokości specjalnego zasiłku opiekuńczego przysługującego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych (w 2022 r. – 620 zł).

Składki za osobę przebywającą na urlopie wychowawczym są rozliczane przez pracodawcę, ale finansowane z budżetu państwa. Pracownik ma obowiązek poinformować płatnika składek o ustaleniu prawa do emerytury lub renty albo o posiadaniu innego tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego w czasie urlopu wychowawczego (również wtedy, gdy np. rozpoczyna i kończy działalność pozarolniczą w trakcie tego urlopu). Płatnik składek do chwili uzyskania oświadczenia od pracownika w ww. zakresie nie powinien w ogóle wykazywać go w dokumentacji rozliczeniowej ZUS jako osoby przebywającej na urlopie wychowawczym.

PRZYKŁAD

Pracownica korzysta z urlopu wychowawczego od 1 października 2022 r. Nie złożyła jednak oświadczenia w celu prawidłowego ustalenia obowiązku ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego osoby przebywającej na urlopie wychowawczym. Pracodawca nie rozliczył za nią składek za październik 2022 r. w raporcie ZUS RCA. Wykazał tylko w raporcie ZUS RSA okres tej nieobecności. Postępowanie pracodawcy jest prawidłowe. Do czasu otrzymania tego oświadczenia nie powinien on rozliczać składek z tytułu przebywania pracownicy na urlopie wychowawczym w raporcie ZUS RCA.

Działalność gospodarcza w trakcie urlopu wychowawczego. Co do zasady osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą podlega obowiązkowym ubezpieczeniom:

emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, zdrowotnemu i dobrowolnie chorobowemu. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym przez przedsiębiorcę powstaje z dniem rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, a wygasa z dniem zaprzestania jej wykonywania. Obowiązku tego nie przerywa fakt przebywania na urlopie wychowawczym.

WAŻNE Pracownik może prowadzić działalność gospodarczą na urlopie wychowawczym, ale z jej tytułu ma obowiązek odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

W sytuacji gdy w trakcie urlopu wychowawczego pracownik wykonuje pozarolniczą działalność gospodarczą i zgłosi to pracodawcy, ten zaprzestaje rozliczania za taką osobę składek na ubezpieczenia społeczne i składki zdrowotnej z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym. Składki na wskazane ubezpieczenia będą natomiast opłacane z tytułu prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności. Składki ZUS (bez względu na istnienie, lub nie, preferencji w tym zakresie) przedsiębiorca będzie opłacał przez cały okres trwania zbiegu dwóch tytułów do ubezpieczeń – urlopu wychowawczego i pozarolniczej działalności gospodarczej. Jeżeli przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego Państwa pracownica podlegała wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej (z uwagi na spełnienie ustawowych warunków w zakresie zbiegu tytułów do ubezpieczeń), to będzie zobowiązana wyrejestrować się z ubezpieczenia zdrowotnego (na formularzu ZUS ZWUA) i od tego samego dnia zgłosić się do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego (na formularzu ZUS ZUA).

Działalność zarobkowa w czasie korzystania z urlopu wychowawczego. Na urlopie wychowawczym pracownik może wykonywać pracę zarobkową lub inną działalność. Warunkiem jest jednak, że nie może ona spowodować trwałego zaprzestania sprawowania opieki nad dzieckiem w tym okresie. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jeżeli okaże się, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym. Powinno to nastąpić nie później niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania (art. 186^2 Kodeksu pracy).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 186^2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700
- art. 6 ust. 1 pkt 1, pkt 5, pkt 9 i pkt 19, art. 9 ust. 6, art. 13 pkt 4 i pkt 13, art. 16 ust. 8, art. 18 ust. 5b i ust. 14, art. 36 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933
- art. 66 ust. 1 pkt 32, art. 69 ust. 1, art. 73 pkt 15, art. 75 ust. 15, art. 81 ust. 8 pkt 10 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2021 r. poz. 1285; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1855

Joanna Grzelińska-Darłak
prawnik, praktyk z 10-letnim doświadczeniem w zakresie ubezpieczeń społecznych

PRZEDŁUŻ ABONAMENT I ODBIERZ PREZENT! PRENUMERATA 2023
Informacje i zamówienia: 22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl sklep.infor.pl

1 Konsekwencje wykonywania pracy przez ubezpieczonych pobierających świadczenie rehabilitacyjne

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu z tytułu czasowej niezdolności do pracy, po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, w razie pozytywnych rokowań co do odzyskania zdolności do pracy po dalszym leczeniu lub rehabilitacji leczniczej. W czasie orzeczonej niezdolności do pracy ubezpieczony jest zobowiązany do powstrzymania się od wykonywania pracy – pod rygorem utraty prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Z orzecznictwa wynika, że aktywność zawodowa osoby pobierającej świadczenie rehabilitacyjne, wymuszona okolicznościami i incydentalna, nie musi zostać uznana za pracę zarobkową, której konsekwencją jest utrata prawa do tego świadczenia.

Prawo do świadczenia rehabilitacyjnego

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu w razie spełnienia łącznie następujących warunków:

- wyczerpanie okresu zasiłkowego (tj. okresu pobierania wynagrodzenia chorobowego, jeżeli ubezpieczony ma do niego prawo, i zasiłku chorobowego),
- nieodzyskanie zdolności do pracy,
- pozytywne rokowania odnośnie do odzyskania przez ubezpieczonego zdolności do pracy.

Zatem celem świadczenia rehabilitacyjnego jest umożliwienie osobie niezdolnej do pracy kontynuowania leczenia lub rehabilitacji w sytuacji, gdy okres zasiłku chorobowego okazał się zbyt krótki do odzyskania pełnej zdolności do pracy. Świadczenie to, jak i pozostałe zasiłki z FUS, ma zrekompensować ubezpieczonemu utratę dochodu.

