INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

miesięcznik

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

PRAWO PRACY · WYNAGRODZENIA · UBEZPIECZENIA · ZASIŁKI

Temat numeru Jak przekroczenie rocznych limitów podstawy wymiaru podatku i składek ZUS w 2018 r. wpływa na inne obowiązki płatnika

10 (346)
październik 2018

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

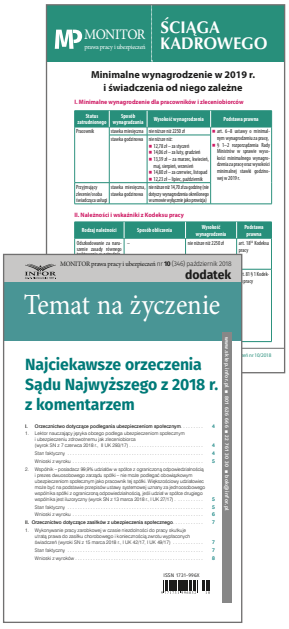
1. Jakie obowiązki ma pracodawca wobec pracowników będących członkami komisji wyborczych w wyborach samorządowych 6
2. Czy termin rozpoczęcia pracy może przypadać w święto 1 listopada 9
3. Czy dofinansowanie kosztów dokształcania podjętego z inicjatywy pracownika podlega opodatkowaniu 12
4. Od 1 listopada 2018 r. wzrośnie kwota niektórych świadczeń rodzinnych. 15
5. Jakie obowiązki ma płatnik w związku z podjęciem przez jego zleceniobiorcę studiów 18

II. URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

1. Czy pracodawca może ujawniać dane służbowe pracowników bez ich wcześniejszej zgody 22

O to pytają kadrowi

Czy odprawa emerytalna podlega zajęciu komorniczemu . . . 25



w komplecie z numerem

ciąg dalszy spisu treści na stronie 4>

PRENUMERATA 2019

Odnów abonament i odbierz prezenty!

Sprawdź szczegóły na stronie www.sklep.infor.pl

ISSN 1731-996X

CENA 75,00 ZŁ (W TYM 5% VAT)

Indeks 369691

PRENUMERATA 2019

PRAWO PRACY | WYNAGRODZENIA | UBEZPIECZENIA

Odnów prenumeratę na 2019 rok i odbierz **atrakcyjne prezenty!**

WSZYSTKO O ZMIANACH PRZEPISÓW W 2019 ROKU

W ramach prenumeraty na 12 miesięcy:

- 12 numerów czasopisma w wersji papierowej,
- dodatek w nowej formule „Przewodnik po zmianach przepisów w prawie pracy i ZUS 2018/2019” (jedyny taki produkt na rynku),
- 6 książek z serii przepisy z komentarzem, m.in. „Kodeks pracy 2019 z komentarzem”, „Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych 2019 z komentarzem”, „Ustawa zasiłkowa 2019 z komentarzem”, „Rozporządzenia wykonawcze do Kodeksu pracy 2019 z komentarzem” (jedyny taki pakiet dodatków na rynku),
- 8 dodatków z serii „Temat na życzenie”, m.in. „Składki ZUS dla przedsiębiorców – nowe zasady”, „Urlopy wypoczynkowe – pytania i odpowiedzi”, „Jak przepisy wewnątrzzakładowe wpływają na wysokość zasiłków”,
- 6 dodatków z serii „Ściąga kadrowego”,
- 3 dodatki z serii „Kadry i płace w sferze budżetowej”,
- Dodatek „Wskaźniki i stawki”.

Warszawa, październik 2018 r.

Szanowni Czytelnicy!

W prawie pracy i przepisach ZUS od kilku lat zachodzą nieustające modyfikacje. Również na 2019 r. zostały uchwalone kolejne rewolucyjne zmiany. **Już 1 stycznia 2019 r. wejdzie w życie najważniejsza z nich, dotycząca nowych zasad prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej.** Inna rewolucyjna zmiana to wprowadzenie od 1 lipca 2019 r. Pracowniczych Programów Kapitałowych (PPK). Od 1 stycznia 2019 r. zaczną także obowiązywać nowe zasady wstępowania do związków zawodowych i ich zakładania oraz preferencyjne zasady oskładkowania przedsiębiorców.

Tak jak w ubiegłych latach, również w przyszłym roku mogą Państwo liczyć na pomoc MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń w stosowaniu nowych przepisów. W tym celu na łamach czasopisma uruchomimy **nowy dział „Dokumentacja pracownicza".** Będziemy w nim zamieszczać wzory nowych formularzy kadrowych z komentarzem. Oprócz informacji, wyjaśnień i porad w czasopiśmie **proponujemy Państwu pakiet ponad 20 dodatków**. Będą to m.in. przepisy z komentarzem, dodatki monotematyczne z serii „Temat na życzenie", podręczne kartoniki z serii „Ściąga kadrowego" oraz dodatki budżetowe. **W 2019 r. proponujemy też Państwu unikatowy dodatek – opracowany w nowej formule „Przewodnik po zmianach przepisów prawa pracy i ZUS 2018/2019".**

Wkrótce nasze czasopismo będzie obchodziło jubileusz 15-lecia powstania. Z tej okazji zachęcamy Państwa **do przesyłania pytań dotyczących najnowszych zmian w przepisach prawa pracy i ZUS na adres mp@infor.pl**. Na najciekawsze z nich odpowiemy w najbliższych numerach czasopisma w specjalnym dziale. Pytania proszę przesyłać do 31 grudnia 2018 r.

W imieniu redakcji MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń chciałbym Państwu podziękować za korzystanie z naszego czasopisma w 2018 r. oraz zachęcić do prenumeraty na kolejny rok.

Marek Skałkowski

redaktor naczelny

WAŻNY KOMUNIKAT

Co zrobić, gdy jest problem z dostawą prenumeraty?

Szanowny Czytelniku!

Jeżeli masz problem z dostawą prenumeraty zamówionej publikacji,

zadzwoń do nas: 22 761 31 27 lub napisz: prenumerata@infor.pl.

Informujemy, iż w najbliższych dniach część naszych klientów może mieć utrudniony dostęp do papierowej wersji czasopisma. Wynika to z problemów z jedną z firm zajmujących się kolportażem prasy, z którą współpracujemy. Staramy się, żeby nasi klienci nie odczuli żadnych skutków obecnej sytuacji. Może się zdarzyć, że z przyczyn od nas niezależnych prenumeratorzy będą mieli problem z otrzymaniem czasopisma w ramach zamówionej prenumeraty. Wszystkie trudności, opóźnienia i braki w dostawie prosimy zgłaszać bezpośrednio do Wydawcy pod wskazany numer.

Jak postąpić z niewykorzystanym urlopem wypoczynkowym, do którego pracownik nabył prawo w trakcie trwania umowy o pracę na okres próbny 25

Czy przepada niewykorzystany dodatkowy urlop wypoczynkowy z tytułu niepełnosprawności 25

III. AKTUALNOŚCI

1. **Najnowsze wskaźniki i stawki** 26
   - 1.1. Nominalny wymiar czasu pracy 26
   - 1.2. Współczynnik ekwiwalentowy 26
   - 1.3. Minimalne wynagrodzenie w 2019 r. 26
   - 1.4. Wynagrodzenie młodocianych 26
   - 1.5. Wskaźnik waloryzacji 26
2. **Zmiany prawa – weszły w życie 4.09–1.10.2018 r.** 27
   - 2.1. Nowe zasady ochrony informacji poufnych przedsiębiorstwa 27
   - 2.2. Stanowiska i wynagrodzenia pracowników Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców 27
   - 2.3. Wyższe wynagrodzenie lekarzy rezydentów 28
   - 2.4. Zmiany w działalności według PKD, w których są wydawane zezwolenia na pracę sezonową 28
   - 2.5. Nowe przepisy regulujące organizację szkolnictwa wyższego 28
   - 2.6. Objęcie ubezpieczeniami społecznymi stypendiów doktoranckich 29
3. **Oczekują na wejście w życie 25.11.2018 r. i 1.01.2019 r.** 29
   - 3.1. Nowe możliwości kontynuacji zatrudnienia pracowników w razie śmierci pracodawcy 29
   - 3.2. ZM!ANY 2019 Zmiany w działalności związków zawodowych 30

IV. TEMAT NUMERU

1. Jak przekroczenie rocznych limitów podstawy wymiaru podatku i składek ZUS w 2018 r. wpływa na inne obowiązki płatnika 31

   Przekroczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe 31

   Przekroczenie I progu podatkowego i rozliczenia w tym zakresie 34

Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na potrącenia z wynagrodzeń. 36
Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na wysokość zasiłku dla pracownika i osoby niebędącej pracownikiem 37
Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na sposób wypełnienia zaświadczeń dla zarobkujących emerytów/rencistów 39
Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na sposób wypełnienia ERP-7 40
Brak ostatecznej decyzji o zniesieniu lub utrzymaniu limitu 30-krotności w 2019 r. . . . 41

V. PRAWO PRACY

1. Jak wprowadzić zatrudnienie w formie telepracy 42
2. Czy można przerwać urlop rodzicielski udzielony na podstawie tzw. długiego wniosku, jeżeli nie przejmie go ojciec dziecka 48
3. ZM!ANY 2019 Jak od 1 stycznia 2019 r. trzeba będzie informować pracowników o zmianie okresu przechowywania akt osobowych 51

VI. WYNAGRODZENIA

1. Jak przedawniają się roszczenia ze stosunku pracy po zmianie przepisów Kodeksu cywilnego 54
2. INFORAKADEMIA Jak wynagradzać za pracę nieprzekraczającą dobowej normy czasu pracy 63
3. ZM!ANY 2019 Jak dokonać potrącenia z odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej 65

VII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Czy w przypadku niezdolności do pracy delegowanego pracownika można zastąpić go innym pracownikiem 68
2. Czy rolnik z prawem do emerytury z KRUS musi opłacać do ZUS składkę zdrowotną z działalności gospodarczej 70
3. INFORAKADEMIA Jakie składki należy opłacać za członka rady nadzorczej wykonującego jednocześnie umowę zlecenia 72

VIII. ZASIŁKI

1. Jak prawidłowo ustalić wysokość zasiłku dla zleceniobiorców 75
2. Jakie świadczenia przysługują z tytułu wypadku w drodze do pracy zgłoszonego po kilku miesiącach od tego zdarzenia 80
3. Jak ustalić wysokość zasiłku chorobowego pracownika przejętego od innego pracodawcy 83

IX. BHP W FIRMIE

1. Czy wypadek podczas zawodów organizowanych przez pracodawcę jest wypadkiem przy pracy 86

X. EMERYTURY I RENTY

1. Jak prawidłowo wypełnić nowy formularz ZUS ERP-7 88

1 Jakie obowiązki ma pracodawca wobec pracowników będących członkami komisji wyborczych w wyborach samorządowych

Pracodawca musi zwolnić od pracy pracownika zasiadającego w komisji wyborczej w wyborach samorządowych. Takiemu pracownikowi przysługuje 5 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy. Za ten czas nie przysługuje mu jednak wynagrodzenie od pracodawcy.

Praca przy wyborach samorządowych, które w tym roku odbędą się 21 października i – druga tura – 4 listopada, wiąże się z określonymi uprawnieniami. Członkowie komisji wyborczych zostali wyposażeni w prawo do zwolnienia od pracy, gratyfikacji finansowej oraz ochrony prawnej i odpowiedzialności przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych. Chodzi o członków komisji obwodowych (ds. przeprowadzenia głosowania w obwodzie lub ustalenia wyników głosowania w obwodzie) i terytorialnych (wojewódzkich, powiatowych i gminnych). Gdyby w trakcie wykonywania zadań przydarzył im się wypadek, będzie on potraktowany jak wypadek przy pracy.

Zwolnienie od pracy dla członków komisji

Powołanie na członka komisji wyborczej nie powoduje powstania stosunku pracy. Tworzy jedynie stosunek organizacyjnoprawny, na podstawie którego powołana osoba wykonuje obowiązki przypisane tej funkcji przez Kodeks wyborczy. Na wykonanie zadań związanych z wyborami członkowi komisji przysługuje od pracodawcy 5 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy (art. 154 § 4 Kodeksu wyborczego). Każdy dzień zwolnienia to okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wliczany do stażu pracy, za który nie należy się jednak wynagrodzenie. Pracodawca nie może odmówić udzielenia takiego zwolnienia.

Pracownik może wystąpić o zwolnienie maksymalnie na 5 dni, ale nie musi wykorzystywać całej tej puli. W każdym jednak przypadku jest zobowiązany uprzedzić pracodawcę na co najmniej 3 dni przed przewidywanym terminem nieobecności w pracy. Powinien to zrobić w formie pisemnej, wskazując przyczynę i przewidywany okres absencji. Następnie, nie później niż kolejnego dnia po upływie nieobecności, powinien dostarczyć pracodawcy zaświadczenie usprawiedliwiające nieobecność w pracy z powodu wykonywania zadań komisji. Zaświadczenie powinno zawierać:

- imię i nazwisko osoby wchodzącej w skład danej komisji,
- wskazanie podstawy prawnej zwolnienia od pracy,
- przyczynę i czas nieobecności w pracy.

Zaświadczenie powinno być opatrzone pieczęcią obwodowej komisji wyborczej i podpisane przez przewodniczącego danej komisji, a dla przewodniczącego komisji – przez jego

zastępcę (§ 7 uchwały Państwowej Komisji Wyborczej w sprawie należności pieniężnych przysługujących członkom komisji wyborczych i osobom powołanym w skład inspekcji w wyborach do organów jednostek samorządu terytorialnego, dalej uchwała PKW).

PRZYKŁAD

Pracownik firmy A został powołany na członka obwodowej komisji wyborczej 28 września 2018 r. Pierwsze posiedzenie tej komisji komisarz wyborczy zwołał na 4 października 2018 r. (czwartek). W związku z tym nie później niż w poniedziałek 1 października 2018 r. pracownik powinien przedłożyć pracodawcy pismo, które może brzmieć następująco:

Kutno, 1 października 2018 r.

Jan Kowalski
specjalista ds. marketingu
w miejscu

Witbud Sp. z o.o.
w miejscu

W związku z powołaniem mnie 28 września 2018 r. na członka komisji obwodowej nr 123 w Kutnie informuję, że nie będę obecny w pracy 4 października 2018 r., ponieważ na ten dzień, na godz. 9.00 zostało zwołane pierwsze posiedzenie wymienionej komisji.

Jan Kowalski

Należności związane z podróżą członków komisji

Wyłączenie prawa do wynagrodzenia za dni zwolnienia od pracy ze względu na zadania wykonywane w komisji wyborczej ma związek z uprawnieniami finansowymi ich członków. Pierwsze z nich to diety oraz zwrot kosztów podróży i noclegów (art. 154 § 1 pkt 1 Kodeksu wyborczego). Zasadniczo przysługują one na warunkach określonych w rozporządzeniu w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (dalej rozporządzenie). Jednak § 3 ust. 2 uchwały PKW zastrzega, że dieta wynosi 1,5 diety ustalonej według rozporządzenia, czyli pełna wartość to 45 zł (30 zł x x 1,5) za dobę. Wysokość diety zależy od czasu trwania podróży, który liczy się od jej rozpoczęcia do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadań w komisji (§ 7 ust. 2 rozporządzenia) – zob. tabelę na str. 8. Jej poziom obniża o 25% bezpłatne śniadanie i kolacja (każdy posiłek liczy się osobno), a o 50% bezpłatny obiad. Dieta nie będzie przysługiwać w ogóle, gdy:

- podróż w związku z pracą w komisji trwa krócej niż 8 godzin,
- komisja jest zlokalizowana w miejscowości stałego lub czasowego pobytu jej członka,
- jest zapewnione bezpłatne całodzienne wyżywienie.

Wartość diet dla członków komisji

Czas trwania podróży	Wysokość diety
Pełna doba	45 zł
Ponad 12 godzin	
Ponad 8 godzin w drugiej niepełnej dobie podróży	
Od 8 do 12 godzin	22,50 zł (50% diety pełnej)
Do 8 godzin w drugiej niepełnej dobie podróży	
Mniej niż 8 godzin	Nie przysługuje

Członek komisji otrzyma zwrot kosztów przejazdów lub dojazdu publicznymi środkami komunikacji, a w uzasadnionych przypadkach – innymi środkami transportu zbiorowego lub – za zgodą przewodniczącego komisji – własnym pojazdem (§ 4 uchwały PKW). W przypadku korzystania z własnego samochodu rozliczenia następują za 1 kilometr przebiegu pojazdu według stawki, która nie może być wyższa niż:

- dla samochodu osobowego: o pojemności skokowej silnika do 900 cm^3 – 0,5214 zł, a powyżej tej pojemności – 0,8358 zł,
- dla motocykla – 0,2302 zł,
- dla motoroweru – 0,1382 zł.

Za nocleg w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie członek komisji otrzyma zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie wyższej za jedną dobę hotelową niż 20-krotność stawki diety.

Zryczałtowane diety dla członków komisji

Za czas związany z wykonywaniem zadań członka komisji terytorialnej, a także za czas związany z przeprowadzeniem głosowania oraz ustaleniem wyników głosowania w przypadku członków obwodowych komisji wyborczych należą się zryczałtowane diety (art. 154 § 1 pkt 2 Kodeksu wyborczego). Warunkiem ich otrzymania jest uczestniczenie w wymienionych czynnościach (§ 6 ust. 3 uchwały PKW). Wysokość takiej diety to:

- 650 zł dla przewodniczącego terytorialnej komisji,
- 600 zł dla zastępcy przewodniczącego terytorialnej komisji,
- 550 zł dla członka terytorialnej komisji,
- 380 zł dla przewodniczącego obwodowej komisji,
- 330 zł dla zastępcy przewodniczącego obwodowej komisji,
- 300 zł dla członka obwodowej komisji.

W drugiej turze wyborów stawki są niższe o połowę (§ 6 ust. 2 uchwały PKW). Do obniżenia zryczałtowanej diety może dojść także w pierwszym głosowaniu, ale tylko w przypadku komisji terytorialnych. Nastąpi to, gdy członek takiej komisji nie uczestniczył w części jej zadań, zwłaszcza gdy nie brał udziału w posiedzeniach. Wówczas wysokość diety oblicza się przez:

- podzielenie stawki podstawowej przez liczbę wszystkich odbytych przez komisję posiedzeń,
- pomnożenie uzyskanego wyniku przez liczbę posiedzeń komisji, w których dany członek komisji uczestniczył.

Podstawą wypłaty i ustalenia wysokości zryczałtowanej diety jest pisemne potwierdzenie udziału w czynnościach, wystawione przez przewodniczącego albo z jego upoważnienia – przez zastępcę przewodniczącego właściwej komisji.