Świadczenie rehabilitacyjne jest przyznawane na okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na uchwałę Sądu Najwyższego z 2 lutego 2016 r. (III UZP 16/15, OSNP 2016/10/129), w której sąd orzekł, że:

SN *Przesłanką przysługiwania świadczenia rehabilitacyjnego jest ustalenie, że dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy, bez konieczności stwierdzenia, że nastąpi to w terminie 12 miesięcy od wyczerpania zasiłku chorobowego.*

Prawo do świadczenia rehabilitacyjnego przysługuje osobie objętej ubezpieczeniem chorobowym lub wypadkowym (np. pracownikowi, zleceniobiorcy, osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą). Zarówno ustawa zasiłkowa, jak i wypadkowa wyłączają prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w przypadku m.in. osób uprawnionych

do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego czy świadczenia przedemerytalnego (art. 18 ust. 7–8 ustawy zasiłkowej i art. 7 ustawy wypadkowej).

WAŻNE Osoby uprawnione do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy nie mają prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

Stosowanie przepisów o zasiłku chorobowym do świadczenia rehabilitacyjnego

Świadczenie rehabilitacyjne jest przyznawane na okres orzeczonej niezdolności do pracy po wyczerpaniu przez ubezpieczonego zasiłku chorobowego (jest ono określane w doktrynie jako świadczenie „na dokończenie leczenia"). Zatem wykonywanie pracy w czasie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego wywołuje skutek w postaci utraty prawa do tego świadczenia (art. 17 ust. 1 w zw. z art. 22 ustawy zasiłkowej).

Dojdzie do tego, jeśli w okresie orzeczonej niezdolności do pracy ubezpieczony:

- wykonywał pracę zarobkową – w odniesieniu do tej przesłanki Sąd Najwyższy w wyroku z 6 marca 2007 r., II UK 132/06, stwierdził, że:

SN *Jeżeli ubezpieczony w okresie choroby wykonuje pracę zarobkową (…) nie można mówić o niemożności zarobkowania. Skoro ubezpieczony ma możliwość zarobkowania i korzysta z tej możliwości prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jest wyłączone. Podstawą do tego wyłączenia jest samo działanie, z którym wiąże się możliwość uzyskania zarobku, niezależnie od tego, czy wystąpi skutek tego działania w postaci rzeczywistego dochodu. Wynika to z określenia „wykonuje pracę zarobkową",*

lub

- wykorzystywał zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem (np. ubezpieczony z orzeczoną niezdolnością do pracy wykonuje remont mieszkania lub wyjeżdża na urlop).

Każda z powyższych przesłanek ma charakter samodzielny. Zatem do utraty prawa do świadczenia z ubezpieczenia chorobowego wystarczy, że ubezpieczony w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy wykonuje pracę zarobkową. Bez znaczenia pozostaje, czy taka praca wpływa na stan jego zdrowia.

PRZYKŁAD

Janusz K. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą i zatrudnia 3 pracowników. Jego firma produkuje pierogi dostarczane do lokalnych sklepów i lokali gastronomicznych. Janusz K. podlega ubezpieczeniu chorobowemu. Od lutego 2022 r. ma orzeczoną niezdolność do pracy. W sierpniu br., po upływie okresu zasiłkowego, zostało mu przyznane świadczenie rehabilitacyjne. W listopadzie 2022 r., w wyniku przeprowadzonej kontroli, ZUS wydał decyzję o utracie prawa do zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego za okres od marca do września 2022 r. i zwrocie wypłaconych świadczeń z odsetkami. ZUS ustalił, że Janusz K. w tych miesiącach wystawił 7 faktur VAT, rozwiązał umowę o pracę z jedną z pracownic i zawarł umowę o pracę z nowym pracownikiem, a ponadto

utrzymywał kontakt telefoniczny i mailowy z kontrahentami, koordynując terminy i wielkość dostaw pierogów. Pomimo argumentacji Janusza K., że działania te były konieczne dla utrzymania ciągłości działalności i nie obciążały jego organizmu, a zatem nie wpływały na proces odzyskania zdolności do pracy, ZUS zdecydował o konieczności zwrotu przez ubezpieczonego zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Pracownik, który w czasie niezdolności do pracy orzeczonej zwolnieniem lekarskim wykonuje pracę zarobkową albo wykorzystuje to zwolnienie niezgodnie z jego celem, traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres objęty zwolnieniem lekarskim. W przypadku świadczenia rehabilitacyjnego pracownik traci to prawo za cały miesiąc kalendarzowy, w którym wykonywał pracę zarobkową albo wykorzystywał okres, na który zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne, w sposób niezgodny z jego celem (poradnik ZUS z 2022 r. *Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy*, s. 14).

PRZYKŁAD

Marek W. jest pracownikiem niewielkiej firmy zatrudnionym na stanowisku informatyka (nie ma innych osób pracujących na tym stanowisku). Od lutego 2022 r. nieprzerwanie przebywa na zwolnieniach lekarskich. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego ZUS przyznał mu świadczenie rehabilitacyjne. Firma nie zapewniła zastępstwa za Marka W. W razie problemów ze służbowymi komputerami lub oprogramowaniem pracownicy kontaktowali się z nim, a on zdalnie rozwiązywał ich problemy (zajmowało mu to nie więcej niż kilka godzin w tygodniu). W tej sytuacji ZUS ma podstawy do pozbawienia Marka W. prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że pracodawca nie zapewnił zastępstwa za chorego pracownika (wyrok SN z 6 marca 2007 r., II UK 132/06).

Ustanowiona w art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej sankcja utraty prawa do zasiłku chorobowego (a także świadczenia rehabilitacyjnego) nie wymaga i nie zależy od uprzedniego pouczenia o tym ubezpieczonego. Na ogół osoba ubezpieczona niezdolna do pracy nabywa prawo do zasiłku lub świadczenia zgodnie z prawem, tyle że następnie z mocy ustawy (na podstawie powołanego przepisu ustawy zasiłkowej) może je utracić za cały okres zwolnienia lekarskiego (lub rehabilitacji), jeżeli w tym okresie wykonuje przeciwwskazane prace zarobkowe lub pozarolniczą działalność (wyroki SN: z 12 września 2018 r., III UK 124/17, z 20 sierpnia 2019 r., II UK 76/18, OSNP 2020/8/85, z 19 lutego 2021 r., I USKP 12/21, OSNP 2021/12/139). W ostatnim ze wskazanych wyroków Sąd Najwyższy uznał, że:

SN *Osoba, która otrzymuje zwolnienie lekarskie z powodu niezdolności do pracy, ma świadomość wynikającą z istoty tego zwolnienia, że w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy nie powinna (i nie może) wykonywać działalności zarobkowej. Ta oczywista kwestia nie powinna wymagać specjalnego pouczenia.*