Wszystkie należności są wypłacane członkom komisji odpowiednio przez szefa Krajowego Biura Wyborczego, marszałka województwa, starostę, wójta, burmistrza lub prezydenta miasta.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 154, art. 180, art. 185 ustawy z 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 754; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1349
- § 1–2 i załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 13 sierpnia 2018 r. w sprawie zarządzenie wyborów do rad gmin, rad powiatów, sejmików województw i rad dzielnic m.st. Warszawy oraz wyborów wójtów, burmistrzów i prezydentów miast – Dz.U. z 2018 r. poz. 1561
- § 3–8 uchwały Państwowej Komisji Wyborczej z 23 sierpnia 2018 r. w sprawie należności pieniężnych przysługujących członkom komisji wyborczych i osobom powołanym w skład inspekcji w wyborach do organów jednostek samorządu terytorialnego – w dniu oddania niniejszego numeru do druku uchwała oczekiwała na publikację w Monitorze Polskim
- § 7–8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej – Dz.U. z 2013 r. poz. 167
- § 2 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy – Dz.U. z 2002 r. Nr 27, poz. 271; ost.zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 61, poz. 308

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

2 Czy termin rozpoczęcia pracy może przypadać w święto 1 listopada

PROBLEM

Chcemy zatrudnić pracownika od 1 listopada 2018 r. W czwartek 1 listopada br. jest święto, w piątek (2 listopada 2018 r.) pracownicy mają wolny dzień. Pierwszym dniem pracy nowego pracownika będzie więc dopiero poniedziałek, 5 listopada 2018 r. Czy w związku z tym termin rozpoczęcia pracy w umowie o pracę określić na 1 czy 5 listopada 2018 r.? Czy pierwszym dniem pracy może być dzień świąteczny?

RADA

Od decyzji stron umowy o pracę zależy, na kiedy ustalą termin rozpoczęcia pracy. Może on przypadać w święto, ale można wskazać w umowie także dzień faktycznego przystąpienia pracownika do pracy. Pierwszym dniem zatrudnienia nie musi być pierwszy dzień pracy wynikający z rozkładu czasu pracy pracownika.

UZASADNIENIE

Oznaczenie daty nawiązania stosunku pracy ma istotne znaczenie, ponieważ od tego momentu:

- liczy się okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy,
- pracownik i pracodawca korzystają ze swoich uprawnień i są związani obowiązkami.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli tego terminu nie określono – w dniu zawarcia umowy o pracę (art. 26 Kodeksu pracy). Przepisy przyjmują więc dwie możliwe opcje:

- wyraźne określenie w umowie terminu rozpoczęcia świadczenia pracy,
- niewskazanie w umowie, kiedy ma nastąpić rozpoczęcie świadczenia pracy, i wówczas dzień zawarcia umowy jest pierwszym dniem nawiązania stosunku pracy.

W okresie między podpisaniem umowy a dniem wskazanym jako dzień rozpoczęcia pracy strony są już związane jej postanowieniami. Wynika z tego, że pracownik nie może swobodnie zdecydować o niepodejmowaniu pracy w wyznaczonym terminie, a pracodawca nie może odmówić dopuszczenia pracownika do świadczenia pracy w tym dniu. Jednak nie istnieje jeszcze stosunek pracy i strony nie realizują wobec siebie żadnych zobowiązań ani uprawnień. Pracodawca nie może np. nakazać przyszłemu pracownikowi świadczenia pracy, gdyż taka osoba nie jest jeszcze pracownikiem zatrudnianym przez tego pracodawcę.

Sąd Najwyższy w wyroku z 29 października 2007 r. (II PK 56/07, OSNP 2008/23–24/350) wskazał, że:

SN *(…) jeżeli termin rozpoczęcia pracy jest w umowie określony, to stosunek pracy powstaje w określonej dacie niezależnie od tego, czy pracownik przystąpi do wykonywania pracy, a jeżeli nieprzystąpienie do pracy przez pracownika nastąpiło z przyczyn przez niego zawinionych, to pracodawca może stosować przewidziane prawem sankcje, aż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.*

Dniem nawiązania stosunku pracy określonym w umowie o pracę może być święto wolne od pracy, niedziela lub innych dzień wolny wynikający ze stosowanych rozkładów czasu pracy. Z określonym w umowie dniem powstaje stosunek pracy, co nie zawsze musi być równoznaczne z samym obowiązkiem wykonywania pracy tego dnia. Pracownik będzie zobowiązany w takim przypadku do stawienia się do pracy i jej wykonywania w najbliższym dniu roboczym wynikającym z jego rozkładu czasu pracy.

Podkreślane jest to w orzecznictwie sądowym. Przykładowo w wyroku z 5 stycznia 2017 r. (III AUa 2337/15) Sąd Apelacyjny w Katowicach stwierdził, że:

SN *(…) przepis art. 26 k.p. nie uzależnia powstania stosunku pracy od jej faktycznego rozpoczęcia przez pracownika. Co do zasady, nie ma zatem przeszkód do przyjęcia, że dniem rozpoczęcia stosunku pracy stanowiącym o nawiązaniu stosunku pracy jest dzień wolny od pracy.*

Pracodawca musi jednak pamiętać, że od dnia zawarcia umowy biegnie 7-dniowy termin na przekazanie pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 Kodeksu pracy). Nie może on być liczony dopiero od dnia nawiązania stosunku pracy.

To od wspólnej decyzji pracodawcy i pracownika zależy zatem, na który dzień zostanie określony termin nawiązania stosunku pracy. W praktyce będzie się to szczególnie sprowadzać do kwestii wcześniejszego lub późniejszego objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi. Należy bowiem zwrócić uwagę, że np. urlop wypoczynkowy jest naliczany przy zaokrąglaniu do pełnych miesięcy, zatem pracownik nabędzie prawo do urlopu za listopad br., nawet jeśli przepracuje niepełny miesiąc. Inaczej będzie tylko w przypadku pracownika, który podejmuje pierwszą pracę w życiu. Nabywa on prawo do urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu pełnego miesiąca.

PRZYKŁAD

Pracownik podjął pierwszą w życiu pracę od 5 listopada 2018 r. Prawo do urlopu wypoczynkowego nabył po przepracowaniu miesiąca w wymiarze 1,66 dnia 4 grudnia 2018 r. Za okres pracy od 5 do 31 grudnia 2018 r. pracownik nie nabędzie prawa do urlopu wypoczynkowego. Kolejny urlop na ogólnych zasadach będzie mu przysługiwał od 1 stycznia 2019 r. Gdyby podjął pracę od 1 listopada br., wówczas nabyłby prawo do urlopu wypoczynkowego za 2 miesiące, tj. za listopad i grudzień br.

Ponadto skoro pierwsze kilka dni miesiąca są dniami wolnymi, w praktyce nie będzie to miało wpływu na naliczenie wynagrodzenia. W sytuacji, w której pracownik rozpoczął czy zakończył zatrudnienie w trakcie miesiąca, należną kwotę wynagrodzenia ustalamy:

- dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu,
- otrzymaną kwotę mnożąc przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn,
- tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmując od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Przy kilku pierwszych dniach miesiąca wolnych pracownik i tak zatem otrzyma całą swoją pensję określoną w stawce miesięcznej.

Podjęcie pracy od 5 listopada br., a nie od 1 listopada, będzie miało wpływ na zakładowy staż pracy, gdzie niekiedy kilkudniowa różnica może wpłynąć na uprawnienia pracownicze, np. prawo do odpowiedniej wysokości odprawy, czy okresu wypowiedzenia, które są uzależnione od zakładowego stażu pracy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 26, art. 29 § 3, art. 153–154 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927

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

3 Czy dofinansowanie kosztów dokształcania podjętego z inicjatywy pracownika podlega opodatkowaniu

PROBLEM

Jeden z naszych pracowników po roku odbywania studiów, które podjął z własnej inicjatywy, wystąpił do nas z wnioskiem o dofinansowanie czesnego. Wyraziliśmy zgodę na pokrycie 50% opłaty za pozostałą część okresu studiów, ponieważ kierunek, na którym pracownik studiuje, będzie przydatny w pracy wykonywanej przez tę osobę. Czy w tych okolicznościach dofinansowanie podlega opodatkowaniu?

RADA

Zgodnie z aktualnym stanowiskiem organów podatkowych dobrowolne dofinansowanie przez pracodawcę kosztów studiów podjętych z inicjatywy pracownika jest przychodem, który podlega opodatkowaniu. Jeżeli jednak zdecydują się Państwo na zawarcie z pracownikiem umowy szkoleniowej, w której wyrażą Państwo zgodę na podnoszenie przez niego kwalifikacji zawodowych na podstawie art. 103^1 Kodeksu pracy albo w inny sposób oświadczą to pracownikowi (jeżeli nie ma obowiązku zawierania takiej umowy), to dofinansowanie może być zwolnione z podatku. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Przy ocenie możliwości zastosowania zwolnienia z podatku dodatkowych świadczeń z tytułu dokształcania przyznanych przez pracodawcę w postaci m.in. dofinansowania do opłaty za studia decydujące znaczenie mają:

- sposób zdobywania i uzupełniania wiedzy przez pracownika (z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą albo z inicjatywy pracownika) oraz
- przydatność pozyskanej wiedzy w pracy aktualnie wykonywanej przez pracownika lub takiej, którą będzie on wykonywał w przyszłości.

Dokształcanie z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą

Jeżeli pracownik zdobywa lub uzupełnia wiedzę i umiejętności z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, jest to podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 103^1 § 1 Kodeksu pracy). Inicjatywa pracodawcy albo jego zgoda przejawiają się przede wszystkim w skierowaniu pracownika na dokształcanie, którego forma może być dowolna. Są to m.in. szkolenia, kursy, seminaria, studia wyższe czy studia podyplomowe. Ponadto takie skierowanie przez pracodawcę może nastąpić w każdym czasie, nawet w trakcie trwania dokształcania podjętego przez pracownika wcześniej we własnym zakresie.

Umożliwienie pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych daje mu prawo do odpłatnego:

1) urlopu szkoleniowego,

2) zwolnienia z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, aby punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Pracodawca może też przyznać pracownikowi, którego skieruje na dokształcanie, dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie (art. 103^1 § 1 i art. 103^3 Kodeksu pracy). To dodatkowe wsparcie od pracodawcy (potrzebne i uzasadnione w procesie nauki) zależy jednak wyłącznie od jego woli. Jeżeli zdecyduje się go udzielić pracownikowi, po stronie zatrudnionego powstanie przychód, przy czym będzie on zwolniony z opodatkowania. Zwolnienie podatkowe dotyczy bowiem wartości świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy oraz za czas urlopu szkoleniowego (art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o pdof).

Dokształcanie z inicjatywy pracownika

Zasadniczo nie uznaje się za podnoszenie kwalifikacji zawodowych, o którym mowa w przepisach Kodeksu pracy, zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika we własnym zakresie (z jego inicjatywy), nawet jeżeli pracodawca zdecyduje się dofinansować takiemu pracownikowi wybraną przez niego formę dokształcania.

Tak uznał Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji z 12 czerwca 2018 r. (0113-KDIPT2-3.4011.171.2018.2.GG):

KIS *(...) ewentualne dodatkowe świadczenia od pracodawcy polegające np. na opłaceniu kosztów kształcenia pracownikowi, który zdobywa lub uzupełnia wiedzę i umiejętności z własnej inicjatywy – nie są objęte zwolnieniem od podatku określonym w art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a w rezultacie stanowią przychód tej osoby ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym.*

Podobnie stwierdził Dyrektor Izby Skarbowej w Łodzi w interpretacji indywidualnej z 18 lutego 2016 r. (IPTPB1/4511-764/15-4/KLK).

Pracownikowi, który uzupełnia wiedzę i umiejętności na innych zasadach niż w wyniku inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, przysługują wyłącznie:

1) zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia,
2) urlop bezpłatny

– w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i pracownikiem (art. 103^6 Kodeksu pracy).

Stanowisko organów podatkowych w zakresie opodatkowania dodatkowych świadczeń przyznanych przez pracodawcę pracownikowi dokształcającemu się z własnej inicjatywy jest dość restrykcyjne. Niespełnianie definicji podnoszenia kwalifikacji zawodowych zawartej w przepisach Kodeksu pracy, co do zasady, dyskwalifikuje uznanie świadczenia przyznanego pracownikowi dokształcającemu się z własnej inicjatywy za nieopodatkowany przychód. Jednak z tym stanowiskiem można się zgodzić tylko w przypadku, gdy udzielenie tych świadczeń dotyczy nabywania czy uzupełniania przez pracownika wiedzy, która nie jest zgodna z charakterem pracy wykonywanej przez tę osobę obecnie i w przyszłości (zob. interpretację indywidualną Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 26 kwietnia 2011 r., ILPB1/415-62/11-4/AA). W przeciwnym razie wartość dodatkowych świadczeń trzeba uznać za niepodlegającą opodatkowaniu. Należy bowiem stwierdzić, że udzielenie przez pracodawcę takich świadczeń przekształca inicjatywę pracownika w zdobyciu i uzupełnieniu wiedzy w zgodę pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych ze wszystkimi tego konsekwencjami (zob. interpretacją indywidualną Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 12 stycznia 2012 r., ILPB2/415-1007/11-3/AJ).

W piśmie z 2010 r. resort pracy uznał, że:

MRPiPS *(…) przepisy kodeksu pracy nie definiują określenia „za zgodą pracodawcy". Zatem, poprzez art. 300 k.p., w tej kwestii należy odwołać się do odpowiednich przepisów prawa cywilnego. Zgodnie z art. 60 kodeksu cywilnego, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. (…) zgodę swą pracodawca uzewnętrznia w umowie szkoleniowej, bowiem co do zasady jest obowiązany ją zawrzeć. W przypadku gdy nie ma obowiązku zawarcia umowy szkoleniowej, o wyrażeniu lub niewyrażeniu zgody przez pracodawcę na podnoszenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych decydować będzie jego zachowanie wobec pracownika. W świetle art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. udzielenie pracownikowi przez pracodawcę świadczenia należnego pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe (np. udzielenie urlopu szkoleniowego) lub przyznanie świadczenia fakultatywnego (np. pokrycie opłat za przejazd) może być ocenione jako faktyczne wyrażenie przez pracodawcę zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika.*

Zatem aby dodatkowe świadczenia związane z dokształcaniem pracownika mogły skutecznie korzystać ze zwolnienia z podatku, pracodawca, który przejął od pracownika w całości lub w części np. obowiązek regulowania opłat za konkretną formę dokształcania rozpoczętego z inicjatywy pracownika, powinien wyrazić zgodę na podnoszenie przez niego kwalifikacji zawodowych w wyraźny sposób, np. zawierając umowę szkoleniową. Takie rozwiązanie pozwoli uniknąć wątpliwości organu przy ocenie, czy istniała podstawa do zwolnienia takiego świadczenia z podatku. Na wskazanej wyżej podstawie można również zastosować zwolnienie ze składek ZUS (§ 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia składkowego).

PRZYKŁAD

Pracownica zatrudniona jako specjalista w dziale finansów w spółce z o.o. podjęła 5-letnie studia na wydziale finansów i rachunkowości, które odbywa od 4 semestrów. We wrześniu 2018 r. wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o wyrażenie zgody na zdobywanie wiedzy w tej formie i dofinansowanie opłaty za pozostały okres studiów. Pracodawca wyraził zgodę, ponieważ w jego ocenie uzyskana wiedza jest i będzie przydatna na zajmowanym obecnie przez pracownicę stanowisku. W udzielonej w tym zakresie odpowiedzi przyznał też pracownicy 50% dofinansowania do studiów oraz zobowiązał się pokryć koszty dojazdu na uczelnię (z Opola do Krakowa). Przyznane w ten sposób świadczenia będą zwolnione z opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o pdof. Pracownica ma ponadto prawo do urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy na czas niezbędny, aby punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 103^{1}, art. 103^{3}–103^{4}, art. 103^{6} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- art. 12 ust. 1, ust. 3–4, art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1509; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1693
- § 2 ust. 1 pkt 29 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

Bożena Pęśko
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

4 Od 1 listopada 2018 r. wzrośnie kwota niektórych świadczeń rodzinnych

Osoby niepełnosprawne oraz ich opiekunowie otrzymają od 1 listopada 2018 r. wyższe świadczenia. Podwyższeniu ulegnie kwota zasiłku pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego oraz zasiłku dla opiekuna. Zmiana kwoty specjalnego zasiłku opiekuńczego skutkuje zmianą podstawy wymiaru obowiązkowej składki zdrowotnej dla niektórych grup ubezpieczonych, m.in. dla osób korzystających z urlopu wychowawczego.

Świadczeniami rodzinnymi są:

- zasiłek rodzinny oraz dodatki do zasiłku rodzinnego,
- jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka,
- świadczenia opiekuńcze: zasiłek pielęgnacyjny, świadczenie pielęgnacyjne i specjalny zasiłek opiekuńczy,
- zasiłek dla opiekuna,
- świadczenie rodzicielskie.

Kwoty zasiłku rodzinnego i kryterium dochodowe

Zasiłek rodzinny ma na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka. Jego miesięczna kwota wynosi:

- 95,00 zł na dziecko w wieku do ukończenia 5. roku życia,
- 124,00 zł na dziecko w wieku powyżej 5. roku życia do ukończenia 18. roku życia,
- 135,00 zł na dziecko w wieku powyżej 18. roku życia do ukończenia 24. roku życia.

Przyznanie prawa do zasiłku rodzinnego jest uzależnione m.in. od spełnienia kryterium dochodowego. Zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli przeciętny miesięczny dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 674,00 zł. W przypadku gdy członkiem rodziny jest dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, zasiłek rodzinny przysługuje, jeżeli przeciętny miesięczny dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekracza kwoty 764,00 zł. Od 1 stycznia 2016 r. przy ustalaniu wysokości zasiłku rodzinnego wraz z dodatkami obowiązuje tzw. mechanizm złotówka za złotówkę. Jest on korzystny dla świadczeniobiorców. W przypadku gdy dochód rodziny przekracza próg uprawniający do uzyskania zasiłku rodzinnego o kwotę nie wyższą niż łączna kwota przysługujących rodzinie zasiłków rodzinnych wraz z dodatkami, świadczenia te przysługują w wysokości różnicy między łączną kwotą zasiłków rodzinnych wraz z dodatkami a kwotą, o którą został przekroczony dochód rodziny. Dzięki temu osoby, które nieznacznie przekraczają próg dochodowy, nadal mogą liczyć na wypłatę świadczenia, jednak w odpowiednio obniżonej kwocie.

Osoba mająca prawo do zasiłku rodzinnego może ubiegać się o dodatki z tytułu:

- urodzenia dziecka,

UWAGA!

Kwoty zasiłku rodzinnego, dodatków do zasiłku rodzinnego oraz progi dochodowe uprawniające do otrzymania tych świadczeń nie ulegną zmianie od 1 listopada 2018 r.

- opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego,
- samotnego wychowywania dziecka,
- wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej,
- kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego,
- podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania,
- rozpoczęcia roku szkolnego.

Kwoty zasiłku rodzinnego oraz dodatków do niego nie ulegną zmianie od 1 listopada 2018 r.

Podwyżka świadczeń dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów

Od 1 listopada 2018 r. wzrosną kwoty niektórych świadczeń przysługujących osobom niepełnosprawnym oraz ich opiekunom. Zmiana dotyczy zasiłku pielęgnacyjnego, zasiłku dla opiekuna oraz specjalnego zasiłku opiekuńczego.

Zmiana kwot niektórych świadczeń rodzinnych od 1 listopada 2018 r.

Rodzaj świadczenia	Kwota do 31 października 2018 r.	Kwota od 1 listopada 2018 r.	Kwota podwyżki
Zasiłek pielęgnacyjny	153 zł	184,42 zł (I etap) *	31,42 zł**
Zasiłek dla opiekuna	520 zł	620 zł	100 zł
Specjalny zasiłek opiekuńczy	520 zł	620 zł	100 zł

** Wskazana kwota obowiązuje w okresie od 1 listopada 2018 r. do 31 października 2019 r. Od 1 listopada 2019 r., w ramach II etapu podwyżki, kwota zasiłku pielęgnacyjnego będzie wynosić 215,84 zł.*

*** Kwota podwyżki od 1 listopada 2019 r. – 31,42 zł; łącznie I i II etap – 62,84 zł.*

Pozostałe świadczenia dla rodzin oraz kryteria dochodowe uprawniające do ich otrzymania pozostają bez zmian.