Utrata prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w orzecznictwie Sądu Najwyższego

Wykonywanie działalności zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy co do zasady prowadzi do utraty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego (postanowienie SN z 19 stycznia 2022 r., III USK 337/21). Za pracę zarobkową uważa się każdą pracę

w potocznym znaczeniu tego słowa, w tym wykonywanie różnych czynności w ramach stosunków zobowiązaniowych prawnych, a także poza nimi, w tym kontynuowanie własnej działalności gospodarczej, samozatrudnienie czy stosunek korporacyjny (postanowienie SN z 20 stycznia 2022 r., I USK 462/21). Skoro funkcją zarówno zasiłku chorobowego, jak i świadczenia rehabilitacyjnego jest kompensowanie ubezpieczonemu utraty dochodów, to podjęcie aktywności zarobkowej w czasie niezdolności do pracy powoduje utratę prawa do świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

Należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy przyjął, iż na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej bez znaczenia pozostaje wymiar, w jakim praca jest wykonywana przez ubezpieczonego w czasie orzeczonej niezdolności do jej wykonywania, tj. praca w pełnym lub niepełnym wymiarze czy praca dorywcza (wyrok SN z 6 lutego 2008 r., II UK 10/07, OSNP 2009/9–10/123).

Co więcej, przyjmuje się również, że bez znaczenia jest, czy ubezpieczony w okresie orzeczonej niezdolności do pracy podejmuje aktywność zarobkową, która nie jest obciążająca dla organizmu (wyrok SN z 9 maja 2018 r., III UK 72/17).

Jednak nie każdy rodzaj aktywności ubezpieczonego podjętej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy (czy to przez pracownika, zleceniobiorcę czy przedsiębiorcę) będzie skutkował utratą prawa do świadczenia z ubezpieczenia chorobowego na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

Jak wynika z obszernego w tym zakresie orzecznictwa, aby czynność podjęta przez ubezpieczonego nie została zakwalifikowana jako praca zarobkowa stanowiąca o nadużyciu prawa do zasiłku z ubezpieczenia chorobowego, powinna być wymuszona okolicznościami i incydentalna (postanowienie SN z 15 maja 2020 r., I UK 230/19, wyrok SN z 25 kwietnia 2013 r., I UK 606/12). Podkreślenia wymaga, że to okoliczności danego przypadku będą przesądzały o zachowaniu lub utracie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku chorobowego (wyrok SN z 19 lutego 2021 r., I USKP 12/21, OSNP 2021/12/139):

SN *Nie ma jednego prostego rozwiązania, jeśli chodzi o zastosowanie art. 17 ust. 1 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Jako zasadę należy przyjąć, że ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy jakąkolwiek pracę zarobkową traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia, jednak w szczególnych sytuacjach faktycznych prokonstytucyjna wykładnia tego przepisu przez sądy ubezpieczeń społecznych może prowadzić do odmowy jego zastosowania ze względu na to, że sankcja, jaką przewiduje (utrata prawa do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia) może być uznana w konkretnym stanie faktycznym za zbyt drastyczną i dolegliwą, a przez to niesłuszną i niesprawiedliwą w kontekście rodzaju innego zajęcia zarobkowego (jego sporadycznego, incydentalnego, wymuszonego okolicznościami charakteru) oraz uzyskanego z tego tytułu dochodu (niewielkich kwot stanowiących kilkuprocentowy ułamek należnego zasiłku chorobowego).*

PRZYKŁAD

Małgorzata C. prowadzi niewielką firmę usługową. W styczniu 2022 r. doznała skomplikowanego złamania ręki. W kolejnych miesiącach przeszła kilka operacji i zabiegów. Przez cały czas nieprzerwanie przebywała na zwolnieniach lekarskich. W lipcu 2022 r. Małgorzacie C. przyznano świadczenie rehabilitacyjne do końca września 2022 r. Od początku niezdolności do pracy Małgorzata C. powierzyła w całości prowadzenie fir-

my swojemu mężowi. Jednak w sierpniu br. mąż ubezpieczonej wraz z ich kilkuletnią córką przebywał na tygodniowym urlopie zagranicznym. W tym czasie konieczne było podpisanie kontraktu wynegocjowanego wcześniej przez męża Małgorzaty C. Wprawdzie ZUS po przeprowadzonej kontroli orzekł o utracie przez ubezpieczoną prawa do świadczenia rehabilitacyjnego z powodu wykonywania przez nią pracy zarobkowej w trakcie pobierania świadczenia, jednak nie wydaje się, aby w tym przypadku, tj. gdy jej aktywność była incydentalna i wymuszona okolicznościami (nieobecność w Polsce męża zastępującego ją w pełnym zakresie w prowadzeniu działalności gospodarczej), uzasadnione było zastosowanie sankcji z art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Po wniesieniu odwołania od decyzji ZUS sprawę będzie rozpatrywał sąd.

W odniesieniu do przedsiębiorców z orzeczoną niezdolnością do pracy, pobierających świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a będących pracodawcami, w praktyce pojawiają się wątpliwości, jakie czynności z zakresu prawa pracy mogą być przez nich podjęte, aby nie zostały uznane za pracę zarobkową (w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Z niektórych orzeczeń wynika, że taka aktywność, jak podpisanie świadectwa pracy, udział w pracach komisji powypadkowej (wyrok SN z 15 marca 2018 r., I UK 49/17), zawieranie umów o pracę (wyroki SN z 5 czerwca 2008 r., III UK 11/08, i z 15 marca 2018 r., I UK 49/17), jest pracą zarobkową w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej (a zatem czynności te spełniają przesłankę przesądzającą o utracie prawa do zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego). Jednak Sąd Najwyższy w wyroku z 6 maja 2009 r., II UK 359/08, OSNP 2011/1–2/16, uznał, że czynności formalnoprawne podejmowane w okresie niezdolności do pracy przez pracodawcę nie są pracą zarobkową powodującą utratę prawa do zasiłku chorobowego. Sąd stwierdził w tym wyroku, że przy stosowaniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej:

SN *(...) należy odróżnić „pracę zarobkową", wykonywaną w ramach działalności gospodarczej przez osobę jednoosobowo prowadzącą tę działalność, od czynności formalno-prawnych, do jakich jest zobowiązana jako pracodawca.*

Także w odniesieniu do innych czynności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej Sąd Najwyższy uznał, że podpisanie przez przedsiębiorcę w trakcie zwolnienia lekarskiego kilku faktur, przygotowanych przez inną osobę, nie może pozbawiać ubezpieczonej prawa do świadczenia z ubezpieczenia chorobowego (wyrok z 17 stycznia 2002 r., II UKN 710/00, OSNP 2003/20/498).