Podwyższenie podstawy wymiaru składki zdrowotnej

Podwyższenie specjalnego zasiłku opiekuńczego wywołuje konsekwencje nie tylko dla świadczeniobiorców, ale także dla niektórych płatników składek. Jest to związane z faktem, że kwota podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne dla niektórych grup osób ubezpieczonych jest ustalona na poziomie aktualnej kwoty tego świadczenia. Płatnicy zobowiązani do opłacania składek za poniżej wskazane osoby muszą pamiętać o zmianie podstawy wymiaru składki zdrowotnej od 1 listopada 2018 r.

I tak, podstawę wymiaru składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne w kwocie specjalnego zasiłku opiekuńczego ustala się m.in. dla:

- osób korzystających z urlopu wychowawczego niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu,
- osób sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem i podlegających obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu (art. 6a ust. 1 ustawy systemowej), niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu,

- uczniów oraz słuchaczy zakładów kształcenia nauczycieli w rozumieniu przepisów o systemie oświaty niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu,
- dzieci przebywających w placówkach pełniących funkcje resocjalizacyjne, wychowawcze lub opiekuńcze albo w domach pomocy społecznej, niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu,
- dzieci do czasu rozpoczęcia realizacji obowiązku szkolnego, nieprzebywających w placówkach, o których mowa powyżej, niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu,
- studentów i uczestników studiów doktoranckich niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu,
- osób pobierających specjalny zasiłek opiekuńczy lub dodatek do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania, przyznane na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu,
- kombatantów i osób represjonowanych, niepodlegających ubezpieczeniom społecznym w Rzeczypospolitej Polskiej lub niepobierających emerytury lub renty.

Dla osób uprawnionych do świadczeń alimentacyjnych na podstawie ugody sądowej lub prawomocnego orzeczenia sądu, niepodlegających obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu, podstawę wymiaru składki zdrowotnej stanowi kwota odpowiadająca kwocie faktycznie otrzymanych alimentów, nie wyższa jednak od wysokości specjalnego zasiłku opiekuńczego.

PRZYKŁAD

Barbara C. rozpocznie korzystanie z urlopu wychowawczego 22 października 2018 r. Z tego tytułu będzie objęta m.in. obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym, ponieważ nie ma innego tytułu do objęcia tym ubezpieczeniem. Płatnik rozliczający składkę za Barbarę C. jako podstawę wymiaru składki zdrowotnej:

- w raporcie ZUS RCA za październik 2018 r. wskaże kwotę 520 zł (nie ma znaczenia, że urlop wychowawczy rozpoczął się w trakcie miesiąca – składka zdrowotna jest miesięczna i niepodzielna),
- w raporcie ZUS RCA za listopad 2018 r. wskaże kwotę 620 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 66 ust. 1 pkt 17–20, pkt 28, pkt 31, pkt 32–33, art. 81 ust. 8 pkt 3, pkt 9, pkt 10, pkt 11 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- § 1 pkt 4, pkt 13, pkt 15, § 2, § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 lipca 2018 r. w sprawie wysokości dochodu rodziny albo dochodu osoby uczącej się stanowiących podstawę ubiegania się o zasiłek rodzinny i specjalny zasiłek opiekuńczy, wysokości świadczeń rodzinnych oraz wysokości zasiłku dla opiekuna – Dz.U. z 2018 r. poz. 1497
- § 1 pkt 12–14 oraz załączniki nr 12–14 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 804

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

5 Jakie obowiązki ma płatnik w związku z podjęciem przez jego zleceniobiorcę studiów

Podjęcie studiów przez zleceniobiorcę w wieku do 26. roku życia skutkuje dla płatnika koniecznością wyrejestrowania takiej osoby ze wszystkich ubezpieczeń, do których wcześniej był zgłoszony w ZUS. Nowa ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obowiązująca od 1 października 2018 r., reguluje m.in. okresy, w których dana osoba legitymuje się statusem studenta. Status ten ma, wraz z wiekiem studenta, decydujący wpływ na zakres obowiązku ubezpieczeniowego z tytułu umowy zlecenia zawartej przez taką osobę.

Samoistna umowa zlecenia stanowi tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego i ubezpieczenia zdrowotnego (zleceniobiorca może dobrowolnie przystąpić także do ubezpieczenia chorobowego). W przypadku zawarcia umowy zlecenia z osobą w wieku do 26. roku życia, będącą uczniem lub studentem, obowiązek ubezpieczeniowy jest jednak wyłączony – zleceniobiorca taki nie podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu ani obowiązkowo, ani dobrowolnie (art. 6 ust. 4 ustawy systemowej, art. 81 ust. 1 ustawy zdrowotnej).

Status ucznia i studenta przy ustalaniu obowiązku ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia

Dla celów ubezpieczeniowych do 31 sierpnia danego roku za uczniów uznaje się osoby kontynuujące naukę oraz osoby, które ukończyły szkołę i nie kontynuują nauki. Natomiast osobę, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia, uznaje się za ucznia aż do 30 września. Za studenta uznaje się osobę kształcącą się na studiach pierwszego lub drugiego stopnia albo na jednolitych studiach magisterskich (art. 64 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Osoba przyjęta na studia rozpoczyna studia i nabywa prawa studenta z chwilą złożenia ślubowania (art. 83 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Od tej daty przysługuje jej status studenta. Status ten traci się z dniem ukończenia studiów lub skreślenia z listy studentów. Datą ukończenia studiów jest data:

- złożenia egzaminu dyplomowego,
- złożenia ostatniego wymaganego programem studiów egzaminu (w przypadku studiów na kierunkach lekarskim, lekarsko-dentystycznym i weterynarii),
- zaliczenia ostatniej wymaganej programem studiów praktyki (w przypadku studiów na kierunkach farmacja i fizjoterapia).

Dla obowiązku ubezpieczeniowego z tytułu umowy zlecenia nie ma znaczenia, czy studia odbywają się w trybie stacjonarnym czy niestacjonarnym.

Z przywołanych powyżej zasad wynika, że w celu ustalenia, czy z umowy zlecenia zawartej z uczniem/studentem należy opłacać jakiekolwiek składki, płatnik musi potwierdzić dwie okoliczności:

- faktyczne posiadanie statusu studenta,
- spełnienie wymogu dotyczącego wieku zleceniobiorcy.

PRZYKŁAD
Anita Z. (21 lat) jest zatrudniona w spółce z o.o. na podstawie umowy zlecenia, z której podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. Od 1 października 2018 r. zleceniobiorczyni rozpoczęła studia, o czym poinformowała płatnika przedkładając zaświadczenie z uczelni. Od 1 października 2018 r. spółka z o.o. powinna wyrejestrować Anitę Z. ze wszystkich ubezpieczeń na formularzu ZUS ZWUA, z kodem przyczyny wyrejestrowania 600 (inna przyczyna wyrejestrowania). Składki należne od wynagrodzenia za okres do 30 września 2018 r., wypłacone w październiku lub później, należy rozliczyć z kodem tytułu ubezpieczenia 30 00 xx (osoba, za którą należy rozliczyć i opłacić składki lub należne świadczenia w dokumentach rozliczeniowych składanych nie wcześniej niż za następny miesiąc, po ustaniu tytułu do ubezpieczeń).

PRZYKŁAD
Dariusz N. ma podpisaną samoistną umowę zlecenia ze spółką akcyjną. Nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom, ponieważ jest studentem studiów zaocznych. 28 października 2018 r. Dariusz N. kończy 26. rok życia. Od tego dnia (czyli od dnia 26. urodzin) należy go zgłosić do ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia.

Oświadczenie zleceniobiorcy dla celów ustalania obowiązku ubezpieczeń ze zlecenia

Ustalając obowiązek opłacania składek za zleceniobiorcę, zleceniodawcy z reguły polegają na oświadczeniach składanych przez zleceniobiorców, co zasadniczo jest postępowaniem słusznym, może jednak okazać się niewystarczające, jeśli zleceniobiorca nie poinformuje płatnika o zmianach mających wpływ na obowiązek ubezpieczeniowy z tytułu umowy zlecenia. W oświadczeniu przyjmowanym od zleceniobiorcy powinien się zatem znaleźć zapis stwierdzający, że ubezpieczony niezwłocznie poinformuje płatnika o każdej zmianie w tym zakresie.

Wzór oświadczenia wypełnionego przez zleceniobiorcę – studenta w wieku do 26. roku życia

Anita Zaradna
Al. Pokoju 45 m. 15
02-767 Warszawa
PESEL 97020345678

Oświadczenie zleceniobiorcy o posiadanych tytułach do ubezpieczeń

Ja, niżej podpisana ANITA ZARADNA, oświadczam, że:

1) ~~jestem~~*/nie jestem* zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę w .... i z tego tytułu osiągam/nie osiągam* przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia,
2) ~~przebywam~~*/nie przebywam* na urlopie bezpłatnym*/wychowawczym*

3) ~~jestem~~*/nie jestem* objęty/a obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu innej umowy zlecenia, umowy agencyjnej lub umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, z której ~~uzyskuję~~*/nie uzyskuję* miesięcznie przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia,
4) ~~mam~~*/nie mam* ustalone prawo do emerytury lub renty,
5) ~~prowadzę~~*/nie prowadzę* działalność pozarolniczą i z tego tytułu odprowadzam co miesiąc składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne od podstawy wymiaru wynoszącej miesięcznie ……..…… zł,
6) ~~jestem~~*/nie jestem* osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność,
7) jestem*/~~nie jestem~~* ~~uczniem~~*/studentem* szkoły *Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania* i nie ukończyłem/am 26. roku życia.

O wszelkich zmianach dotyczących informacji podanych w niniejszym oświadczeniu zobowiązuję się powiadomić Zleceniodawcę w terminie 5 dni od daty ich zaistnienia.

Warszawa, 1 października 2018 r. — Anita Zaradna

..... — .....

(miejscowość, data) — *(czytelny podpis zleceniobiorcy)*

Wniosek zleceniobiorcy o objęcie ubezpieczeniami dobrowolnymi

Ja, niżej podpisana ANITA ZARADNA:

1) ~~Wnoszę*/nie wnoszę* o objęcie mnie dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi.~~ NIE DOTYCZY
2) ~~Wnoszę*/nie wnoszę* o objęcie mnie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.~~ NIE DOTYCZY

Warszawa, 1 października 2018 r. — Anita Zaradna

..... — .....

(miejscowość, data) — *(czytelny podpis zleceniobiorcy)*

* Niepotrzebne skreślić.

Płatnik może okresowo weryfikować, który ze zleceniobiorców-studentów nadal legitymuje się tym statusem, np. poprzez wgląd do aktualnego zaświadczenia z uczelni. Jest to uzasadnione koniecznością prawidłowego ustalenia zakresu obowiązku ubezpieczeniowego za zleceniobiorcę. Należy pamiętać, że za zadłużenie z tytułu składek nieopłaconych z umowy zlecenia wobec ZUS odpowiada płatnik, nawet jeżeli zaległość powstała w wyniku niepoinformowania płatnika przez zleceniobiorcę o zmianie okoliczności mających wpływ na jego sytuację ubezpieczeniową. Oświadczenie złożone przez zleceniobiorcę nie zwolni firmy od odpowiedzialności za zadłużenie składkowe, powiększone o kwoty odsetek za zwłokę.

PRZYKŁAD

Adam B., 19-letni zleceniobiorca zatrudniony w spółce z o.o., jest tegorocznym absolwentem technikum. Na początku września 2018 r. przedłożył płatnikowi zaświadczenie o przyjęciu na politechnikę. W związku z tym spółka nie zgłosiła go do ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia od 1 września 2018 r. W spółce jest ustalona procedura weryfi-

kacji statusu studentów zleceniobiorców w wieku do 26. roku życia – dwukrotnie w ciągu roku akademickiego są oni proszeni o przedstawienie stosownego zaświadczenia z uczelni. W wyniku kolejnej weryfikacji okazało się, że Adam B. nie podjął studiów, na które był zapisany we wrześniu 2018 r., o czym nie poinformował płatnika. W tej sytuacji będzie musiał zostać zgłoszony do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego i zdrowotnego od 1 września 2018 r., czyli od dnia, w którym utracił status ucznia szkoły ponadpodstawowej. Płatnik będzie także zobowiązany złożyć za Adama B. dokumenty rozliczeniowe i opłacić należne składki od wynagrodzenia uzyskanego za okres od 1 września 2018 r., wraz z odsetkami.

Zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego studenta jako członka rodziny osoby ubezpieczonej

Odrębną kwestią pozostaje ubezpieczenie zdrowotne zleceniobiorcy, który zostaje wyrejestrowany z ZUS z powodu podjęcia studiów. Studenci podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego, jeżeli nie zostali zgłoszeni do tego ubezpieczenia z innego tytułu (art. 66 ust. 1 pkt 20 ustawy zdrowotnej). Zleceniobiorca w wieku do 26 lat od dnia rozpoczęcia studiów nie posiada innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego, ponieważ przestaje mu podlegać z tytułu umowy zlecenia. Taką osobę do ubezpieczenia zdrowotnego zgłasza:

- rodzic lub opiekun prawny – jako członka rodziny osoby ubezpieczonej (do ukończenia przez studenta 26. roku życia; jeżeli posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności albo inne traktowane na równi – bez ograniczenia wieku) albo
- szkoła wyższa, pod warunkiem że student uczy się na terenie Polski, nie jest członkiem rodziny osoby ubezpieczonej i złoży oświadczenie, że nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu z innego tytułu.

PRZYKŁAD

Anita Z. (21 lat), zatrudniona w spółce z o.o. na podstawie umowy zlecenia, od 1 października 2018 r. rozpoczęła studia i w związku z tym została przez swojego zleceniodawcę wyrejestrowana z ZUS od 1 października 2018 r. Z tą samą datą została zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego. Zgłoszenia Anity Z. – jako członka rodziny osoby ubezpieczonej – dokonał pracodawca jej matki. Takie postępowanie jest prawidłowe.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 4, ust. 4, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 1, art. 14 ust. 1, art. 41, art. 47 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e, pkt 20, art. 67 ust. 3 i ust. 5, art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 64 ust. 1, art. 76 ust. 7, art. 83 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 94 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe – Dz.U. z 2018 r. poz. 996; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- § 1 pkt 1, pkt 2 i pkt 5 oraz załączniki nr 1, 2, 5 i 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 804

Joanna Stolarska

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

II. URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

Urząd Ochrony Danych Osobowych

1 Czy pracodawca może ujawniać dane służbowe pracowników bez ich wcześniejszej zgody

DR EDYTA BIELAK-JOMAA
– PREZES URZĘDU OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

PROBLEM

Pracodawca umieścił na drzwiach służbowych pomieszczeń tabliczki z imionami i nazwiskami pracowników oraz zajmowanymi przez nich stanowiskami. Jednak zatrudnione przez niego osoby domagają się usunięcia tych danych. Powołują się przy tym na ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO). Czy mają rację? Czy pracodawca ma prawo bez zgody pracowników umieścić ich dane przy drzwiach pomieszczeń?

RADA

Przepisy Kodeksu pracy uprawniają pracodawcę do samodzielnego określania, np. w regulaminie wewnętrznym, w jaki sposób zorganizować kontakty ze swoimi pracownikami, by przyjęte rozwiązanie sprzyjało jak najlepszej obsłudze klientów czy petentów i efektywnej pracy zatrudnionych. W takiej sytuacji podstawą, która uprawnia pracodawcę do przetwarzania danych pracowników, jest przesłanka prawnie uzasadnionego interesu administratora.

UZASADNIENIE

Aby przetwarzanie danych osobowych można było uznać za legalne, musi być spełniona przynajmniej jedna przesłanka uprawniająca administratora do przetwarzania danych określona w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO). Zgoda osoby, której dane dotyczą, nie jest zaś jedyną podstawą uprawniającą do przetwarzania danych osobowych. Jedną z przesłanek jest również prawnie uzasadniony interes administratora.

Na taką właśnie podstawę może się powołać pracodawca w przedstawionej sytuacji.

Warto podkreślić, że RODO nie zmieniło w istotny sposób podstawowych zasad przetwarzania danych. W związku z tym wciąż aktualny pozostaje ugruntowany od dawna

pogląd, zgodnie z którym takie informacje o pracowniku, jak jego imię i nazwisko, zajmowane stanowisko, służbowy adres e-mail czy służbowy numer telefonu, są danymi, które są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika i z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Ze względu na prawnie uzasadniony interes administratora dane te mogą być wykorzystywane przez pracodawcę także bez zgody osoby, której one dotyczą. A zatem mogą widnieć na drzwiach pomieszczeń czy zostać podane na stronie internetowej np. firmy. Trudno sobie nawet wyobrazić, jakie konsekwencje dla firmy miałoby uzależnienie sposobu zarządzania danymi służbowymi wyłącznie od woli jej pracowników.

Przykładowo do kwestii tej odnosił się Sąd Najwyższy w wyroku z 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02, OSNP 2004/20/351), którym można zobrazować istotę uzasadnionego interesu administratora. W powołanym wyroku Sąd stwierdził, że:

SN *(…) najistotniejszym składnikiem zakładu pracy (przedsiębiorstwa) są ludzie, a funkcjonowanie zakładu wiąże się nierozłącznie z kontaktami zewnętrznymi – z kontrahentami, klientami (...).* ***Dlatego pracodawca nie może być pozbawiony możliwości ujawniania nazwisk pracowników, zajmujących określone stanowiska w ramach instytucji. Przeciwne stanowisko prowadziłoby do sparaliżowania lub poważnego ograniczenia możliwości działania pracodawcy, bez żadnego rozsądnego uzasadnienia w ochronie interesów i praw pracownika (...). Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczątkach imiennych, pismach sporządzonych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne.***

Podkreślenia wymaga fakt, że Kodeks pracy uprawnia pracodawcę do określenia sposobu organizacji pracy w danej instytucji. Zwykle dokonuje się tego w regulaminach pracy lub układach zbiorowych pracy. W związku z tym pracodawca może z uwagi na swój prawnie uzasadniony interes wprowadzić określony sposób identyfikacji pracownika w relacjach z podmiotami zewnętrznymi (identyfikatory, legitymacje służbowe, publikacja danych kontaktowych pracowników na stronie internetowej czy umieszczenie ich imion i nazwisk oraz zajmowanych stanowisk służbowych przy/na drzwiach wejściowych do pomieszczeń itp.), tak by przyjęte rozwiązanie sprzyjało jak najlepszej obsłudze klientów i efektywnej pracy zatrudnionych. Zatem jeżeli pracodawca uzna np., że najwłaściwszym rozwiązaniem jest informowanie interesantów, do którego pokoju czy okienka należy się zgłosić w celu załatwienia danej sprawy, to ma prawo je zastosować. Wówczas na drzwiach pokoi nie muszą widnieć dane pracowników, ale jeśli pracodawca uzna, że z uwagi na jego uzasadniony interes, jakim jest zapewnienie odpowiedniego sposobu kontaktu z pracownikami, niezbędne jest ich umieszczenie tam, to ma do tego prawo.