Zatem to okoliczności konkretnego przypadku będą przesądzały o tym, czy podjęta przez ubezpieczonego praca zarobkowa poskutkuje utratą świadczenia rehabilitacyjnego. Natomiast próba odgórnego ustalenia katalogu czynności, które można wykonywać bez utraty prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, byłaby skazana na niepowodzenie. Zasadą jest bowiem konieczność powstrzymywania się od pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy.

Za wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy w rozumieniu art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej sądy nie uznawały (przywołany poradnik ZUS z 2022 r., s. 13):

- udziału wspólnika spółki cywilnej, którego wkład nie polega na świadczeniu usług, w zysku wypracowanym przez innych wspólników (wyrok SN z 12 maja 2005 r., I UK 275/04, OSNP 2006/3–4/59);

- udziału radnego w posiedzeniach zarządu miasta i uzyskiwaniu z tego tytułu diet – nie są one bowiem wynagrodzeniem za pracę, a jedynie ekwiwalentem, rekompensatą za stracony czas i poniesione wydatki; radny wykonuje określone czynności na podstawie stosunku publicznoprawnego i nie można tego uznać za „wykonywanie pracy" (wyrok SA w Katowicach z 17 marca 1994 r., III AUr 724/93); w tym przypadku może jednak zaistnieć konieczność wyjaśnienia, czy udział w posiedzeniach zarządu nie spełnia przesłanek wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem;
- udziału w akcjach ratowniczych członków ochotniczej straży pożarnej, jakkolwiek uprawniającego do otrzymania ekwiwalentu ustalonego według art. 28 ust. 2 ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (wyrok SN z 14 maja 2009 r., I UK 351/08);
- udziału w posiedzeniach rady nadzorczej spółdzielni mieszkaniowej stanowiącego formę społecznej działalności niektórych jej członków i otrzymywania z tego tytułu rekompensaty w formie ryczałtu (wyrok SN z 4 listopada 2009 r., I UK 140/09);
- wykonywania przez przedstawiciela Skarbu Państwa czynności członka rady nadzorczej w „realizującej misję publiczną" Telewizji Polskiej SA (wyrok SN z 6 lutego 2014 r., II UK 274/13, OSNP 2015/4/58);
- działalności uzasadnionej potrzebą środowiskową, społeczną czy publiczną, nawet gdy ubezpieczony otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie w okresie orzeczonej niezdolności do pracy (wyrok SN z 5 kwietnia 2016 r., II UK 171/15, OSNP 2017/11/150).

Kontrola zasadności zwolnień lekarskich

ZUS oraz płatnicy składek, m.in. pracodawcy, są uprawnieni do kontrolowania ubezpieczonych w zakresie prawidłowości wykorzystywania przez nich zwolnień od pracy zgodnie z ich celem oraz upoważnieni do formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (art. 68 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Jeśli pracownik ma prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, pracodawca może przeprowadzić kontrolę w tym zakresie tylko wtedy, gdy jest płatnikiem tego świadczenia (jeżeli zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych według stanu na 30 listopada poprzedniego roku). W przypadku gdy pracodawca nie jest płatnikiem zasiłków, występuje o przeprowadzenie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy do właściwej jednostki ZUS (według miejsca prowadzenia działalności przez płatnika).

Jeżeli w wyniku kontroli ZUS stwierdzi, że ubezpieczony, który otrzymuje świadczenie rehabilitacyjne, wykonuje w tym czasie pracę zarobkową, wydaje decyzję o utracie prawa do tego świadczenia i obowiązku jego zwrotu wraz z odsetkami. W sytuacji gdy kontrolę przeprowadza pracodawca, ZUS wydaje decyzję na jego wniosek.

W terminie miesiąca od doręczenia decyzji ZUS o utracie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego ubezpieczony może się od niej odwołać do sądu. Odwołanie to można złożyć pisemnie lub ustnie do protokołu, za pośrednictwem jednostki ZUS, która wydała decyzję. W takiej sytuacji o zasadności pozbawienia ubezpieczonego prawa do świadczenia rehabilitacyjnego i zwrocie nienależnie wypłaconego świadczenia rozstrzygnie sąd powszechny.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2, art. 17, art. 18–22, art. 68 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732

- art. 6 ust. 1 pkt 2, art. 7, art. 10, art. 58 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; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 755
- art. 83 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1933

POWOŁANE ORZECZENIA SĄDÓW:

- postanowienie SN z 19 stycznia 2022 r. (III USK 337/21)
- wyrok SN z 19 lutego 2021 r. (I USKP 12/21, OSNP 2021/12/139)
- postanowienie SN z 15 maja 2020 r. (I UK 230/19)
- wyrok SN z 20 sierpnia 2019 r. (II UK 76/18, OSNP 2020/8/85)
- wyrok SN z 12 września 2018 r. (III UK 124/17)
- wyrok SN z 9 maja 2018 r. (III UK 72/17)
- wyrok SN z 15 marca 2018 r. (I UK 49/17)
- wyrok SN z 5 kwietnia 2016 r. (II UK 171/15, OSNP 2017/11/150)
- uchwała SN z 2 lutego 2016 r. (III UZP 16/15, OSNP 2016/10/129)
- wyrok SN z 6 lutego 2014 r. (II UK 274/13, OSNP 2015/4/58)
- wyrok SN z 25 kwietnia 2013 r. (I UK 606/12)
- wyrok SN z 14 maja 2009 r. (I UK 351/08)
- wyrok SN z 4 listopada 2009 r. (I UK 140/09)
- wyrok SN z 6 maja 2009 r. (II UK 359/08, OSNP 2011/1–2/16)
- wyrok SN z 5 czerwca 2008 r. (III UK 11/08)
- wyrok SN z 6 lutego 2008 r. (II UK 10/07, OSNP 2009/9–10/123)
- wyrok SN z 6 marca 2007 r. (II UK 132/06)
- wyrok SN z 12 maja 2005 r. (I UK 275/04, OSNP 2006/3–4/59)
- wyrok SN z 17 stycznia 2002 r. (II UKN 710/00, OSNP 2003/20/498)
- wyrok SA w Katowicach z 17 marca 1994 r. (III AUr 724/93)

©℗
dr Aneta Olędzka
radca prawny, doktor nauk prawnych, ekspert z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń i prawa cywilnego

2 Jak ustalić podstawę wymiaru świadczenia chorobowego z dwóch umów o pracę zawartych z tym samym pracownikiem

PROBLEM

Zatrudniamy pracownika na podstawie dwóch umów o pracę w wymiarach odpowiednio 0,5 i 0,25 etatu. W październiku 2022 r. pracownik chorował przez 21 dni. Jak obliczyć podstawę wymiaru przysługującego mu wynagrodzenia chorobowego? Czy trzeba zsumować wynagrodzenie z obu tych umów?

RADA

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego muszą Państwo ustalić odrębnie z tytułu każdej umowy o pracę, którą pracodawca zawarł z tym samym pracownikiem. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Każda z zawartych umów o pracę powoduje obowiązek ubezpieczeń społecznych, w tym ubezpieczenia chorobowego. W razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub macierzyństwa objęcie ubezpieczeniem chorobowym oznacza dla pracownika prawo do zasiłku z każdej z zawartych umów odrębnie. Zasada ta ma zastosowanie również do wynagrodzenia chorobowego przysługującego pracownikowi ze środków własnych pracodawcy. Należy dodać, że w razie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u dwóch różnych pracodawców pracownik także ma prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego z obu tytułów.

Podstawa wymiaru świadczenia chorobowego. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków pracodawca ustala z uwzględnieniem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za okres 12 miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu, podstawę wymiaru należy ustalać w oparciu o wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

Podstawa wymiaru należnych pracownikowi świadczeń związanych z jego niezdolnością do pracy lub macierzyństwem jest ustalana z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u pracodawcy w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy. Mniej wątpliwości dotyczących ustalania podstawy zasiłkowej występuje w sytuacji, gdy pracodawca zawarł z pracownikiem więcej niż jedną umowę o pracę i obie są wykonywane w tych samych okresach. Wtedy w razie choroby podstawę wymiaru świadczenia można ustalić na podstawie zsumowanego wynagrodzenia z każdej z tych umów. Jeżeli jednak te umowy są wykonywane w różnych okresach lub gdy jedna z nich zakończy się w trakcie niezdolności do pracy, ustaloną podstawę należy przeliczyć, wyłączając z niej wynagrodzenie z tytułu umowy, która została rozwiązana.

Dlatego najlepiej przyjąć zasadę, że dla każdej z zawartych umów o pracę podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków jest ustalana oddzielnie, choć wypłaty tych świadczeń można dokonać łącznie, na podstawie jednego przelewu.

PRZYKŁAD

Pracownik od 3 lat jest zatrudniony u tego samego pracodawcy na podstawie dwóch umów o pracę w wymiarze odpowiednio 0,5 i 0,25 etatu. W październiku 2022 r. pracownik chorował przez 21 dni i ma prawo do wynagrodzenia chorobowego (jest to jego pierwsza niezdolność do pracy z powodu choroby w tym roku kalendarzowym). Z tytułu umowy wykonywanej w wymiarze 0,5 etatu pracownik osiąga miesięczny przychód w kwocie 1600 zł, a z tytułu umowy na 0,25 etatu – 800 zł. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od października 2021 r. do września 2022 r.

Wariant I. Wysokość wynagrodzenia chorobowego ustalana dla każdej umowy o pracę odrębnie:

- z tytułu zatrudnienia na 0,5 etatu:
  - podstawa wymiaru: 1380,64 zł (1600 zł x 13,71% = 219,36 zł; 1600 zł – 219,36 zł = = 1380,64 zł),
  - wynagrodzenie chorobowe: 773,14 zł (1380,64 zł : 30 = 46,02 zł; 46,02 zł x 21 dni niezdolności do pracy = 966,42 zł; 966,42 zł x 80% = 773,14 zł);

- z tytułu zatrudnienia na 0,25 etatu:
  – podstawa wymiaru: 690,32 zł (800 zł x 13,71% = 109,68 zł; 800 zł – 109,68 zł = = 690,32 zł),
  – wynagrodzenie chorobowe: 386,57 zł (690,32 zł : 30 = 23,01 zł; 23,01 zł x 21 dni = = 483,21 zł; 483,21 zł x 80% = 386,57 zł).

Łączna kwota wynagrodzenia za czas choroby z tytułu dwóch umów o pracę wynosi 1159,71 zł (773,14 zł + 386,57 zł).

Wariant II. Wysokość wynagrodzenia chorobowego ustalana na podstawie sumy wynagrodzeń z dwóch umów o pracę:

- podstawa wymiaru: 2070,96 zł (1600 zł + 800 zł = 2400 zł; 2400 zł x 13,71% = = 329,04 zł; 2400 zł – 329,04 zł = 2070,96 zł),
- wynagrodzenie chorobowe: 1159,70 zł (2070,96 zł : 30 = 69,03 zł; 69,03 zł x 21 dni = = 1449,63 zł; 1449,63 zł x 80% = 1159,70 zł).

Obliczenia w obu wariantach dają tę samą kwotę wynagrodzenia chorobowego. Zatem można przyjąć, że oba są możliwe do zastosowania. Należy jednak zwrócić uwagę, że w tym przypadku umowy o pracę były wykonywane w tym samym okresie stanowiącym podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby. Inaczej przedstawia się sytuacja, gdy umowy o pracę są zawarte na różne okresy.

Dwie umowy o pracę zawarte na różne okresy. W razie zawarcia kolejnej umowy o pracę z tym samym pracownikiem w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, ustalenie podstawy wymiaru świadczenia chorobowego z uwzględnieniem zsumowanego wynagrodzenia z tytułu tych umów byłoby nieprawidłowe. Uśrednienie tego wynagrodzenia z 12 miesięcy (gdy jedna umowa trwa krócej) spowodowałoby zaniżenie należnego świadczenia.