Pracodawcy muszą jednak pamiętać, że nawet jeśli na potrzeby zapewnienia kontaktów z pracownikami niezbędne jest wykorzystywanie, w tym upublicznianie, takich danych, jak: imię, nazwisko, służbowy adres e-mail czy numer telefonu służbowego, i nie jest potrzebna do tego ich zgoda, to istotne jest zachowanie wszystkich innych zasad przetwarzania danych, wynikających z RODO. Dlatego ważne jest np., aby pracodawca, udostępniając te dane czy to na tabliczkach na drzwiach, czy na stronie internetowej w zakładce „kontakt", stosował wynikające z RODO zasady m.in. rzetelności, ograniczenia celu, minimalizacji danych czy ograniczenia ich przechowywania. Muszą one dotyczyć zatem właściwej osoby i być ograniczone tylko do realizacji prawnie uzasadnionych

celów. Co się zaś tyczy zasady ograniczenia przechowywania, to stosując się do niej, należy pamiętać, że nie ma potrzeby, by dane pracownika widniały na tabliczkach, gdy ustanie jego zatrudnienie. Właściwa ochrona danych będzie w tym przypadku polegała na usunięciu nieaktualnych danych i wprowadzeniu w ich miejsce nowych, odpowiadających dokonywanym w firmie zmianom personalnym.

Gdyby pracodawca nie zastosował się do tych zasad, były pracownik, powołując się na przysługujące mu na mocy RODO prawa, mógłby wystąpić np. z wnioskiem o prawo do bycia zapomnianym albo chociażby z wnioskiem o ograniczenie przetwarzania danych osobowych.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5 i art. 6 ust. 1 lit. f 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 2018 r. Nr 127, str. 2
- art. 104 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629

MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

Odpowiadamy na pytania Prenumeratorów!

Masz pytania i wątpliwości dotyczące nowych przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych?

Nie wszystkie zmiany przepisów są dla Ciebie jasne?

Prześlij swoje pytania do naszej redakcji na adres mp@infor.pl

Z okazji jubileuszu 15-lecia istnienia naszego czasopisma uruchamiamy dla Państwa specjalny dział, w którym odpowiemy na najciekawsze pytania nadesłane do naszej redakcji. Będzie się on ukazywał już od następnego numeru MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń.

Na pytania czekamy do 31 grudnia 2018 r.

Zachęcamy Państwa do zadawania pytań.

Ewa Preis
radca prawny

Czy odprawa emerytalna podlega zajęciu komorniczemu

Pracownik otrzyma niedługo odprawę emerytalną. Czy na podstawie tytułu wykonawczego wystawionego przez komornika odprawa emerytalna podlega zajęciu?

TAK! Przyjmuje się, że odprawa emerytalna nie jest co prawda wynagrodzeniem w ścisłym znaczeniu tego słowa, ale jednak w kontekście zajęć komorniczych traktuje się ją tak samo jak pensję. W tej sytuacji będzie ona podlegała zajęciu, lecz z takimi samymi ograniczeniami, jakie są właściwe dla wynagrodzenia za pracę.

Joanna Skrobisz
specjalista
ds. prawa pracy
i ubezpieczeń

Jak postąpić z niewykorzystanym urlopem wypoczynkowym, do którego pracownik nabył prawo w trakcie trwania umowy o pracę na okres próbny

Pracownikowi kończy się umowa o pracę na okres próbny. Co mamy zrobić z jego niewykorzystanym urlopem wypoczynkowym? Czy w związku z tym, że chcemy go zatrudnić na stałe, urlop z okresu próby może zostać doliczony do urlopu wynikającego z kolejnej umowy o pracę?

TAK! Co do zasady za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownik powinien dostać ekwiwalent pieniężny. Jednak od tej zasady jest też wyjątek. Ekwiwalentu nie wypłaca się, jeśli strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą, bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. Radzimy w tym zakresie zawrzeć z pracownikiem stosowne porozumienie. Powinno ono zostać zawarte przed końcem jego umowy o pracę na okres próbny.

Ewa Preis
radca prawny

Czy przepada niewykorzystany dodatkowy urlop wypoczynkowy z tytułu niepełnosprawności

Pracownik, któremu przysługuje dodatkowy urlop z tytułu niepełnosprawności, nie wykorzystał go w naturze. Czy w tej sytuacji taki urlop przepada?

NIE! Do dodatkowego urlopu z tytułu niepełnosprawności stosuje się ogólne reguły mające zastosowanie do urlopów wypoczynkowych. Oznacza to, że pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli jednak urlop nie zostanie wykorzystany, to przechodzi na następny rok i należy go udzielić najpóźniej do 30 września tego roku kalendarzowego.

WWW.INFORLEX.PL

- Precyzyjna wyszukiwarka
- Codzienny kontakt z Ekspertami
- Codziennie aktualizowana baza wiedzy
- Najlepsze narzędzia w pracy każdego Kadrowego

UWAGA! Nowy regulamin TELEPORADNI dostępny po zalogowaniu na stronie www.mp.infor.pl

1 Najnowsze wskaźniki i stawki

Stan prawny na 19 września 2018 r. Aktualizowane na www.inforfk.pl

1.1. Nominalny wymiar czasu pracy

Miesiąc	Wymiar czasu pracy (godz.)
Wrzesień 2018 r.	160
Październik 2018 r.	184

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629

1.2. Współczynnik ekwiwalentowy

Rok	Wysokość współczynnika*
2018	20,92

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

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629; Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353

1.3. Minimalne wynagrodzenie w 2019 r.

Pracowników	Zleceniobiorców i samozatrudnionych
Wysokość (kwota brutto)	
2250 zł	14,70 zł/1 godz.

Podstawa prawna: rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r.

1.4. Wynagrodzenie młodocianych

Okres obowiązywania	Rok nauki i wysokość wynagrodzenia		
	I 4%	II 5%	III 6%
1 września – 30 listopada 2018 r.	180,84 zł	226,05 zł	271,26 zł

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 232; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1641; M.P. z 2018 r. poz. 764

1.5. Wskaźnik waloryzacji

Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjęty do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego	
IV kwartał 2018 r.	100,1% (ponieważ wskaźnik przekracza 100%, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowana do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w IV kwartale 2018 r. podlega waloryzacji)

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669; M.P. z 2018 r. poz. 835

2 Zmiany prawa – weszły w życie 4.09–1.10.2018 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 15 września 2018 r.

4 września 2018 r.

2.1. Nowe zasady ochrony informacji poufnych przedsiębiorstwa

Sejm uchwalił zmiany w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, dostosowując polskie przepisy do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskaniem, wykorzystaniem i ujawnianiem. Czyn nieuczciwej konkurencji w odniesieniu do cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowano jako ich ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie. Ponadto została usunięta dotychczasowa regulacja ustanawiająca w stosunku do pracownika ograniczenie czasu ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa przez okres 3 lat od dnia ustania stosunku pracy. Zatem pracownik będzie zobowiązany do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa bez żadnych limitów czasowych. Określono również, kiedy pozyskanie, wykorzystanie lub ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji. Przedawnienie roszczeń odszkodowawczych wynikających z czynu nieuczciwej konkurencji, jeśli jednocześnie ten czyn ma znamiona przestępstwa, wynosi 20 lat od dnia popełnienia przestępstwa.

Ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 27 sierpnia 2018 r. poz. 1637

Więcej na ten temat pisaliśmy w MPPiU nr 9/2018 w artykule „Jakie nowe obowiązki czekają pracodawców w zakresie ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa"

4 września 2018 r.

2.2. Stanowiska i wynagrodzenia pracowników Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców

Rada Ministrów uzupełniła przepisy wykonawcze dotyczące wynagrodzeń pracowników urzędów państwowych o pracowników zatrudnionych w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców. Określone zostały wykaz stanowisk, stawki dodatku funkcyjnego oraz wymagane kwalifikacje ww. pracowników. Kwoty wynagrodzenia zasadniczego zostały zaproponowane z uwzględnieniem hierarchii stanowisk, tj. od dyrektora generalnego (5000–9900 zł) do referenta (2220–3500 zł). Najniższe wynagrodzenie w Biurze Rzecznika ustalono na poziomie planowanej w 2019 r. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (według ostatecznej decyzji rządu minimalne wynagrodzenie w 2019 r. wyniesie 2250 zł).

Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 września 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek – Dz.U. z 3 września 2018 r. poz. 1692

8 września 2018 r.

2.3. Wyższe wynagrodzenie lekarzy rezydentów

Minister Zdrowia określił zasadnicze wynagrodzenie miesięczne lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizacje w ramach rezydentury. Wysokość tego wynagrodzenia została zróżnicowana w zależności od wybranej dziedziny medycyny oraz od okresu odbytej specjalizacji. Lekarze zakwalifikowani do odbywania rezydentury w dziedzinie nieokreślanej jako priorytetowa w pierwszych 2 latach zatrudnienia w tym trybie będą otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 4000 zł brutto, a po dwóch latach zatrudnienia – 4500 zł brutto. Natomiast wysokość wynagrodzenia lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury w dziedzinach określonych jako priorytetowe wyniesie w pierwszych 2 latach zatrudnienia 4700 zł, a w przypadku zakwalifikowania do odbywania rezydentury w drugim postępowaniu kwalifikacyjnym w 2017 r. oraz w pierwszym postępowaniu kwalifikacyjnym w 2018 r. – 4875 zł. Po 2 latach zatrudnienia w trybie rezydentury w dziedzinach priorytetowych lekarze będą otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 5300 zł. Przepisy rozporządzenia obowiązują z mocą wsteczną od 1 lipca 2018 r.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 6 września 2018 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizacje w ramach rezydentury – Dz.U. z 7 września 2018 r. poz. 1737

25 września 2018 r.

2.4. Zmiany w działalności według PKD, w których są wydawane zezwolenia na pracę sezonową

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyłączył z podklas działalności według PKD, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców, niektóre działalności rolnicze. Są to działalności, w których zapotrzebowanie na siłę roboczą nie podlega uwarunkowaniom sezonowym, np. związane z uprawą grzybów, pomidorów, ogórków czy kwiatów. W przypadku tych działalności powierzenie cudzoziemcowi pracy będzie możliwe na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia, zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, tj. na okres do 3 lat, a nie na maksymalnie 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Do już wydanych zezwoleń oraz postępowań wszczętych i niezakończonych ostateczną decyzją przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 września 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca – Dz.U. z 10 września 2018 r. poz. 1749

1 października 2018 r.

2.5. Nowe przepisy regulujące organizację szkolnictwa wyższego

Sejm uchwalił ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Zgodnie z nowymi przepisami rada uczelni będzie się składać z 6 albo 8 osób powoływanych przez senat (z tego co najmniej 50% – spoza uczelni) oraz z przewodniczącego samorządu studenckiego. Członkostwa w radzie uczelni nie można łączyć z pełnieniem funkcji organu tej lub innej

uczelni, członkostwem w radzie innej uczelni ani zatrudnieniem w administracji publicznej. Rektora uczelni publicznej będzie wybierać, tak jak dotychczas, kolegium elektorów (zlikwidowano konkurs jako alternatywny sposób wyłaniania rektora). Rektor stanie się bezpośrednim przełożonym wszystkich studentów i pracowników. Odstąpiono od obowiązujących nazw stanowisk profesorów zwyczajnego i nadzwyczajnego, a w to miejsce wprowadzono nazwy profesora i profesora uczelni. Wskazano, że osobę posiadającą tytuł profesora zatrudnia się na stanowisku profesora. W odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustawa w zasadzie nie wprowadza zmian.

Ustawa z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – Dz.U. z 30 sierpnia 2018 r. poz. 1668

1 października 2018 r.

2.6. Objęcie ubezpieczeniami społecznymi stypendiów doktoranckich

Uchwalona przez Sejm ustawa – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zawiera przepisy zmieniające inne ustawy, uchylające, przejściowe i dostosowujące. Zmiany zostały dokonane m.in. w ustawie systemowej. Znalazł się w niej przepis, zgodnie z którym od roku akademickiego 2019/2020 doktoranci otrzymujący stypendia doktoranckie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Osobom, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej, prawo do zasiłku chorobowego przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego pod warunkiem objęcia ich tym ubezpieczeniem lub przystąpienia do niego w ciągu 90 dni od dnia zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej (zmiana w ustawie zasiłkowej).

Ustawa z 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – Dz.U. z 30 sierpnia 2018 r. poz. 1669

3 Oczekują na wejście w życie 25.11.2018 r. i 1.01.2019 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 15 września 2018 r.

25 listopada 2018 r.

3.1. Nowe możliwości kontynuacji zatrudnienia pracowników w razie śmierci pracodawcy

Sejm przyjął nowe rozwiązania regulujące zasady tymczasowego zarządzania przedsiębiorstwem po śmierci przedsiębiorcy, który we własnym imieniu wykonywał działalność gospodarczą na podstawie wpisu do CEIDG – ustanowienie zarządu sukcesyjnego. W przypadku gdy zarząd sukcesyjny będzie ustanowiony z chwilą śmierci przedsiębiorcy, stosunki pracy zostaną zachowane. Jeśli natomiast zarząd sukcesyjny zostanie ustanowiony po pewnym czasie od otwarcia spadku – stosunki pracy wygasną z upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy. Wówczas pracownikom będzie przysługiwało pierwszeństwo w zatrudnieniu w przypadku ponownego zatrudniania w przedsiębiorstwie pracowników w tej samej grupie zawodowej (w okresie przejściowym od dnia śmierci przedsiębiorcy do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego będzie możliwe zawarcie porozumienia o kontynuowaniu stosunku pracy na dotychczasowych zasadach). Czynności związanych z zatrudnieniem będzie dokonywał zarządca sukcesyjny, natomiast płatnikiem składek z tytułu ubezpieczeń

społecznych będzie przedsiębiorstwo w spadku. Zarząd sukcesyjny wygasa maksymalnie z upływem 2 lat od dnia śmierci przedsiębiorcy, przy czym sąd z ważnych przyczyn może przed dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego przedłużyć okres zarządu sukcesyjnego na czas nie dłuższy niż 5 lat od dnia śmierci przedsiębiorcy.

Ustawa z 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej – Dz.U. z 24 sierpnia 2018 r. poz. 1629

Więcej na ten temat pisaliśmy w MPPiU nr 9/2018 w artykule „Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy – jak stosować nowe przepisy"

1 stycznia 2019 r.

3.2. ZM!ANY 2019 Zmiany w działalności związków zawodowych

Sejm znowelizował ustawę o związkach zawodowych, zrównując prawa związkowe pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Chodzi o osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy. Po wejściu w życie nowelizacji uprawnienia zakładowej organizacji związkowej będą przysługiwały organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, jednak poza pracownikami to samo kryterium liczbowe spełni organizacja zrzeszająca również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, ale tylko wówczas, gdy osoby te wykażą się co najmniej 6-miesięczną współpracą na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Wprowadzona została m.in. możliwość uwzględnienia osoby należącej do kilku organizacji związkowych u danego pracodawcy tylko jako członka jednej, wskazanej przez nią organizacji związkowej, a także procedura weryfikacji liczebności zakładowej organizacji związkowej (obecnie pracodawca nie ma możliwości weryfikacji danych liczbowych przekazanych mu przez zakładową organizację związkową). Podwyższono progi reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych – z 7% do 8% dla organizacji wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego i ich organizacji członkowskich oraz z 10% do 15% dla pozostałych organizacji. Osobom będącym w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy członkami związków zawodowych przysługują uprawnienia na dotychczasowych zasadach. Związki zawodowe istniejące w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy powinny dostosować swoje statuty do zmian w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji.

Ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 22 sierpnia 2018 r. poz. 1608

Więcej na ten temat pisaliśmy w MPPiU nr 8/2018 w artykule „Jakie zmiany w funkcjonowaniu związków zawodowych będą obowiązywać od 1 stycznia 2019 r."

Oprac. **Anna Seroczyńska**

Czytaj codziennie najnowsze aktualności prawne na Platformie Księgowych i Kadrowych www.inforfk.pl

Dowiesz się z nich wszystkiego o zmianach w przepisach podatkowych, rachunkowości, prawie pracy i ubezpieczeniach oraz w prawie gospodarczym. Korzystaj też z bogatej bazy materiałów multimedialnych zamieszczonych w Bibliotece IFK na www.inforfk.pl. W materiałach wideo i audio eksperci wyjaśniają wszelkie zawiłości zmieniających się przepisów.

Wejdź na www.inforfk.pl

INFOR IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

1 Jak przekroczenie rocznych limitów podstawy wymiaru podatku i składek ZUS w 2018 r. wpływa na inne obowiązki płatnika

Podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i FEP oraz opodatkowania są ograniczone w skali roku. Przekroczenie ustalonych limitów powoduje określone konsekwencje m.in. w zakresie ustalania podstawy wymiaru zasiłków czy dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę. Brak bieżącej informacji o przekroczeniu wskazanych podstaw wymiaru może powodować dla płatników obowiązek dokonania korekty rozliczeń z tego tytułu.

Przy ustalaniu, czy doszło do przekroczenia I progu podatkowego i rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, należy zsumować wszystkie wypłaty podlegające odpowiednio opodatkowaniu i oskładkowaniu uzyskane (wypłacone lub postawione do dyspozycji) przez osobę ubezpieczoną (podatnika) w danym roku kalendarzowym. Nie ma przy tym znaczenia, za jaki okres świadczenia te przysługiwały.

Przekroczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (zarówno obowiązkowe, jak i dobrowolne) jest ograniczona w roku do kwoty 30-krotności prognozowanego na dany rok przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (art. 19 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z art. 26 ustawy budżetowej na 2018 r.). W 2018 r. kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP) wynosi 133 290 zł (30 x 4443 zł). Oznacza to, że po przekroczeniu wskazanej podstawy składek (którą ustala się na bieżąco i narastająco) należy zaprzestać poboru składek na powyższe ubezpieczenia do końca danego roku kalendarzowego. Zasada ta dotyczy również osób przebywających na urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Ponadto w przypadku gdy pracownik wykonujący pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za którego jest należna składka na FEP, osiągnie roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ustaje obowiązek opłacania za niego w danym roku składki na ten fundusz.

Płatnik ma jednak nadal obowiązek naliczać i odprowadzać w tym roku składki na pozostałe ubezpieczenia, tj. chorobowe (zarówno obowiązkowe, jak i dobrowolne), wypadkowe, a także – pod ustawowymi warunkami – na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) oraz na ubezpieczenie zdrowotne.

PRZYKŁAD
Pracownica do 30 czerwca 2018 r. otrzymała wynagrodzenie, od którego istniał obowiązek naliczenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w łącznej wysokości 104 000 zł. Od 1 lipca do 19 sierpnia 2018 r. osoba ta przebywała na zwolnieniu lekarskim, za które wypłacono jej wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. Od 20 sierpnia 2018 r. przebywa na urlopie macierzyńskim, za który otrzymuje zasiłek macierzyński (jest wykazywana z kodem tytułu ubezpieczenia 12 40 xx). Od tego zasiłku są należne składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe obliczone przez płatnika składek, lecz finansowane z budżetu państwa za pośrednictwem ZUS. Do 31 października 2018 r. kwota zasiłku macierzyńskiego wyniosła 32 000 zł (w tym za październik 17 000 zł). Po zsumowaniu podstawa wymiaru składek narastająco od 1 stycznia do 31 października 2018 r. wyniosła 136 000 zł (104 000 zł + 32 000 zł). Płatnik musi zaprzestać naliczania należności składkowych od nadwyżki w wysokości 2710 zł (136 000 zł – 133 290 zł). Oznacza to, że przy rozliczaniu składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od zasiłku macierzyńskiego w dokumentach ZUS za październik 2018 r. jako podstawę wymiaru tych składek powinien wykazać kwotę 14 290 zł (17 000 zł – 2710 zł). W dokumentach rozliczeniowych, począwszy od listopada do grudnia 2018 r., nadal trzeba wykazywać tę osobę z kodem tytułu ubezpieczenia 12 40 xx, ale z zerową podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe i z zerowymi kwotami składek na te ubezpieczenia.