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony u tego samego pracodawcy na podstawie dwóch umów o pracę. Od 3 lat pracuje w wymiarze 0,5 etatu, a od 1 stycznia 2022 r. – 0,25 etatu. W październiku 2022 r. pracownik chorował przez 21 dni i za cały ten okres zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego. Z tytułu umowy wykonywanej w wymiarze 0,5 etatu pracownik osiąga miesięczny przychód w kwocie 1600 zł, a z tytułu umowy na 0,25 etatu – 800 zł. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od października 2021 r. do września 2022 r.:

Wariant I. Wysokość wynagrodzenia chorobowego ustalana dla każdej umowy o pracę odrębnie:

- z tytułu zatrudnienia na 0,5 etatu:
  – podstawa wymiaru: 1380,64 zł (1600 zł x 13,71% = 219,36 zł; 1600 zł – 219,36 zł = = 1380,64 zł; 1380,64 zł x 12 miesięcy : 12 miesięcy = 1380,64 zł),
  – wynagrodzenie chorobowe: 773,14 zł (1380,64 zł : 30 = 46,02 zł; 46,02 zł x 21 dni niezdolności do pracy = 966,42 zł; 966,42 zł x 80% = 773,14 zł);
- z tytułu zatrudnienia na 0,25 etatu:
  – podstawa wymiaru: 690,32 zł (800 zł x 13,71% = 109,68 zł; 800 zł – 109,68 zł = = 690,32 zł; 690,32 zł x 9 miesięcy : 9 miesięcy = 690,32 zł),

– wynagrodzenie chorobowe: 386,57 zł (690,32 zł : 30 = 23,01 zł; 23,01 zł x 21 dni = = 483,21 zł; 483,21 zł x 80% = 386,57 zł).

Łączna kwota wynagrodzenia za czas choroby z tytułu dwóch umów o pracę wynosi 1159,71 zł.

Wariant II. Wysokość wynagrodzenia chorobowego ustalana na podstawie sumy wynagrodzeń z dwóch umów o pracę:

- podstawa wymiaru: 1600 zł x 12 miesięcy = 19 200 zł; 800 zł x 9 miesięcy = 7200 zł; 19 200 zł + 7200 zł = 26 400 zł; 26 400 zł : 12 miesięcy = 2200 zł; 2200 zł x 13,71%= = 301,62 zł; 2200 zł – 301,62 zł = 1898,38 zł; 1898,38 zł : 30 = 63,28 zł; 63,28 zł x x 21 = 1328,88 zł; 1328,88 zł x 80% = 1063,10 zł.

Zsumowanie wynagrodzeń z dwóch umów o pracę, z których jedna trwa krócej niż 12 miesięcy poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, powoduje zaniżenie świadczenia z tytułu choroby do wypłaty prawie o 100 zł (1159,71 zł – 1063,10 zł = 96,61 zł). Taka praktyka jest nieprawidłowa.

Dwie umowy o pracę, z których jedna została rozwiązana w trakcie pobierania zasiłku. W przypadku zatrudnienia u tego samego pracodawcy na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę rozwiązanie jednej z nich nie powoduje, że pracownik traci uprawnienia do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu zatrudnienia. Nie ma w tym przypadku znaczenia, czy zachorował w czasie zatrudnienia, czy po jego ustaniu. Pracownik podlega ubezpieczeniu chorobowemu, ponieważ nadal bez przerwy ma do niego tytuł, jakim jest trwająca umowa o pracę (pkt 34 *Komentarza do ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – wybrane zagadnienia*, ZUS, kwiecień 2022).

Przyjęcie zasady, że w przypadku zatrudnienia przez pracodawcę tego samego pracownika na podstawie więcej niż jednej umowy o pracę podstawę wymiaru świadczeń w razie choroby i macierzyństwa ustala się odrębnie dla każdej z tych umów, ma swoje uzasadnienie również w sytuacji, gdy jedna z tych umów zostaje rozwiązana (bez względu na przyczynę) lub wygasa w trakcie niezdolności do pracy, i za okres po ustaniu zatrudnienia dalszej wypłaty świadczenia dokonuje ZUS. Jest to właściwe choćby ze względów praktycznych. Pracodawca nie musi bowiem ponownie ustalać podstawy wymiaru świadczenia przysługującego tylko z tytułu trwającego zatrudnienia poprzez wyłączenie z niej wynagrodzenia z umowy, która została rozwiązana. Przekazując do ZUS wypłatę świadczenia za okres po ustaniu zatrudnienia, tj. zasiłku chorobowego, w zaświadczeniu płatnika składek Z-3 pracodawca wykaże wyłącznie wynagrodzenie za pracę z zakończonej umowy o pracę. Pracownik otrzyma łączne świadczenie z tytułu choroby wypłacane przez pracodawcę z tytułu trwającej umowy o pracę oraz z ZUS za okres po ustaniu zatrudnienia, w tej samej wysokości, w jakiej otrzymywał je dotychczas i bez ograniczenia podstawy wymiaru do 100% przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (powołany pkt 34 komentarza ZUS). Z taką sytuacją mamy do czynienia, jeżeli prawo do zasiłku za okres po ustaniu zatrudnienia przysługuje tylko z tytułu ustania jednego stosunku pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony u tego samego pracodawcy od 3 lat na podstawie dwóch umów o pracę na 0,5 etatu i na 0,25 etatu. Umowa o pracę na 0,25 etatu została rozwiązana 7 paź-

dziernika 2022 r. Pracownik chorował w okresie od 1 do 21 października 2022 r. i zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby, ponieważ jest to jego pierwsza niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym. Z tytułu umowy wykonywanej w wymiarze 0,5 etatu pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie chorobowe za cały okres, tj. od 1 do 21 października 2022 r., a z tytułu umowy zawartej na 0,25 etatu tylko za okres od 1 do 7 października 2022 r., tj. do końca jej obowiązywania. Po zakończeniu jednego ze stosunków pracy pracodawca przekazał do ZUS zaświadczenie płatnika składek Z-3 w celu wypłaty zasiłku chorobowego. W czasie trwania zatrudnienia pracownika pracodawca ustalał podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego odrębnie z tytułu każdej z zawartych umów. Zatem w zaświadczeniu Z-3 wykazał tylko wynagrodzenie z umowy o pracę, która uległa rozwiązaniu.

Zsumowanie wynagrodzenia z dwóch umów o pracę, z których jedna po pewnym czasie zostaje rozwiązana, powoduje, że pracodawca musi przeliczyć podstawę wymiaru poprzez wyłączenie z niej wynagrodzenia z umowy, która uległa zakończeniu. Zatem prostszym sposobem jest od początku ustalanie podstawy wymiaru świadczenia chorobowego odrębnie z tytułu każdej zawartej umowy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 36, art. 38 ust. 1, art. 43, art 46 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732
- art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700

©℗
Renata Tonder
specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych

3 Czy okres wyczekiwania na zasiłek chorobowy z umowy zlecenia dotyczy ubezpieczonego, który poprzednio podlegał obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu

PROBLEM

Jeden z pracowników był zatrudniony w naszej firmie do końca września br. (ma ponad 40 lat pracy i przepracował u nas 10 miesięcy). Od 15 października 2022 r. zatrudniliśmy go ponownie, ale na podstawie umowy zlecenia. Z tytułu realizacji tej umowy został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, zdrowotnego i dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Pod koniec października 2022 r. zleceniobiorca zachorował. Czy ma prawo do zasiłku chorobowego?

RADA

Tak. Zleceniobiorca ma prawo do zasiłku chorobowego. Przerwa pomiędzy okresami podlegania ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu stosunku pracy,

a następnie z umowy zlecenia jest krótsza niż 30 dni. Jednocześnie zleceniobiorca posiada odpowiednio długi okres ubezpieczenia chorobowego (ponad 90 dni). Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Ponieważ przerwa pomiędzy zakończeniem umowy o pracę a zawarciem umowy zlecenia i zgłoszeniem z tego tytułu do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego nie przekraczała 30 dni, Państwa zleceniobiorca będzie miał prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy, bez okresu wyczekiwania.

Prawo do zasiłku chorobowego osób podlegających dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli podlega temu ubezpieczeniu dobrowolnie (art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej). Do okresów ubezpieczenia chorobowego wliczane są poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego. Prawo do zasiłku chorobowego ze względu na posiadanie co najmniej 10-letniego okresu ubezpieczenia chorobowego dotyczy wyłącznie osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo (np. z tytułu zawarcia umowy o pracę) i pod warunkiem, że okres tego co najmniej 10-letniego ubezpieczenia był okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego (art. 4 ust. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej). Do 10-letniego okresu ubezpieczenia chorobowego nie zalicza się także okresu urlopu wychowawczego i urlopu bezpłatnego, okresu pozostawania zarejestrowanym jako osoba bezrobotna, bez względu na to, czy bezrobotnemu przysługiwało prawo do zasiłku, czy tego prawa nie nabył.

PRZYKŁAD

Umowa została zawarta ze zleceniobiorcą od 1 października 2022 r., a 21 października br. stał się on niezdolny do pracy z powodu choroby. Przed zawarciem tej umowy, od 1 kwietnia do 16 września br. wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę. W związku z tym, że łączny okres ubezpieczenia chorobowego, przed przerwą nieprzekraczającą 30 dni i po niej, wynosi ponad 90 dni, zleceniobiorca ma prawo do zasiłku chorobowego od 21 października br., czyli od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Jeżeli przerwa pomiędzy okresami ubezpieczenia chorobowego byłaby dłuższa niż 30 dni, prawo do zasiłku chorobowego osoba ubezpieczona dobrowolnie nabędzie zgodnie z ogólnymi zasadami, tj. dopiero od 91 dnia nieprzerwanego podlegania ubezpieczeniu chorobowemu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4 ust. 1 pkt 2, ust. 3 pkt 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732

©℗
Anna Szocińska
specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych z 30-letnim stażem,
autorka wielu publikacji o tej tematyce

1 Czy kierownik jednostki organizacyjnej pracodawcy może wykonać coroczną analizę stanu bhp

PROBLEM

Nasz pracownik służby bhp pracuje w jednostce organizacyjnej, która znajduje się daleko od siedziby firmy. Czy w takiej sytuacji kierownik naszej jednostki organizacyjnej może wykonać analizę stanu bhp, a następnie podpisać się pod nią razem z pracodawcą? Pracownik służby bhp pełniłby funkcję doradczą i pomagałby zdalnie w opracowaniu takiego dokumentu.

RADA

Analizę stanu bhp musi sporządzić osobiście pracownik (lub pracownicy) służby bhp. Rola służby bhp nie może ograniczać się w tym przypadku do „doradztwa i pomocy zdalnej". Zatem analiza sporządzona przez kierownika danej jednostki, jeżeli nie jest on pracownikiem służby bhp, a podpisana przez pracodawcę, nie będzie spełniała wymogów określonych w przepisach.

UZASADNIENIE

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Do obowiązków pracodawcy w tym obszarze należy m.in. zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych analiz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest zobowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze. Pracodawca powinien też stosować środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Musi on zatem zapewnić wykonywanie systematycznej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w swoim zakładzie pracy. Analiza ta musi mieć formę pisemną. Jej sporządzenie i przekazanie pracodawcy powinno zostać, dla celów dowodowych, odpowiednio udokumentowane.

Uprawnieni do sporządzenia analizy stanu bhp. Obowiązek przygotowania analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy obciąża nie pracodawcę, lecz służbę bhp. W sytuacji gdy pracodawca nie ma formalnego obowiązku utworzenia komórki bhp, obowiązek ten ciąży na osobach wykonujących zadania tej służby.

Do zakresu działania służby bhp należy m.in. sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, które mają na celu

zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Obowiązek ten może zostać zrealizowany przez służbę bhp, a także przez pracownika, który wykonuje zadania tej służby, zatrudnionego przy innej pracy. Możliwe jest przeprowadzenie takiej analizy przez specjalistę spoza zakładu pracy, któremu zlecono wykonywanie zadań służby bhp.

WAŻNE Obowiązek opracowania analizy stanu bhp może wykonać służba bhp, pracownik zatrudniony do innej pracy, który dodatkowo wykonuje zadania służby bhp, lub zewnętrzny specjalista z zakresu bhp.