Płatnik zaprzestaje opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe po osiągnięciu przez ubezpieczonego w danym roku kalendarzowym kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek, na podstawie:

- zawiadomienia przez osobę ubezpieczoną (jeżeli do opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest zobowiązany więcej niż jeden płatnik składek) – w raporcie imiennym ZUS RCA składanym za ubezpieczonego, którego dotyczy przekroczenie, w polu 02 bloku III.B należy podać kod 1,
- własnej dokumentacji płacowej (ubezpieczony uzyskuje przychody podlegające oskładkowaniu od jednego płatnika) – w raporcie imiennym ZUS RCA składanym za ubezpieczonego, którego dotyczy przekroczenie, w polu 02 bloku III.B należy podać kod 2,
- informacji uzyskanej z ZUS, że kwota ograniczenia została osiągnięta – w raporcie imiennym ZUS RCA składanym za ubezpieczonego, którego dotyczy przekroczenie, w polu 02 bloku III.B należy podać kod 3.

W przypadku błędnego zawiadomienia płatników składek o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe odpowiedzialność za powstałe zadłużenie (włącznie z obowiązkiem zapłaty składek finansowanych przez płatnika i odsetek od nieterminowo przekazanych należności składkowych) spoczywa na osobie ubezpieczonej (§ 10 rozporządzenia składkowego). Jeżeli natomiast dojdzie do opłacenia składek powyżej rocznej kwoty granicznej, podlegają one zaliczeniu przez ZUS z urzędu na poczet zaległych lub bieżących składek, a w razie ich braku – na poczet przyszłych składek. Płatnik może złożyć wniosek o zwrot nienależnie opłaconych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, pomniejszonych o składkę zdrowotną, która została opłacona w zaniżonej wysokości, ponieważ podstawa wymiaru tej składki została obniżona o nienależne składki emerytalno-rentowe. Jest to możliwe pod warunkiem, że:

- przekraczają one wysokość kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym (obecnie 11,60 zł), o czym ZUS zawiadamia płatnika, oraz
- nie uległy przedawnieniu.

Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, obliczone i przekazane od nadwyżki ponad kwotę ograniczenia, ZUS zwraca w terminie 30 dni od złożenia przez płatnika składek deklaracji rozliczeniowych korygujących i imiennych raportów miesięcznych korygujących, w związku z przekroczeniem kwoty rocznego limitu. Jeżeli nienależnie opłacone składki nie zostaną zwrócone we wskazanym terminie, podlegają oprocentowaniu w wysokości równej odsetkom za zwłokę pobieranym od zaległości podatkowych, od dnia złożenia wniosku o ich zwrot (art. 24 ust. 6a, ust. 6b, ust. 6e i ust. 6g ustawy systemowej). Po otrzymaniu zwrotu nadwyżki składek płatnik ma obowiązek niezwłocznie zwrócić ubezpieczonemu finansowaną przez niego część składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (§ 8 rozporządzenia składkowego).

PRZYKŁAD

W 2018 r. pracodawca nienależnie opłacił za jednego ze swoich pracowników składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od kwoty przewyższającej roczny limit o 1500 zł (w październiku br. podstawa wymiaru składek wyniosła 13 665 zł, a narastająco do 31 października była to kwota 134 790 zł). Ze względu na wspólne rozliczenie z bezrobotnym małżonkiem (pracownik złożył w tym zakresie oświadczenie), od jego dochodów pobierana jest zaliczka na podatek w wysokości 18%. Rozliczenia składek przed korektą i po korekcie pracodawca dokonał w następujący sposób:

Rozliczenie składek z listy płac za 10/2018	Przed korektą (zł)	Po korekcie (zł)	Różnica (zł)
1	2	3	4
Wynagrodzenie brutto	13 665,00	13 665,00	–
Przychód razem	13 665,00	13 665,00	–
Podstawa wymiaru składek emerytalno–rentowych do progu 30-krotności	13 665,00	12 165,00	–
Nadwyżka ponad kwotę 30-krotności	–	1500,00	1500,00
Składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika:	**1873,47**	**1704,57**	**168,90**
– emerytalna – 9,76%	1333,70	1187,30	146,40
– rentowa – 1,5%	204,98	182,48	22,50
– chorobowa – 2,45%	334,79	298,04	36,75
– chorobowa – 2,45% po przekroczeniu 30-krotności	–	36,75	–36,75
Składka na ubezpieczenie zdrowotne – 9%	1061,24	1076,44	–15,20

1	2	3	4
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku dochodowego – 7,75%	913,84	926,93	–13,09
Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe finansowane przez pracodawcę:	**2221,93**	**1978,03**	**243,90**
– emerytalna – 9,76%	1333,70	1187,30	146,40
– rentowa – 6,5%	888,23	790,73	97,50

Nadpłata składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyniosła 168,90 zł, a niedopłata składki na ubezpieczenie zdrowotne – 15,20 zł (w tym do odliczenia od podatku 13,09 zł). Jeżeli pracodawca wystąpi do ZUS z wnioskiem o zwrot nadpłaconych składek, otrzyma je w łącznej wysokości 397,60 zł, tj. 153,70 zł (168,90 zł – 15,20 zł) – z tytułu składek stanowiących koszt dla pracownika + 243,90 zł – z tytułu składek, których koszt ponosił płatnik. Od zwróconych pracownikowi składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracodawca musi naliczyć podatek dochodowy. Przy założeniu, że pracodawca odrębnie rozliczy zwrot składek dla pracownika (przychód z tego tytułu nie zostanie doliczony do innych opodatkowanych przychodów ze stosunku pracy), osoba ta otrzyma do wypłaty 136,70 zł, co wynika z następującego wyliczenia:

- podstawa opodatkowania: 169 zł (168,90 zł – po zaokrągleniu do pełnych złotych) x 18% = 30,42 zł (podatek przed odliczeniem składki zdrowotnej),
- 30,42 zł – 13,09 zł = 17,33 zł, po zaokrągleniu 17 zł (podatek do przekazania do urzędu skarbowego),
- 168,90 zł – 15,20 zł – 17 zł = 136,70 zł (kwota do wypłaty).

W przypadku braku płatnika składek lub jego następcy prawnego ZUS zawiadamia ubezpieczonego o kwocie nienależnie opłaconych składek w części sfinansowanej przez ubezpieczonego i na jego wniosek zwraca nienależnie opłacone składki (art. 24 ust. 6f ustawy systemowej). W razie wątpliwości dotyczących przekroczenia rocznego limitu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe płatnik (lub ubezpieczony za pośrednictwem płatnika) może wystąpić do ZUS z wnioskiem (ZUS EPW-P – wniosek płatnika o ustalenie przekroczenia granicy rocznej podstawy wymiaru składek – 30-krotność) o ustalenie tego przekroczenia. Wniosek jest dostępny w wersji elektronicznej na PUE ZUS z możliwością wysłania go w tej wersji lub jako papierowy formularz. ZUS udostępnił również do tego celu wniosek ZUS RRP (wniosek o ustalenie przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek), który poza płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe może również złożyć we własnym imieniu osoba ubezpieczona.

Przekroczenie I progu podatkowego i rozliczenia w tym zakresie

W 2018 r., podobnie jak w 2017 r., obowiązuje progresywna dwustopniowa skala podatkowa. W zależności od wysokości dochodu (za który w przypadku zatrudnionych osób uważa

się przychód minus koszty uzyskania przychodów, które dla pracowników są zryczałtowane, a dla zleceniobiorców/wykonawców umowy o dzieło – procentowe minus ewentualne składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe potrącone ze środków podatnika) może on być objęty 18% lub 32% podatkiem dochodowym.

Obecnie wysokość kwoty zmniejszającej podatek zależy od rocznych dochodów osiągniętych przez podatników. Kwotę zmniejszającą podatek, z jakiej skorzystają podatnicy w 2018 r., osoby te będą mogły określić dopiero po zakończeniu roku kalendarzowego i w rozliczeniu rocznym podatku.

Skala podatkowa obowiązująca w 2018 r.

Podstawa obliczenia podatku		Podatek wynosi	
ponad	do		
	85 528 zł	18%	minus kwota zmniejszająca podatek: 1440 zł – dla podstawy obliczenia podatku nieprzekraczającej kwoty 8000 zł; 1440 zł pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru: 883,98 zł x (podstawa obliczenia podatku – 8000 zł) : 5000 zł, dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 8000 zł i nieprzekraczającej 13 000 zł; 556,02 zł – dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 13 000 zł i nieprzekraczającej 85 528 zł; 556,02 zł pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru: 556,02 zł x x (podstawa obliczenia podatku – 85 528 zł) : 41 472 zł, dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 85 528 zł i nieprzekraczającej 127 000 zł.
85 528 zł		15 395,04 zł + + 32% nadwyżki ponad 85 528 zł	

Obowiązek naliczenia, pobrania i odprowadzenia zaliczek na podatek od dochodów ze stosunku pracy spoczywa na pracodawcy (płatniku) i to on ustala przekroczenie podstawy opodatkowania, naliczając wyższy, 32% podatek bez wniosku pracownika. Natomiast w przypadku dokonywania wypłat należności ze stosunku cywilnoprawnego (np. z umów zlecenia, o dzieło) płatnik nalicza wyłącznie 18% podatek bez względu na wysokość dochodu. Zastosowanie wyższej stawki procentowej podatku do dochodu tych zatrudnionych jest możliwe tylko na podstawie ich wniosku (art. 41 ustawy o pdof).

W przypadku obu wskazanych grup podatników za dopuszczalne należy uznać stosowanie wyższej stawki podatku wcześniej, na ich wniosek, nie tylko od całego dochodu za dany miesiąc, ale też od jego części, wprost wskazanej przez te osoby we wniosku.

PRZYKŁAD
Załóżmy, że zleceniobiorca otrzymujący miesięcznie kwotę 10 000 zł złożył płatnikowi podatku wniosek o stosowanie wyższej, 32% stawki podatku do części dochodu za październik 2018 r., wynoszącej 4000 zł, oraz do całego dochodu za listopad i grudzień 2018 r. Zleceniodawca uwzględnił wniosek zleceniobiorcy. Takie postępowanie jest prawidłowe.

Wyższą, 32% stawkę podatku (w przypadku gdy płatnik ma obowiązek naliczać podatek według progresywnej skali podatkowej), inaczej niż przy limicie 30-krotności, stosuje się

od następnego miesiąca po miesiącu, w którym doszło do przekroczenia I przedziału skali podatkowej. Przy obliczeniu podatku w danym roku istotny jest moment osiągnięcia przychodu (wypłaty lub postawienia go do dyspozycji), a nie okres, za który przysługuje.

PRZYKŁAD
Pracodawca wypłaca wynagrodzenia za dany miesiąc w następnym miesiącu. Wynagrodzenie przysługujące pracownikom za grudzień 2018 r., lecz wypłacone w styczniu 2019 r., będzie zaliczane do ich przychodów podatkowych w 2019 r.

W przypadku pracowników (takiej możliwości przy rozliczaniu podatku od wynagrodzenia nie mają np. zleceniobiorcy i wykonawcy umów o dzieło) ich podstawa opodatkowania może ulec zmniejszeniu o tzw. kwotę wolną od podatku, która miesięcznie wynosi 46,33 zł. Warunkiem jej zastosowania jest złożenie w tej sprawie przed pierwszą wypłatą wynagrodzenia oświadczenia na formularzu PIT-2 i spełnienie wskazanych w nim warunków (art. 32 ust. 3 ustawy o pdof). Ponadto przy obliczaniu miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy w 2018 r. m.in. od wypłat ze stosunku pracy, pracodawcy:

- nadal stosują 1/12 dotychczas obowiązującej kwoty zmniejszającej podatek, tj. 46,33 zł (556,02 zł: 12) w przypadku podatników, których dochody nie przekroczą kwoty 85 528 zł,
- nie stosują kwoty zmniejszającej podatek w przypadku podatników, których dochody przekroczą 85 528 zł.

Zaprzestać stosowania kwoty zmniejszającej podatek należy w tym samym czasie, gdy płatnik rozpoczyna naliczanie 32% podatku dochodowego od dochodów przekraczających I próg podatkowy. Niestosowanie kwoty zmniejszającej podatek jest też możliwe wcześniej, na podstawie oświadczenia podatnika. Wówczas zaprzestanie stosowania zmniejszenia podatku następuje w miesiącu następnym po miesiącu złożenia tego oświadczenia.

Pracownicy, którzy oświadczą swojemu pracodawcy, że za dany rok zamierzają opodatkować swoje dochody łącznie z małżonkiem bądź na zasadach określonych dla osób samotnie wychowujących dzieci i spełniają ustawowe warunki, mogą skorzystać z jednolitego 18% podatku i podwójnej kwoty zmniejszającej podatek (92,66 zł) przez cały rok podatkowy (art. 32 ust. 1a ustawy o pdof). Zasadniczo w przypadku wszystkich zatrudnionych naliczony podatek ulega obniżeniu o składkę zdrowotną w wysokości nieprzekraczającej 7,75% podstawy jej wymiaru (art. 27b ust. 2 ustawy o pdof). Należy mieć na uwadze, że o składkę zdrowotną można obniżyć podatek naliczony od przychodów, które stanowiły podstawę wymiaru tej składki (uchwała Sądu Najwyższego z 2 lutego 2016 r., III UZP 18/15, OSNP 2016/8/105, interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 28 lipca 2017 r., 0114-KDIP3–3.4011.200.2017.1.JK2).

Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na potrącenia z wynagrodzeń

Przy dokonywaniu potrącenia z wynagrodzenia za pracę podlegającego opodatkowaniu 32% podatkiem, od którego nie są naliczane składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, mogą powstać wątpliwości w zakresie wysokości kwoty wolnej od potrąceń.

Wolna od potrąceń jest bowiem kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę (lub jego części) ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (art. 87^1 § 1 Kodeksu pracy).

W zależności od rodzaju zastosowanych kosztów uzyskania przychodów (zasadniczo są one zwykłe lub podwyższone) i stosowania (lub nie) kwoty zmniejszającej podatek (na podstawie oświadczenia PIT-2) kwota wolna od potrąceń może mieć różną wysokość. Co do zasady przy obliczaniu kwoty wolnej odlicza się pełne składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, składkę na ubezpieczenie zdrowotne i 18% podatek. Przepisy nie regulują jednak wprost sytuacji, gdy pracownik, któremu ustalamy kwotę wolną od potrąceń, nie będzie ponosił kosztów składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe i jego dochody przekroczą I próg podatkowy. Należy przyjąć, że w tym przypadku minimalne wynagrodzenie trzeba pomniejszyć o rzeczywiście ponoszony przez pracownika koszt składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek.

PRZYKŁAD

Pracownik spółki z o.o. w lipcu 2018 r. przekroczył I próg podatkowy, a w sierpniu 2018 r. maksymalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Zatrudniony wykonuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, korzysta z podstawowych kosztów uzyskania przychodów i złożył PIT-2. Jednak ze względu na przekroczenie I progu podatkowego przy obliczaniu zaliczki na podatek pracodawca stosuje 32% podatek, ale nie stosuje kwoty zmniejszającej podatek (46,33 zł). Załóżmy, że od 1 listopada 2018 r. jego wynagrodzenie zostało obniżone do wysokości 3000 zł brutto miesięcznie, co stanowi 1989,11 zł netto. Pracownik ma zajęcie wynagrodzenia za pracę z tytułu niespłaconego kredytu. Pracodawca może zająć 50% wynagrodzenia pracownika, pozostawiając mu jednocześnie do dyspozycji kwotę minimalnej płacy. Pracodawca w listopadzie 2018 r. dokonał obliczeń w następujący sposób:

- 1989,11 zł x 50% = 994,55 zł (granica potrącenia),
- 2100 zł – 51,45 zł (składka na ubezpieczenie chorobowe – 2,45%) – 184,37 zł (składka na ubezpieczenie zdrowotne – 9%) – 461 zł (zaliczka na podatek dochodowy – 32%) = 1403,18 zł (gwarantowana kwota minimalnego wynagrodzenia).

Kwota wolna od potrąceń dla tego pracownika wynosi 1403,18 zł (100% minimalnego wynagrodzenia netto). Oznacza to, że pracodawca może potrącić z wynagrodzenia nie więcej niż 585,93 zł (1989,11 zł – 1403,18 zł = 585,93 zł; 994,55 zł > 585,93 zł).

Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na wysokość zasiłku dla pracownika i osoby niebędącej pracownikiem

Zasadniczo podstawę wymiaru zasiłku chorobowego dla pracownika stanowi jego średni przychód (będący podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe) wypłacony za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę, lecz finansowanych przez pracownika składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe – łącznie 13,71% (art. 36 ust. 1 w zw. z art. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej). Jeżeli przychód pracownika zaliczany do podstawy zasiłkowej

nie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze względu na przekroczenie rocznego limitu w tym zakresie, to ustalając podstawę wymiaru świadczenia chorobowego (wynagrodzenia i zasiłku), należy uwzględnić faktyczną (niższą niż 13,71%) wysokość potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne. W przypadku osób niebędących pracownikami może dojść do przekroczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jeżeli jednak osobom tym będzie przysługiwał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, to przekroczenia podstawy emerytalno-rentowej nie wpłyną na podstawę wymiaru zasiłku. Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe jest bowiem ograniczona i w 2018 r. nie może być opłacona od podstawy wyższej niż 11 107,50 zł miesięcznie. Zatem osoba niebędąca pracownikiem, która przez cały okres uwzględniany w podstawie zasiłkowej finansowała składkę chorobą od maksymalnej podstawy wymiaru, co do zasady otrzyma świadczenie obliczone od tej podstawy, bez dokonywania dodatkowych obliczeń.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony od 1 lutego 2013 r. na czas nieokreślony, wynagradzany do 31 grudnia 2017 r. stawką miesięczną w wysokości 10 000 zł, a od 1 stycznia 2018 r. w kwocie 15 000 zł i z prawem do premii regulaminowych, był niezdolny do pracy z powodu choroby przez 6 dni w październiku 2018 r. i ma prawo do 80% podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego. Jest to jego pierwsza niezdolność do pracy w tym roku. We wrześniu 2018 r. przekroczył roczny limit podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W tym miesiącu składki na te ubezpieczenia zostały naliczone od kwoty 13 290 zł [(15 000 zł x 9 miesięcy = 135 000 zł; 135 000 zł – 133 290 zł = 1710 zł); 15 000 zł – 1710 zł = 13 290 zł)]. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy ustalić z okresu od października 2017 r. do września 2018 r. Za okres od października do grudnia 2017 r. i od stycznia do sierpnia 2018 r. składki na ubezpieczenia społeczne zostały naliczone w pełnej wysokości (13,71% podstawy wymiaru). Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego za niezdolność do pracy w październiku 2018 r. należy ustalić w następujący sposób:

Krok 1. Pomniejszyć przychód za okres od października 2017 r. do sierpnia 2018 r. o pełną wysokość potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne (13,71%):

- 10 000 zł – 1371 zł (10 000 zł x 13,71%) = 8629 zł; 8629 zł x 3 miesiące w 2017 r. = = 25 887 zł,
- 15 000 zł – 2056,50 zł (15 000 zł x 13,71%) = 12 943,50 zł; 12 943,50 zł x 8 miesięcy w 2018 r. = 103 548 zł.

Krok 2. Pomniejszyć przychód za wrzesień 2018 r. o faktyczną wysokość potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne:

15 000 zł – 1496,45 zł (13 290 zł x 11,26%) – 367,50 zł (15 000 zł x 2,45%) = 13 136,05 zł.

Krok 3. Obliczyć przeciętny miesięczny przychód:

25 887 zł + 103 548 zł + 13 136,05 zł = 142 571,05 zł; 142 571,05 zł : 12 = 11 880,92 zł.

Krok 4. Obliczyć kwotę wynagrodzenia chorobowego:

- 11 880,92 zł : 30 = 396,03 zł; 396,03 zł x 80% = 316,82 zł (stawka zasiłku za 1 dzień),
- 316,82 zł x 6 dni = 1900,92 zł (wynagrodzenie chorobowe za 6 dni niezdolności do pracy w październiku br.).

Jeżeli płatnikiem zasiłków dla ubezpieczonych w 2018 r. jest ZUS, do celów ustalenia prawa do tego świadczenia i jego wypłaty, oprócz zaświadczenia lekarskiego, niezbędne jest

zaświadczenie płatnika składek zawierające dane wskazane w załącznikach nr 1 i 2 do rozporządzenia w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego (…), którego wzór określił ZUS, i są to odpowiednio:

- Z-3 (dla pracowników) lub
- Z-3a (np. dla zleceniobiorców).

Wypełniając wskazane formularze, należy pamiętać, że jeżeli w miesiącu, z którego wynagrodzenie jest uwzględniane przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku, przychód pracownika przekroczył roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, należy obliczyć średni wskaźnik potrąconej pracownikowi za ten miesiąc składki na ubezpieczenia społeczne w następujący sposób:

(kwota potrąconej składki x 100) : przychód stanowiący podstawę wymiaru składek

Tak obliczony wskaźnik należy wykazać w części Informacje o składnikach wynagrodzenia zaświadczenia Z-3.

Zalecanym rozwiązaniem jest wskazanie w części Uwagi zaświadczenia ZUS Z-3, że w danym miesiącu (miesiącach), zaliczanym do podstawy zasiłkowej, nastąpiło przekroczenie rocznej podstawy wymiaru składek emerytalnej i rentowej.

PRZYKŁAD

Pracownik, którego podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przekroczyła we wrześniu 2018 r. 30-krotność, zachorował w październiku 2018 r. Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zostały za ten miesiąc obliczone od podstawy wymiaru 13 290 zł, a składka na ubezpieczenie chorobowe od 15 000 zł. Za pozostałe miesiące uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku pracownik miał prawo do wynagrodzenia w wysokości 15 000 zł. Płatnikiem zasiłku jest ZUS. Wypełniając zaświadczenie ZUS Z-3 należy podać procent składki potrąconej we wrześniu br., który wyniósł 12,43% i został obliczony w następujący sposób:

- 1496,45 zł (13 290 zł x 11,26%) + 367,50 zł (15 000 zł x 2,45%) = 1863,95 zł (kwota potrąconej składki),
- (1863,95 zł x 100) : 15 000 zł = 12,43% (procent potrąconej składki).

Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na sposób wypełnienia zaświadczeń dla zarobkujących emerytów/rencistów

Do końca lutego każdego roku pracodawcy muszą poinformować ZUS o przychodach zarobkujących emerytów i rencistów, uzyskanych przez nich w poprzednim roku. Na podstawie tego dokumentu ZUS rozliczy przychód tych osób (w razie konieczności zmniejszając kwotę wypłacanego świadczenia lub zawieszając jego wypłatę). Obowiązek informacyjny w tym zakresie nie dotyczy osób, które ukończyły powszechny wiek emerytalny i mają ustalone prawo do emerytury. Wyjątek stanowią osoby pozostające bez przerwy w stosunku pracy nawiązanym przed przejściem na emeryturę, którym ZUS zawiesi prawo do świadczenia bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego z tytułu tego zatrudnienia.

Obowiązek informacyjny względem ZUS zostanie spełniony przez wystawienie przez pracodawcę zaświadczenia potwierdzającego wysokość wynagrodzeń takiego pracownika (odrębnie za każdy miesiąc i podając łączną ich kwotę), od których istniał obowiązek naliczenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W zaświadczeniu należy też wykazać wypłacone świadczenia, które wpływają na prawo do emerytury/renty, lecz nie zostały wymienione w rozporządzeniu w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, np. wynagrodzenie chorobowe i zasiłki z ubezpieczenia społecznego. Oznacza to, że oprócz wyżej wskazanych przychodów wykazaniu podlegają też przychody, od których co prawda nie istnieje obowiązek opłacania składek emerytalnej i rentowej ze względu na przekroczenie 30-krotności, ale przychody te stanowiłyby podstawę wymiaru tych składek.

PRZYKŁAD

Załóżmy, że emeryt zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce cywilnej w listopadzie 2018 r. przekroczył kwotę 30-krotności. Do końca grudnia 2018 r. jego przychód wyniesie 135 000 zł. W zaświadczeniu, które należy złożyć w ZUS do 28 lutego 2019 r., pracodawca powinien wykazać przychody osiągnięte przez tę osobę, również przekraczające roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tj. 135 000 zł.

Wpływ rocznych ograniczeń podatkowo-składkowych na sposób wypełnienia ERP-7

Pracodawca zatrudniający pracownika przechodzącego na emeryturę lub rentę ma obowiązek wystawić mu zaświadczenie potwierdzające wynagrodzenie, które uzyskiwał w poszczególnych latach pracy. Dokonuje tego na formularzu ERP-7 (zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu), którego nowy druk ZUS udostępnił od 2 sierpnia 2018 r. Wypełniając to zaświadczenie, pracodawca powinien uwzględnić przekroczenie limitu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku. W formularzu ERP-7 wyodrębniono części przeznaczone do wykazania przekroczenia rocznej podstawy wymiaru składek emerytalnej i rentowej, w których należy podać:

- kwotę przychodu należnego za dany rok kalendarzowy, który nie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe (dotyczy lat po 1998 r.) – w części formularza: Informacje o kwotach wynagrodzenia/uposażenia, kwotach świadczeń wypłaconych w okresie niezdolności do pracy oraz kwotach innych należności – za dany rok kalendarzowy – uwzględnianych przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury, renty oraz kapitału początkowego – kol. 6 tabeli;
- rok i miesiąc, w którym to nastąpiło – w części formularza: Informacja o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

UWAGA!

Pracodawca, wypełniając zaświadczenie ERP-7, powinien uwzględnić informację o przekroczeniu limitu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku.

Co do zasady przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty uwzględnia się kwoty wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy oraz kwoty zasiłków: chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, przysługujących ubezpieczonemu w roku kalendarzowym przypadają-

cym po 2004 r. Jednak łączna kwota podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wynagrodzeń i zasiłków nie może przekroczyć maksymalnej kwoty rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wskazane ograniczenie nie dotyczy m.in. świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, świadczenia wyrównawczego i dodatku wyrównawczego (art. 15 ust. 3 i 3a ustawy o emeryturach i rentach z FUS).

Brak ostatecznej decyzji o zniesieniu lub utrzymaniu limitu 30-krotności w 2019 r.

Od 1 stycznia 2019 r. planowano zniesienie rocznego ograniczenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Takie rozwiązanie przewiduje ustawa z 15 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Składki na te ubezpieczenia byłyby zatem naliczane od każdej kwoty, która stanowi podstawę ich wymiaru, bez stosowania rocznego limitu. Pomimo uchwalenia ww. przepisów przez sejm i senat ustawa nie została podpisana przez prezydenta, lecz skierowana do Trybunału Konstytucyjnego. Prezydent stwierdził bowiem, że przy tworzeniu ustawy popełniono błędy proceduralne poprzez niedochowanie trybu konsultacji projektu ustawy ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i Radą Dialogu Społecznego. Wyznaczony pierwotnie na 10 lipca 2018 r. termin rozprawy TK został odwołany, a nowy termin nadal nie jest znany. Nie wiadomo zatem, czy w 2019 r. roczny limit podstawy wymiaru składek nadal będzie miał zastosowanie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 19 ust. 1, ust. 3–6a, art. 24 ust. 6a–6b, ust. 6e–6g ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 81 ust. 1 i ust. 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 9 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 18, art. 22 ust. 2, art. 26 ust. 1, art. 27, art. 27b, art. 30 ust. 1 pkt 5a, art. 31, art. 32, art. 39, art. 41, art. 41a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1509; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1693
- art. 26 ustawy budżetowej na rok 2018 z 11 stycznia 2018 r. – Dz.U. z 2018 r. poz. 291
- art. 87–87[1], art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- art. 3, art. 36 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 15, art. 103–103a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270
- § 1 pkt 12 i pkt 15, załączniki nr 12, 15 i 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 804
- § 6–10 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
- § 2 pkt 1 i 2, załączniki nr 1 i 2 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 87
- obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2017 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2018 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia – M.P. z 2017 r. poz. 1174

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

1 Jak wprowadzić zatrudnienie w formie telepracy

Telepraca może zostać wprowadzona przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Jej uruchomienie jest zasadniczo możliwe w przypadku zawarcia przez pracodawcę z organizacjami związkowymi porozumienia lub wydania regulaminu dotyczącego stosowania warunków telepracy. Wyjątkowo podstawą świadczenia telepracy może być również wniosek pracownika, który może być skutecznie złożony niezależnie od formalnego wprowadzenia telepracy w przepisach zakładowych.

Pracownik może wykonywać pracę nie tylko w siedzibie zakładu pracy lub innej stacjonarnej jednostce organizacyjnej pracodawcy. W pewnych przypadkach istnieje możliwość wykonywania regularnej pracy poza zakładem w warunkach telepracy. Ze względu na zdalny charakter telepracy nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w tych warunkach. Poniżej przedstawiamy procedurę wprowadzenia telepracy.

Krok 1. Ustal, czy możesz wprowadzić telepracę

Telepraca polega na wykonywaniu pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (art. 67^5 § 1 Kodeksu pracy). Tym samym pracodawca, decydując się na wprowadzenie telepracy w ramach już prowadzonej działalności lub planując jej rozpoczęcie, powinien mieć na względzie, że nie każdy rodzaj pracy będzie się nadawał do wykonywania w formie telepracy.

Telepracownik jest pracownikiem ze wszystkimi wynikającymi z tego faktu przywilejami pracowniczymi. W żadnym razie nie ma podstaw, aby uznać, że względem telepracownika nie mają zastosowania ograniczenia wynikające z przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczące czasu pracy.

Jeśli pracownik wykonuje pracę skooperowaną, wymagającą znacznego poziomu kontroli i jednoczesnej współpracy w jednym miejscu większej grupy pracowników, wówczas nie ma mowy o zastosowaniu telepracy. Taka sytuacja będzie miała miejsce np. w zakładzie pracy, gdzie zatrudnieni wykonują swe obowiązki przy taśmie produkcyjnej.

Ocena pracodawcy w zakresie zastosowania telepracy powinna być przeprowadzana pod kątem możliwości regularnego wykonywania pracy zdalnej oraz przesyłania jej wyników za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

PRZYKŁAD
Pracodawca zamierza rozpocząć prowadzenie działalności, w ramach której pracownicy będą wykonywali ozdoby ogrodowe oraz okazjonalne. Planuje on wyposażenie pracowników w niezbędne narzędzia pracy. Praca będzie wykonywana w domu pracowników, a porozumiewanie się będzie realizowane za pośrednictwem poczty

elektronicznej, m.in. w zakresie zamówień na dane produkty oraz ich specyfikę. Mimo że w omawianym przypadku praca nie będzie świadczona w sposób stacjonarny w zakładzie pracy, nie można przyjąć, iż istnieją podstawy do kwalifikowania jej w kategoriach telepracy. Nie ma tu znaczenia, że niektóre obowiązki pracownicze będą wykonywane za pomocą infrastruktury informatycznej, ponieważ nie jest możliwe przekazywanie ostatecznych efektów pracy drogą elektroniczną. Tym samym, mimo że charakter wykonywanych czynności nie wymaga pracy skooperowanej, a praca nie wiąże się z koniecznością sprawowania przesadnego nadzoru ze strony przełożonych, brak możliwości przekazywania efektów pracy drogą elektroniczną dyskwalifikuje planowaną formę organizacji pracy w ramach telepracy.

Krok 2. Ustal sposób wykonywania telepracy

Miejsce pracy telepracownika, tak jak każdego innego pracownika, jest wyznaczane przez pracodawcę i powinno wynikać z treści umowy o pracę. Przepisy nie regulują szczegółowo kwestii, gdzie może się znajdować miejsce pracy telepracownika. Wskazują jedynie, że jest ono usytuowane poza zakładem pracy. Zastosowanie przez ustawodawcę określenia, że telepraca powinna być „wykonywana regularnie poza zakładem pracy", daje stronom dużą swobodę w ustalaniu miejsca pracy telepracownika. Ponad wszelką wątpliwość telepraca może być wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika. Może to być wskazany dom czy mieszkanie – niezależnie od tego, czy pracownik jest właścicielem nieruchomości, czy też nie. Nie ma również przeszkód, aby w zakresie określonym przez strony praca była wykonywana częściowo w wynajętym biurze, a częściowo w domu czy mieszkaniu pracownika.

Wprowadzenie telepracy dla poszczególnych stanowisk pracy, jakie znajdują się w strukturze pracodawcy, wymaga dokonania oceny w zakresie możliwości wykonywania pracy zdalnej nie okazjonalnie, lecz regularnie. Kluczową bowiem przesłanką pozwalającą zakwalifikować pracownika świadczącego pracę w warunkach telepracy jako telepracownika jest regularność wykonywania zadań poza zakładem pracy. Nie oznacza to jednak konieczności codziennego świadczenia pracy w domu. Strony mogą ustalić, że wykonywanie pracy będzie się odbywało naprzemiennie w domu i biurze, zgodnie z wcześniej ustalonym grafikiem. Również wówczas pracownik będzie świadczył pracę w warunkach telepracy. Regularne wykonywanie pracy w domu nie może być utożsamiane ze stałym i wyłącznym jej świadczeniem poza siedzibą pracodawcy.

PRZYKŁAD

Pracodawca zamierza zatrudnić pracownika, który będzie pisał publikacje na stronę internetową firmy. Zgodnie z zamiarem pracodawcy pracownik miałby pracować w domu w poniedziałki, środy i piątki. W pozostałe dni wykonywałby obowiązki w siedzibie zakładu pracy. Pomimo naprzemiennego wykonywania pracy w domu oraz w siedzibie pracodawcy pracownik spełnia warunki właściwe dla telepracownika, przy założeniu, że efekty pracy wykonywanej w domu są przekazywane przez niego pracodawcy przy użyciu środków komunikacji elektronicznej.

Krok 3. Dokonaj uzgodnień w zakresie wprowadzenia telepracy

Potrzeba wykonywania pracy w formie telepracy może wiązać się z ofertą pracy na konkretne stanowisko, czyli wynikać z zamiaru pracodawcy dotyczącego sposobu zorganizowania pracy od samego początku nawiązania współpracy. Pracodawca może bowiem poszukiwać na dane stanowisko np. grafika komputerowego, informatyka, tłumacza, prawnika, gdzie z góry jest założone, że osoba ta będzie świadczyła pracę w sposób zdalny. W takim przypadku rolą zatrudniającego jest zasygnalizowanie już na etapie wstępnej rozmowy osobie ubiegającej się o zatrudnienie, że istotnym warunkiem nawiązania współpracy jest wykonywanie zadań regularnie poza siedzibą firmy. Optymalnym rozwiązaniem będzie podanie takiej informacji w ogłoszeniu w sprawie rekrutacji na dane stanowisko pracy. Jeżeli z jakichś względów taka organizacja wykonywania obowiązków jest nie do przyjęcia dla kandydata na pracownika – dalsze negocjacje w zakresie pozostałych warunków zatrudnienia są bezprzedmiotowe. Jeżeli jednak strony dojdą do porozumienia na etapie zawierania umowy o pracę, że obowiązki będą wykonywane poza siedzibą zakładu, wówczas umowa o pracę powinna zawierać postanowienia określające warunki wykonywania pracy w formie telepracy, np. miejsce pracy, sposób przekazywania wyników pracy itp.

W praktyce nie można wykluczyć przypadku, że potrzeba wykonywania pracy w formie telepracy pojawi się w trakcie zatrudnienia. Pracodawca może bowiem dojść do wniosku, że takie rozwiązanie będzie korzystne zarówno dla niego (zaoszczędzi na wynajmie pomieszczeń pracy), jak i dla samych pracowników, którzy będą mogli bardziej elastycznie organizować pracę, łącząc życie zawodowe z rodzinnym. Okoliczność, że strony na etapie zawierania umowy o pracę nie ustaliły, iż praca będzie wykonywana w warunkach zdalnych, nie powoduje, że stosownych ustaleń w tym zakresie nie będzie można poczynić na późniejszym etapie w trakcie zatrudnienia.

UWAGA!

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach telepracy, może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia.

Pracodawca będzie to mógł zrobić, zawierając przykładowo po bieżącej umowie terminowej kolejną umowę w warunkach telepracy. Jednak jest też możliwe zawarcie porozumienia stron w ramach aktualnie obowiązującej umowy, że od ustalonego terminu praca będzie wykonywana regularnie poza siedzibą zakładu. Inicjatywa w zakresie wykonywania pracy w ramach telepracy może w takim przypadku pochodzić zarówno od pracodawcy, jak i od pracownika.

Krok 4. Sporządź porozumienie lub regulamin w sprawie warunków stosowania telepracy

Zasadą jest, że stosowanie telepracy powinno być poprzedzone porozumieniem, które jest zawierane między pracodawcą a zakładową organizacją związkową (art. 67^6 § 1 Kodeksu pracy). W przypadku gdy w zakładzie działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, porozumienie jest zawierane między pracodawcą a wszystkimi organizacjami. Status zakładowej organizacji związkowej jest uzależniony od liczby członków. Jeżeli jest ich mniej niż 10, wówczas organizacja nie ma statusu organizacji zakładowej.

PRZYKŁAD
W zakładzie pracy pracodawca zamierza zatrudniać pracowników na podstawie telepracy. W związku z tym ma zamiar uregulować warunki jej stosowania w porozumieniu. U pracodawcy działają trzy organizacje związkowe. Dwie mają powyżej 10 członków każda, w trzeciej jest zrzeszonych 9 członków. W takiej sytuacji treść porozumienia w sprawie stosowania telepracy będzie uzgadniana wyłącznie z dwiema organizacjami związkowymi. Organizacja zrzeszająca 9 członków z racji braku statusu organizacji zakładowej nie będzie stroną uprawnioną do zawierania porozumienia.

W praktyce nie można wykluczyć przypadku, kiedy uzgodnienie porozumienia nie będzie możliwe ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi. Nie oznacza to braku możliwości uzgodnienia i zawarcia porozumienia. Jego stronami będą wówczas pracodawca oraz organizacje związkowe reprezentatywne.

Inicjatorem projektu porozumienia w sprawie określenia warunków stosowania telepracy jest pracodawca. Jego rolą jest przedstawienie projektu zakładowym organizacjom związkowym. Strony mają wówczas 30 dni na zawarcie porozumienia. Jeżeli nie zostanie ono zawarte, wówczas pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia. Regulamin określający warunki stosowania telepracy jest ustanawiany również w przypadku, gdy u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. Ustanowienie regulaminu poprzedzają wówczas konsultacje z przedstawicielami pracowników, którzy są wybierani w trybie przyjętym u pracodawcy.