Opracowanie analizy stanu bezpieczeństwa w zakładzie pracy może przeprowadzić również pracodawca, ale tylko w sytuacji, gdy on sam wykonuje zadania służby bhp. Co istotne, możliwość pełnienia zadań służby bhp przez pracodawcę jest w Kodeksie pracy ograniczona do ściśle określonych sytuacji. Mianowicie taki pracodawca musi mieć ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp. Ponadto może sam wykonywać zadania służby bhp, jeżeli zatrudnia:

- do 10 pracowników albo
- do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zakres analizy stanu bhp. Przepisy bhp nie konkretyzują, jak ma wyglądać i co powinna zawierać taka analiza. Przyjąć jednak należy, że powinien się w niej znaleźć przegląd warunków pracy oraz propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych zmierzających do zapobiegania zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawy warunków pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik służby bhp, przygotowując coroczną analizę stanu bhp, przeanalizował i wziął pod uwagę m.in.:

- stan zatrudnienia – uwzględniając orzeczone niepełnosprawności pracowników oraz zatrudnienie kobiet i młodocianych,
- stan pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- informacje o używanych maszynach, urządzeniach, narzędziach oraz wyposażeniu,
- wszelkie protokoły kontroli przygotowane przez zewnętrzne instytucje kontroli i nadzoru (PIP, sanepid),
- analizy i oceny ryzyka zawodowego,
- informacje o środkach ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczym wydanych pracownikom,
- wyniki pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, protokoły powypadkowe oraz protokoły incydentów bezpieczeństwa w pracy z ostatniego roku.

Jest to wystarczający zakres analizy.

Analizę stanu bhp powinny kończyć wnioski, a jeśli jest taka potrzeba – zalecenia ukierunkowane na dalszą poprawę i doskonalenie działań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Terminy sporządzenia analizy stanu bhp. Analizę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy należy sporządzać co najmniej 1 raz w roku. Jednak nic nie stoi na przeszkodzie, aby przeprowadzać ją częściej. Zależy to od potrzeb zakładu pracy oraz od przyjętej polityki kształtowania stanu bhp w danym zakładzie pracy. W przypadku wykonywania przez pracowników prac szczególnie niebezpiecznych pożądane jest, aby taką analizę sporządzać częściej.

Sankcje za brak analizy stanu bhp lub wykonanie jej przez osoby nieuprawnione. Pracodawca, który nie będzie posiadał aktualnej analizy stanu bhp lub gdy zostanie ona sporządzona przez osoby nieuprawnione, naraża się na grzywnę. Za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp pracodawcy grozi grzywna od 1000 zł do 30 000 zł (art. 283 § 1 Kodeksu pracy). Ponadto należy się liczyć z tym, że w trakcie kontroli PIP inspektor może decyzją administracyjną nakazać wykonanie takiej analizy przez właściwe do tego służby.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 94 pkt 4, art. 207 § 1, art. 227 § 1, art. 236, art. 237^{11}, art. 283 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700
- § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy – Dz.U. Nr 109, poz. 704; ost.zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 246, poz. 2468

©℗
Marta Goroszkiewicz
specjalista z zakresu prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki bhp, prawnik, wykładowca akademicki, autorka licznych publikacji

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Czy można udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego na ćwiczenia wojskowe
- Czy w stawce kilometrówki mieszczą się opłaty za przejazd autostradą i parking
- Jak ustalić podstawę wymiaru zasiłku w przypadku dwukrotnej zmiany minimalnej płacy w 2023 r.

W INFORLEX:

W INFORLEX znajdziesz książkę „Pracownicze plany kapitałowe. Najnowsze zmiany 2022".

W książce kompleksowo przedstawiono aktualne informacje dotyczące pracowniczych planów kapitałowych – istotne z punktu widzenia podmiotów zatrudniających oraz osób aktywnych zawodowo, będących adresatami tego programu. Przystępnie wyjaśniono, jakie czynności, w jakich terminach i zgodnie z jaką procedurą muszą być wykonane, aby pracodawca nie naraził się na sankcje. Opisano m.in. procedurę zawarcia umów PPK, zasady rozliczania wpłat i inne obowiązki związane z prowadzeniem programu. Zawarte w książce wskazówki pomogą również w stworzeniu odpowiednich procedur i komunikacji z pracownikami.

PRENUMERATA 2023

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 979 zł brutto

MONITOR księgowego w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1099 zł brutto

BIULETYN VAT w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 998 zł brutto

BIULETYN głównego księgowego (e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 899 zł brutto

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

35 lat INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Grupa INFOR PL

Właściciel
Ryszard Pieńkowski

Prezes Zarządu
Ewa Świstuniuk

INFOR PL Spółka Akcyjna
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
www.infor.pl

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

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

Zespół redakcyjny
Bożena Goliszewska-Chojdak – redaktor
Magdalena Sybilska-Bonicka – redaktor
Agnieszka Łobik-Przejsz – sekretarz redakcji
Barbara Redzyńska – korekta
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny

Adres redakcji:
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
www.inforlex.pl/ewydania

Biuro Reklamy:
Ewa Gromek-Tyburska
e-mail: ewa.gromek@infor.pl
tel. 510 024 764

Zamówienia na prenumeratę:
Biuro Obsługi Klienta:
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
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 2480 egz.

35 lat INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

PRENUMERATA 2023

Najlepsza oferta dla Ciebie

Opłać prenumeratę na 2023 rok i wybierz jeden z prezentów!

Zobacz wszystkie prezenty na:

promocje.infor.pl/prezenty

Warunkiem otrzymania prezentu jest opłacenie zamówienia na okres 12 miesięcy w terminie wskazanym w specyfikacji. Prezent rzeczowy uzależniony jest od wartości zamówienia.

35 lat INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Siła INFOR-u

50 tys.
firm i instytucji korzysta z produktów abonamentowych Grupy INFOR

63 mln
odwiedzin stron internetowych Grupy DGP INFOR w miesiącu

141 tys.
czytelników Dziennika Gazety Prawnej każdego dnia

11,8 mln
realnych użytkowników serwisów Grupy INFOR

60 tys.
osób podniosło swoje kwalifikacje dzięki INFORAKADEMII

87
czasopism i biuletynów

200
profesjonalnych książek z zakresu podatków i prawa pracy wydawanych rocznie

3500
autorów, wykładowców i ekspertów

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