Pracodawca ma obowiązek uregulowania zasad funkcjonowania telepracy w formie porozumienia lub regulaminu – niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników oraz formy organizacyjno-prawnej zakładu pracy.

Przepisy wymagają ustanowienia w drodze porozumienia lub regulaminu „warunków stosowania telepracy". Kodeks pracy nie zawiera wskazań odnoszących się do tego, co powinno być zawarte w takich aktach zakładowych. Tym samym pracodawca może mieć wątpliwości, czy proponując dany projekt porozumienia lub regulaminu w sposób prawidłowy wywiązuje się ze swojego obowiązku. Należy przyjąć, że w takich aktach prawnych powinny być zawarte postanowienia dotyczące sposobu organizowania pracy w formie telepracy charakterystyczne dla tej formuły wykonywania pracy, w tym wzajemne prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika. W szczególności, tworząc regulacje zakładowe dotyczące telepracy, warto zwrócić uwagę na przepisy odnoszące się do niedyskryminowania telepracowników, którzy są pełnoprawnymi pracownikami w zakresie należnych im przywilejów ze stosunku pracy.

Wzór regulaminu telepracy jest dostępny na www.mp.infor.pl w zakładce „Formularze".

Krok 5. Przygotuj się na wniosek pracownika w sprawie wprowadzenia telepracy

Zawieranie stosownych porozumień czy ustalanie warunków wykonywania pracy w formie telepracy w ramach regulaminu bywa problematyczne oraz czasochłonne. Nowym rozwiązaniem wychodzącym naprzeciw potrzebom praktyki jest możliwość wykonywania pracy w formie telepracy na wniosek zainteresowanego pracownika. Już wcześniejsze przepisy dopuszczały wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie porozumienia

pracownika i pracodawcy, jeżeli w trakcie zatrudnienia uznali oni, że telepraca będzie dla pracownika dogodniejszą formą wykonywania pracy. W takim jednak przypadku możliwość zawarcia porozumienia zależy od tego, czy w zakładzie pracy zawarto uprzednio porozumienie określające zasady wprowadzania telepracy lub regulamin w tym zakresie.

Od 6 czerwca 2018 r. przepisy dopuszczają wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika złożonego w formie papierowej lub elektronicznej, niezależnie od tego, czy zasady telepracy zostały na szczeblu zakładowym ustalone w regulaminie lub porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Mimo że przepis wprowadzający tę możliwość tego nie reguluje, należy przyjąć, że pracodawca nie jest bezwzględnie związany wnioskiem pracownika w sprawie wykonywania telepracy. Przeszkodą może okazać się nie tylko rodzaj pracy, ale i względy organizacyjne, które w ocenie pracodawcy przemawiają za tym, aby nie uwzględnić wniosku pracownika.

PRZYKŁAD

Pracodawca wyznaczył pracownika zatrudnionego na stanowisku tłumacza tekstów, który wykonuje pracę w siedzibie pracodawcy, jako osobę do wykonywania czynności z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Pracownik przeszedł szkolenie w ramach standardowych szkoleń bhp z zakresu udzielania pierwszej pomocy, a ponadto na własną prośbę został skierowany na cykl profesjonalnych szkoleń. Pracownik uznał, że wykonywanie pracy w formie telepracy będzie dla niego lepszym rozwiązaniem. Wysłał pracodawcy e-maila z żądaniem zmiany dotychczasowej organizacji sposobu wykonywania pracy na telepracę. Pracodawca, u którego wykonywanie telepracy nie było wcześniej praktykowane i który w związku z tym nie miał stosownych regulacji zakładowych, postanowił odmówić pracownikowi zmiany sposobu wykonywania pracy na telepracę. Odmowa była uzasadniona faktem wyznaczenia pracownika do wykonywania czynności z zakresu udzielania pierwszej pomocy, których nie można pogodzić z wykonywaniem pracy poza zakładem pracy oraz faktem, że pracodawca na wniosek pracownika skierował go na cykl dodatkowych szkoleń z zakresu udzielania pierwszej pomocy. W takim przypadku, mimo braku konieczności wprowadzenia na szczeblu zakładowym porozumienia czy regulaminu w sprawie stosowania telepracy, pracodawca miał możliwość z powodów organizacyjnych odmówić pracownikowi zmiany sposobu wykonywania pracy.

Wniosek w sprawie zmiany sposobu wykonywania pracy na telepracę, mimo braku formalnego uregulowania zasad wykonywania telepracy na szczeblu zakładowym, może złożyć każdy pracownik. Jednak przepisy wyróżniają szczególną kategorię pracowników, w przypadku których wniosek w sprawie wykonywania telepracy powinien zostać uwzględniony. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek:

- pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu,
- pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także
- pracownika – rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy – Prawo oświatowe.

Zasada uwzględniania wniosków przez pracodawcę w powyższym zakresie dotyczy również sytuacji, gdy dziecko wskazanych pracowników kończy 18. rok życia.

Uwzględnienie wniosku pracownika o telepracę nie ma jednak charakteru bezwzględnego w każdym przypadku, niezależnie od faktu spełniania przez pracownika-rodzica kryteriów wynikających z przepisów. Pracodawca ma prawo nie uwzględnić wniosku pracownika złożonego we właściwej formie wyłącznie w razie obiektywnej niemożności jego uwzględnienia – w następujących przypadkach:

- ze względu na organizację pracy,
- ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

PRZYKŁAD
Pracodawca prowadzi firmę produkującą oprogramowanie komputerowe. Pracownicy świadczą pracę przy użyciu komputerów, co mogłoby sugerować, iż mogą wykonywać swoje zadania zdalnie w formie telepracy. Jednak pracownicy podzieleni są na zespoły, a projekty przez nich tworzone wymagają bardzo ścisłej współpracy, w tym korzystania z infrastruktury informatycznej znajdującej się w zakładzie pracy. Pracownik-rodzic dziecka posiadającego opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka złożył w formie pisemnej wniosek o zastosowanie względem niego telepracy. W takiej sytuacji można przyjąć, że organizacja pracy polegająca na braku niezbędnego poziomu samodzielności pracowników oraz konieczność użytkowania infrastruktury komputerowej znajdującej się w siedzibie pracodawcy powoduje, że pracodawca ze względów organizacyjnych będzie miał prawo odmowy uwzględnienia wniosku pracownika.

Procedura wprowadzenia telepracy

Telepraca na podstawie porozumienia	Telepraca na wniosek pracownika
Krok 1. Pracodawca zawiera z organizacjami związkowymi porozumienie o stosowaniu telepracy. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę związkom zawodowym projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia lub gdy w zakładzie nie ma organizacji związkowych, pracodawca wydaje regulamin warunków stosowania telepracy (w przypadku braku organizacji związkowych w zakładzie pracy pracodawca musi go dodatkowo skonsultować z przedstawicielami pracowników)	**Krok 1.** Pracownik składa wniosek w formie papierowej lub elektronicznej o zastosowanie telepracy
Krok 2. W przypadku posiadania porozumienia lub regulaminu telepracy można ją wprowadzić: – przy zawieraniu umowy o pracę, – w trakcie zatrudnienia (przejście na telepracę w trakcie zatrudnienia następuje na mocy porozumienia stron, które jest zawierane z inicjatywy pracownika lub pracodawcy; pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy)	**Krok 2.** Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, chyba że jest to niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej)

Krok 6. Nie wprowadzaj telepracy dla pracowników czasowo skierowanych do innej pracy

Uprawnieniem pracodawcy jest możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy niż ta, która wynika bezpośrednio z treści umowy o pracę, na okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym – jeżeli praca ta odpowiada kwalifikacjom pracownika i nie wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia za pracę (art. 42 § 4 Kodeksu pracy). Takie przesunięcia pracowników są sposobem w miarę szybkiego reagowania na dynamiczną sytuację u pracodawcy, co wiąże się z koniecznością okresowego zwiększonego zapotrzebowania na inną pracę niż ta, którą pracownik zwykle wykonuje.

W praktyce nie można wykluczyć sytuacji, gdy pracodawca będzie chciał czasowo powierzyć pracownikowi wykonywanie pracy na zasadach telepracy. Niezależnie od istnienia konkretnych potrzeb zatrudniającego nie powinno się kierować do wykonywania telepracy pracowników bez zawartego uprzednio porozumienia stron. Można zatem uznać, że w przypadku gdy pracodawca wyda z dnia na dzień polecenie wykonywania pracy w formie telepracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pracownik ma prawo odmówić wykonania takiego polecenia (art. 67^7 § 4 Kodeksu pracy).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 42 § 4, art. 67^5–67^7 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- art. 12 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – j.t. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1608

©℗
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 oraz bezpieczeństwa i higieny pracy

2 Czy można przerwać urlop rodzicielski udzielony na podstawie tzw. długiego wniosku, jeżeli nie przejmie go ojciec dziecka

■ PROBLEM

Pracownica przebywa na urlopie rodzicielskim. Po porodzie wystąpiła o udzielenie tego urlopu w pełnym wymiarze łącznie z urlopem macierzyńskim. Następnie pracownica zaszła w kolejną ciążę i chce przerwać urlop rodzicielski. Obecnie jest w trakcie 15. tygodnia tego urlopu. Ojciec dziecka nie chce przejąć niewykorzystanego urlopu rodzicielskiego. Czy pracownica może przerwać ten urlop? Co się stanie z jego pozostałą częścią?

■ RADA

Pracownica może zrezygnować z urlopu rodzicielskiego niezależnie od tego, czy pracownik-ojciec wychowujący dziecko przejmie pozostałą część urlopu

rodzicielskiego. Jednak w przypadku rezygnacji przez nią z części urlopu rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku i „nieprzejęcia" korzystania z tego urlopu przez drugiego z rodziców nie będzie możliwe korzystanie z jego dalszej części w przyszłości. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

W sytuacji gdy pracownica korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku, może dzielić się z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko lub ubezpieczonym-ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu (art. 179^1 § 2 Kodeksu pracy). Dzielenie się urlopem rodzicielskim następuje wówczas na pisemny i wiążący pracodawcę wniosek dotyczący:

- rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy – składany przez pracownicę do pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy,
- udzielenia niewykorzystanego przez pracownicę urlopu rodzicielskiego w całości albo w części – składany pracodawcy przez ojca dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

Nie ma jednak przeszkód, aby pracownica zrezygnowała z urlopu rodzicielskiego udzielonego na tzw. długi wniosek, a ojciec dziecka go nie przejął. Wówczas reszta urlopu rodzicielskiego przepadnie.

Ponadto pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy (art. 182^{1d} § 3 Kodeksu pracy). Przepisy nie przewidują w takim przypadku formy wniosku ani konieczności uzasadniania go przez pracownika, jednak dla celów dowodowych zalecana jest forma pisemna. Trzeba też mieć na względzie, że w razie rezygnacji z tego urlopu przez jednego z rodziców między kolejnymi częściami urlopu rodzicielskiego nie może być ani jednego dnia przerwy. Zatem pracodawca drugiego z rodziców, który przejmuje urlop rodzicielski, także musi wyrazić zgodę na rozpoczęcie korzystania z kolejnej części tego urlopu w konkretnym terminie. Jeżeli pracownica zrezygnuje z urlopu rodzicielskiego na rzecz ojca dziecka, a pracownik-ojciec nie „przejmie" od razu tego urlopu, nie mogą oni później wnioskować o urlop rodzicielski.

Należy zauważyć, że przepisy Kodeksu pracy (konkretnie art. 179^1 § 2) nie przewidują możliwości dzielenia się urlopem rodzicielskim przez rodziców dziecka w sposób umożliwiający wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni w późniejszym terminie, tj. do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat (art. 182^{1c} § 1 i § 3 Kodeksu pracy). Z tego wynika, że wnioskowanie przez matkę dziecka o urlop rodzicielski w drodze tzw. długiego wniosku uniemożliwia skorzystanie przez ojca dziecka z części urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni, jeżeli nie przypada ona bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu.

PRZYKŁAD
Pracownica korzystała z urlopu rodzicielskiego udzielonego na podstawie tzw. długiego wniosku przez 12 tygodni, a następnie urlop ten przejął ojciec dziecka na kolejne 20 tygodni. W czasie korzystania przez pracownika-ojca dziecka z urlopu rodzi-

cielskiego w zakładzie pracy matki dziecka przeprowadzano reorganizację i straciła ona zatrudnienie. Dlatego pracownik chciał przerwać urlop rodzicielski i z dnia na dzień wrócić do pracy. Pracodawca wyraził zgodę na powrót pracownika do pracy (po wykorzystaniu przez niego 12 tygodni urlopu) i jednocześnie pracodawca pracownicy-matki pod koniec zatrudnienia zgodził się, aby rozpoczęła ona korzystanie z dalszej części urlopu rodzicielskiego (8 tygodni urlopu), a już po ustaniu stosunku pracy – z zasiłku macierzyńskiego. W takiej sytuacji nie było ani jednego dnia przerwy między częściami urlopu. Takie działanie spowodowało, że pracownicy-rodzice nie stracili prawa do pozostałej części urlopu rodzicielskiego.

PRZYKŁAD
Pracownica będąca samotną matką jeszcze przed porodem wystąpiła do pracodawcy z tzw. długim wnioskiem o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. 32 tygodni, bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Po wykorzystaniu 20 tygodni urlopu macierzyńskiego i pierwszych 16 tygodni urlopu rodzicielskiego pracownica chciała wrócić do pracy. Ostatecznie pracownica wróciła do pracy po 28 tygodniach urlopu rodzicielskiego. Pozostała niewykorzystana część urlopu rodzicielskiego w wymiarze 4 tygodni przepadła i nie będzie możliwa do wykorzystania w późniejszym terminie (pozostałej części urlopu rodzicielskiego nie przejął ojciec dziecka).

Obecnie jest także możliwość składania tzw. odrębnego wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w całości albo w części. W tym przypadku urlop jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika (182^{1d} § 1 i 2 Kodeksu pracy).

W takiej sytuacji nie ma możliwości jednostronnej rezygnacji z urlopu rodzicielskiego udzielonego zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę. Pracownik korzysta z tego urlopu przez cały okres objęty wnioskiem. Natomiast pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie jedynie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy (182^{1d} § 3 Kodeksu pracy). Pracodawca, podejmując decyzję odmowną w tej sprawie, nie ma obowiązku jej uzasadniania.

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego na podstawie tzw. odrębnego wniosku skutkuje stosowaniem przy jego udzielaniu ogólnych zasad, w tym także dotyczących udzielania urlopu rodzicielskiego do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat, a także możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni w późniejszym terminie. Oznacza to, że urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu, na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

PRZYKŁAD
Pracownik wystąpił w trybie tzw. odrębnego wniosku o udzielenie mu 20 tygodni urlopu rodzicielskiego. Po 11 tygodniach tego urlopu chciał zrezygnować z korzystania z jego dalszej części i powrócić do pracy. W takim przypadku musi uzyskać na to

zgodę pracodawcy. Jeśli taka zgoda zostanie udzielona, wraca on do pracy, a pozostałą część urlopu może od tego samego dnia rozpocząć pracownica-matka dziecka (tak aby nie utracić prawa do części tego urlopu), jeżeli również jej pracodawca wyrazi na to zgodę, analogicznie jak przy tzw. długim wniosku. Jeżeli natomiast pracownica nie będzie korzystała z urlopu od dnia powrotu do pracy pracownika-ojca dziecka, to będą oni uprawnieni do skorzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat.

W obecnym stanie prawnym przepisy nie przewidują natomiast możliwości jednostronnej rezygnacji z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy, jeżeli wniosek o łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy został już uwzględniony przez pracodawcę. Ponowne korzystanie przez pracownika wyłącznie z urlopu rodzicielskiego może się rozpocząć po zakończeniu okresu wskazanego w wymienionym wniosku, jeżeli nie został jeszcze wyczerpany pełny wymiar tego urlopu.

Nie ma jednak przeszkód prawnych, aby pracownik i pracodawca mogli ustalić wcześniejszą datę zakończenia łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy na podstawie porozumienia w tej sprawie. Żaden przepis nie wprowadza zakazu zawarcia porozumienia o wcześniejszym zakończeniu korzystania z tego uprawnienia, niż wynikałoby to z wcześniej złożonego wniosku pracownika.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 179^1, art. 182^{1c} § 1–3, art. 182^{1d} § 1 i 3, art. 182^{1e} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629

Małgorzata Podgórska
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, od wielu lat zajmuje się problematyką prawa pracy, autorka wielu publikacji z tej tematyki

ZM!ANY 2019

3 Jak od 1 stycznia 2019 r. trzeba będzie informować pracowników o zmianie okresu przechowywania akt osobowych

PROBLEM

Zobacz więcej www.akademia.infor.pl

W przyszłym roku wraz ze świadectwem pracy trzeba będzie wydawać pracownikom dodatkowe informacje o okresie przechowywania akt osobowych. Czy informacja ta ma wskazywać ogólnie liczbę lat, przez jakie będą przechowywane akta osobowe, czy podawać konkretne daty? Czy w razie wytoczenia powództwa, gdy zmienia się okres przechowywania dokumentacji pracowniczej, należy przekazać byłemu pracownikowi nową informację w tym zakresie?

RADA

Wydawana wraz ze świadectwem pracy informacja dotycząca m.in. okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej powinna wskazywać konkretny

okres przechowywania dokumentów w przypadku danego pracownika, który tę informację otrzymuje. Niewystarczające będzie przytoczenie treści przepisów o okresach przechowywania dokumentacji, lecz konieczne będzie wskazanie konkretnych dat. Nie będzie jednak obowiązku przekazywania kolejnej informacji byłemu pracownikowi w przypadku, gdy zmieni się lub będzie się mógł zmienić okres przechowywania dokumentacji pracownika.

UZASADNIENIE

Od 1 stycznia 2019 r. ulegnie skróceniu okres przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Pracodawca będzie zobligowany do przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia. Dokumentacja powinna być również przechowywana przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej (art. 1 pkt 3 ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją).

Należy zwrócić uwagę, że taki okres przechowywania dokumentacji – zamiast obecnych 50 lat – nie będzie dotyczyć od początku przyszłego roku automatycznie wszystkich pracowników. Przechowywanie dokumentacji będzie uzależnione od momentu zatrudnienia pracownika i wypełnienia dodatkowych obowiązków przez pracodawcę.

Okresy przechowywania dokumentacji pracowniczej po zmianach od 1 stycznia 2019 r.

Grupa pracowników	Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej
Pracownicy zatrudnieni 1 stycznia 2019 r. i później	Skrócenie okresu przechowywania dokumentacji obejmie wszystkich pracowników zatrudnionych po wejściu w życie nowelizacji. Pracodawca będzie przechowywać ich dokumentację pracowniczą przez 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł.
Pracownicy zatrudnieni między 1 stycznia 1999 r. a 31 grudnia 2018 r.	Zasadą będzie przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika przez okres 50 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, chyba że pracodawca złoży do ZUS oświadczenie o zamiarze przekazania za wszystkich zatrudnionych w tym okresie pracowników i zleceniobiorców raportów informacyjnych oraz raporty te faktycznie złoży. Wówczas okres przechowywania dokumentacji pracowniczej wyniesie 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym raport informacyjny został złożony.
Pracownicy zatrudnieni do 31 grudnia 1998 r.	W przypadku takich zatrudnionych nie będzie możliwości skrócenia okresu archiwizacji dokumentacji. Pracodawca będzie ją przechować przez 50 lat.

W razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca wraz ze świadectwem pracy będzie wydawał pracownikowi – w postaci papierowej lub elektronicznej (czyli np. za pomocą e-maila) – informację o:

1) okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej,
2) możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania tej dokumentacji,
3) zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania przez pracownika w przewidzianym okresie.

PRZYKŁAD
Załóżmy, że w marcu 2019 r. pracodawca będzie wypowiadał trzy umowy o pracę, zawarte odpowiednio: 2 stycznia 2019 r., 1 stycznia 2018 r. (w tym przypadku przesłał do ZUS raport informacyjny) oraz 1 lipca 1998 r. Do świadectw pracy za umowy o pracę zawarte 2 stycznia 2019 r. i 1 stycznia 2018 r. pracodawca musi dołączyć informację o 10-letnim okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, którego bieg rozpocznie się w obu przypadkach 31 grudnia 2019 r. i zakończy 31 grudnia 2029 r. Pracodawca powinien umieścić w tej informacji także zawiadomienie o możliwości odbioru dokumentacji do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie tego okresu, czyli do 31 stycznia 2030 r. Jego obowiązkiem będzie też poinformowanie pracownika, że w razie nieodebrania dokumentacji w tym terminie zostanie ona zniszczona.

Informacja o przechowywaniu dokumentacji pracowniczej nie może sprowadzać się tylko do wskazania, że będzie ona przechowywana przez 10 lat liczonych od końca roku kalendarzowego, w którym zakończyło się zatrudnienie. Zamieszczenie w niej wprost jedynie zapisów Kodeksu pracy dotyczących okresu przechowania dokumentacji nie wypełnia istoty tej informacji. Pracodawca powinien doprecyzować ten okres w czytelny dla pracownika sposób, poprzez podanie konkretnych dat.

Jeżeli przechowywana dokumentacja pracownicza będzie mogła stanowić lub będzie stanowiła dowód w postępowaniu, a pracodawca:

1) będzie stroną tego postępowania – wówczas będzie przechowywał dokumentację pracowniczą do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania, nie krócej jednak niż do upływu okresu 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy został zakończony;
2) powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania – 10-letni okres przechowywania dokumentacji pracowniczej będzie się przedłużał o 12 miesięcy, po upływie których pracodawca będzie zawiadamiał, w postaci papierowej lub elektronicznej, byłego pracownika o możliwości odbioru tej dokumentacji w terminie 30 dni od dnia otrzymania zawiadomienia oraz, w przypadku jej nieodebrania, o zniszczeniu dokumentacji pracowniczej.

Ustawodawca nie stworzył jednak w tym przypadku obowiązku informowania byłych pracowników o zmianach w zakresie okresów przechowywania dokumentacji pracowniczej. Taki obowiązek nie wynika ani z nowych przepisów Kodeksu pracy, ani z ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją. Nie można go również domniemywać, gdyż – jak ma to miejsce w odniesieniu do zmiany formy prowadzenia akt osobowych z papierowej na elektroniczną lub odwrotnie – wprowadza się wyraźnie obowiązek przekazania informacji o tym byłym pracownikom. Skoro takiego obowiązku w tym przypadku nie ma, to pracodawca nie będzie zobligowany do informowania byłych pracowników o wydłużeniu okresu przechowywania dokumentacji.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 pkt 3–4, art. 7, art. 13 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją – Dz.U. z 2018 r. poz. 357

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

1 Jak przedawniają się roszczenia ze stosunku pracy po zmianie przepisów Kodeksu cywilnego

Od 9 lipca 2018 r. obowiązują zmiany w przepisach Kodeksu cywilnego dotyczące przedawnienia. W wyniku nowelizacji zostały skrócone podstawowe terminy przedawnienia roszczeń z 10 do 6 lat. Ponadto inaczej niż poprzednio obliczane są terminy przedawnienia roszczeń cywilnoprawnych. Dodatkowo w niektórych przypadkach sąd musi uwzględniać z urzędu przedawnienie roszczenia.

Modyfikacje przepisów o przedawnieniu mogą powodować wątpliwości pracodawców w zakresie ich wpływu na przedawnienie roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

Czym jest przedawnienie

Celem instytucji przedawnienia jest ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń po dłuższym czasie. Jest to jednocześnie zagwarantowanie stronom stosunku pracy, że nie jest możliwe wznawianie sporów po wielu latach od zakończenia zatrudnienia.

Przedawnienie eliminuje zatem możliwość dochodzenia roszczenia po upływie okresu, w którym ono nastąpiło. Jeżeli pracodawca lub pracownik, pomimo upływu okresu przedawnienia, złoży pozew z żądaniem obejmującym roszczenie przedawnione, musi się liczyć z oddaleniem powództwa.

Zarzut przedawnienia w zasadniczej części przypadków znajdzie zastosowanie wówczas, gdy pracownik lub pracodawca dochodzą należności pieniężnych. Jeśli zrobią to zbyt późno, skutecznie podniesiony zarzut przedawnienia pozwala osobie pozwanej (dłużnikowi) obronić się przed pozwem nawet wtedy, gdy faktycznie powinien uregulować daną należność. Dopuszczalne jest jednak zrzeczenie się korzystania z przedawnienia przez osobę uprawnioną. Aby takie zrzeczenie było ważne, powinno nastąpić dopiero po upływie terminu przedawnienia, ponieważ wcześniejsze zrzeczenie się byłoby nieważne. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia może nastąpić wyraźnie lub w sposób dorozumiany.

Jakie zmiany w przedawnieniu wprowadziła nowelizacja Kodeksu cywilnego

Jedną z najważniejszych zmian przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu obowiązującą od 9 lipca 2018 r. jest uwzględnianie przez sąd przedawnienia z urzędu. Ta zasada nie znajdzie jednak zastosowania w procesach między pracownikiem a pracodawcą. Po nowelizacji przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących przedawnienia sąd oddali powództwo z tego powodu tylko w sprawach konsumenckich. Chodzi tu nie tyle o uwzględnienie z urzędu przedawnienia, ile o wprowadzoną niemożność domagania się zaspokojenia roszczenia wobec konsumenta po upływie okresu przedawnienia, od czego istnieją też pewne wyjątki. W sprawach pracowniczych nic się w tym zakresie nie

zmieniło. Zmiana nie dotyczy też przypadku, gdy pozwanym w sprawie jest strona potencjalnie słabsza, czyli pracownik. Nie jest on bowiem w tych sprawach traktowany jak konsument.

Pracownik lub pracodawca zamierzający skorzystać z zarzutu przedawnienia muszą zatem podnieść go przed sądem. Aktualne pozostaje orzecznictwo, zgodnie z którym sąd nie może uwzględnić upływu terminu przedawnienia z urzędu (uchwała SN z 10 maja 2000 r., III ZP 13/00, OSNP 2000/23/846). Oznacza to, że w sytuacji gdy osoba pozwana, mimo że roszczenie się przedawniło, nie zgłosi tego zarzutu, sąd rozstrzygnie sprawę tak, jakby przedawnienie w ogóle nie wystąpiło. Jeśli natomiast zarzut przedawnienia zostanie skutecznie podniesiony przez przeciwnika procesowego, należy liczyć się z szybkim zakończeniem sprawy – jednak negatywnym dla powoda. W takiej sytuacji sąd z reguły nie będzie w ogóle badał sprawy w sposób merytoryczny, tylko oddali powództwo na pierwszym posiedzeniu, pomijając zgłoszone dowody, chyba że będą one istotne dla określenia daty, w jakiej przedawnienie rozpoczęło swój bieg.

Bez zarzutu przedawnienia sąd rozpozna sprawę tak, jakby przedawnienie nie nastąpiło. Zatem także firma wnosząca pozew z przedawnionym roszczeniem nie jest z góry na przegranej pozycji. Nawet gdy roszczenie jest już przedawnione, pracodawca lub pracownik mogą nie wiedzieć o tym sposobie obrony lub zrezygnować z przedstawienia tego zarzutu przed sądem.

PRZYKŁAD

Pracownik po 4 latach od przejścia na emeryturę wniósł pozew o zapłatę nagrody jubileuszowej, którą powinien otrzymać w 2012 r. Pracodawca, będąc całkowicie przekonany o swojej racji co do braku prawa do nagrody, wdał się z pracownikiem w spór dotyczący okresów zatrudnienia uprawniających do nagrody. Sąd ustalił, że pracownik przepracował wymagany okres. Pracodawca nie podniósł natomiast zarzutu przedawnienia. Sąd zasądzi roszczenie, mimo że jest ono przedawnione.

Kolejną zmianą, jaką wprowadziła nowelizacja okresów przedawnienia, jest skrócenie podstawowego terminu przedawnienia roszczeń z 10 do 6 lat. Także w tym zakresie zmiany nie dotyczą relacji pracowniczych. Przepisy Kodeksu pracy w sposób autonomiczny regulują długość terminów przedawnienia roszczeń. Są one inne niż te wynikające z Kodeksu cywilnego.

Przepisy prawa pracy przewidują 3-letni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia ich wymagalności (art. 291 § 1 Kodeksu pracy). Z pewnym uproszczeniem można przyjąć, że w takim terminie przedawnią się praktycznie wszystkie roszczenia zgłaszane przez zatrudnionych przeciwko pracodawcy, ale już nie odwrotnie. Pracodawca zwykle musi bardziej spieszyć się z wnoszeniem pozwu, ponieważ istotna część jego roszczeń przedawni się szybciej.

Wyjątek od zasady 3-letniego przedawnienia dotyczy roszczeń pracodawcy:

- o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek nieumyślnego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych,
- powstałych wskutek nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy oraz
- powstałych wskutek naruszenia zakazu konkurencji.

Tego rodzaju żądania ulegają przedawnieniu z upływem roku od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o wyrządzeniu szkody, jednak nie później niż z upływem 3 lat od dnia wyrządzenia tej szkody. Datą powzięcia przez pracodawcę wiadomości o wyrządzonej przez pracownika szkodzie jest data, w której uzyskał on wiadomość o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu można i należy wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania pracownika. Nie jest nią data, w której taki wniosek został rzeczywiście z tych faktów wyprowadzony, względnie w której został przedstawiony przez inną osobę (wyrok SN z 10 sierpnia 1978 r., IV PR 167/78, OSNC 1979/3/56). Należy pamiętać, że przedawnienie zaczyna swój bieg także wtedy, gdy poszkodowany pracodawca nie ma jeszcze informacji o dokładnej wysokości szkody. Problem w praktyce wywoływało ustalenie przedawnienia, gdy sprawcą szkody była osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy (osoba lub organ zarządzające tą jednostką w imieniu pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba). Rozpoczęcie przedawnienia nie może następować w chwili, w której o wyrządzeniu szkody dowiaduje się jej sprawca, należący do kręgu osób wymienionych w art. 3^1 § 1 Kodeksu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r., I PK 242/10), gdyż umożliwiałoby to niemal bezkarne działanie pracowniczych kierowników zakładu pracy, którzy mogliby po wyrządzeniu szkody powołać się na fakt, że od nich pracodawca dowiedział się o wyrządzeniu szkody. W tej sytuacji przyjmuje się, że przedawnienie rozpoczyna bieg dopiero wtedy, gdy o szkodzie dowie się następca takiej osoby.

Inne zasady dotyczą szkód umyślnie wyrządzonych przez pracowników, ponieważ w takim przypadku do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego (art. 291 § 3 Kodeksu pracy). Pomimo stosowania w tym przypadku przepisów Kodeksu cywilnego od 9 lipca 2018 r. nie nastąpiły zmiany w zakresie terminów przedawnienia, ponieważ w tym przypadku w Kodeksie cywilnym istnieje specjalna norma, wskazana w art. 442^1 Kodeksu cywilnego, której nie zmieniono. Przy umyślnym wyrządzeniu szkody przedawnienie nastąpi zatem tak jak dotychczas – z upływem 3 lat od dnia, w którym poszkodowany pracodawca dowiedział się o szkodzie i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia. Termin ten nie może być jednak dłuższy niż 10 lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę. Inaczej jest w przypadku szkód spowodowanych przestępstwem. Termin ich przedawnienia wynosi 20 lat liczonych od dnia popełnienia przestępstwa, i to bez względu na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia (art. 442^1 § 2 Kodeksu cywilnego). W przypadku szkód umyślnych faktyczne przedawnienie może jednak nastąpić później z uwagi na zmianę sposobu ustalania zakończenia biegu terminu przedawnienia, o czym będzie mowa w dalszej części opracowania.

Jak długo pracodawca może egzekwować roszczenia wobec pracownika

Kolejna wątpliwość, jaka może się pojawić u pracodawców po zmianie przepisów o przedawnieniu, dotyczy okresu, przez jaki mogą egzekwować roszczenia stwierdzone prawomocnym wyrokiem, nakazem zapłaty czy ugodą sądową. Do 8 lipca 2018 r. zarówno w sprawach cywilnych (gospodarczych), jak i w sprawach pracowniczych było to 10 lat. Odłożenie wyroku na 10 lat skutkowało zatem tym, że dłużnik, od którego dopiero po tym okresie wierzyciel próbował egzekwować roszczenie, mógł bronić się zarzutem przedawnienia, wnosząc powództwo przeciwegzekucyjne. Ten okres w odniesieniu do wyroków sądów cywilnych i gospodarczych został skrócony do 6 lat. Również w tym przypadku wskazana zmiana przepisów nie dotyczy wyroków sądu pracy. Trudno powiedzieć, czy

brak w tym zakresie nowelizacji Kodeksu pracy był celowym zamiarem ustawodawcy czy przeoczeniem. Tymczasem przepisy Kodeksu pracy również w tym zakresie rozstrzygają, że roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody (art. 291 § 5 Kodeksu pracy).

Przepisu tego nie zmieniono, mimo że wyrok, który zapadł w sprawie cywilnej czy gospodarczej, trzeba wyegzekwować w ciągu 6 lat, natomiast w sprawie pracowniczej będzie wykonalny przez 4 lata dłużej, i to niezależnie od tego, czy roszczenie jest zasądzane na rzecz pracownika czy pracodawcy.

PRZYKŁAD
Firma w 2010 r. zawarła z pracownikiem ugodę pozasądową, na mocy której zobowiązała się wypłacić zaległe premie oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Pracownik wniósł pozew o zapłatę kwoty wynikającej z ugody dopiero w lipcu 2018 r. Pracodawca może postawić zarzut przedawnienia i pracownik nie będzie mógł twierdzić, że ugoda wydłużyła czas przedawnienia do 10 lat, ponieważ taki okres dotyczy tylko tych z nich, które były stwierdzone ugodą sądową (wyrok SN z 11 lipca 1989 r., I PR 287/89, niepubl.). Roszczenia wynikające z ugody przedawniły się po 3 latach.

Jak liczyć terminy przedawnienia

Ostatnią kwestią budzącą wątpliwości jest sposób obliczania terminów przedawnienia. Dotąd terminy przedawnienia w prawie cywilnym i prawie pracy były obliczane tak samo. Przedawnienie zaczynało swój bieg z datą wymagalności roszczenia i kończyło po upływie okresu przedawnienia, czyli np. po roku, 3 czy 10 latach od tej daty. Zmiany w zakresie przedawnienia wprowadzone do Kodeksu cywilnego diametralnie zmieniają te zasady, ponieważ pomimo pozostawienia bez zmian początkowej daty rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia zmienia się sposób ustalania daty jego upływu. Od 9 lipca 2018 r. w przypadku roszczeń cywilnoprawnych przedawnienie następuje zawsze z końcem roku kalendarzowego. W tym przypadku również należy przyjąć, że omawiana zmiana nie wpłynie na bieg przedawnienia większości roszczeń w sprawach pracowniczych. Skoro Kodeks pracy kompleksowo reguluje kwestię zarówno terminów przedawnienia, jak i ich obliczania, bez potrzeby posiłkowania się Kodeksem cywilnym, to zmiany w nim wprowadzone w żaden sposób nie wpływają na obliczanie terminów przedawnienia z Kodeksu pracy. Taką interpretację potwierdza także wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego (np. wyrok SN z 10 kwietnia 2013 r., II PK 272/12, M.P.Pr. 2013/8/420–423).

Nowe zasady ustalania końca terminu przedawnienia znajdą zatem zastosowanie tylko i wyłącznie do tych roszczeń, w stosunku do których Kodeks pracy odsyła wprost do Kodeksu cywilnego, czyli roszczeń pracodawcy przeciwko pracownikowi, który umyślnie wyrządził szkodę. Należy przy tym zwrócić uwagę na regulację dotyczącą szkód wyrządzonych przed 9 lipca 2018 r. Z przepisów przejściowych ustawy nowelizującej Kodeks cywilny wynika bowiem, że nową regulacją zostają objęte roszczenia powstałe zarówno po wejściu w życie ustawy, jak i przed jej wejściem w życie. Jeśli jednak przedawnienie, którego bieg terminu rozpoczął się przed dniem wejścia w życie przepisów zmieniających, nastąpiłoby z uwzględnieniem dotychczasowego terminu przedawnienia wcześniej, to przedawnienie następuje z upływem tego wcześniejszego terminu.

PRZYKŁAD

Pracownik po kłótni z szefem 1 lipca 2018 r. celowo zbił szybę w oknie jednego z pomieszczeń pracy. Wartość straty oszacowano na 100 zł.

Wariant I

Pracodawca dowiedział się o szkodzie 5 lipca 2018 r. Roszczenie o naprawienie szkody przedawni się 5 lipca 2021 r.

Wariant II

Pracodawca dowiedział się o szkodzie 10 sierpnia 2018 r. Roszczenie o naprawienie szkody przedawni się z upływem 31 grudnia 2021 r.

Gdyby uszkodzenie mienia było na tyle poważne, że czyn stanowiłby występek, przedawnienie nastąpiłoby dopiero po 20 latach.

Należy pamiętać, że oprócz roszczeń wynikających z przepisów Kodeksu pracy strony stosunku pracy, a w szczególności pracownicy, mogą dochodzić roszczeń uzupełniających na podstawie Kodeksu cywilnego. Przykładowo mogą żądać uzupełniającego odszkodowania za bezprawne zwolnienie z pracy czy uzupełniającego odszkodowania z tytułu chorób zawodowych. W takich przypadkach do ustalania oraz do obliczania terminów przedawnienia trzeba stosować znowelizowane przepisy Kodeksu cywilnego. Istotne jest jednak to, że również w przypadku tego typu roszczeń żadna ze stron stosunku pracy nie ma przymiotu konsumenta, zatem zarzut przedawnienia może być uwzględniony wyłącznie na wniosek strony.

W przypadku roszczeń z zakresu prawa pracy terminy przedawnienia oraz sposób ich obliczania co do zasady nie uległy zmianie. W dalszym ciągu jednak dla ustalenia tego, czy konkretne roszczenie pracodawcy lub pracownika przedawniło się, niezbędne jest określenie daty, od jakiej przedawnienie zaczyna swój bieg. Termin przedawnienia liczy się zawsze od dnia wymagalności roszczenia, a wymagalność tę wyznacza data, w jakiej uprawniony pracodawca lub pracownik mogą żądać spełnienia świadczenia od drugiej strony umowy. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia definiuje się jako potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona. W związku z tym, że przedawnienie obejmuje różne roszczenia, w stosunku do każdego z nich przedawnienie rozpoczyna bieg w różnym czasie.

W przypadku najczęściej spotykanych roszczeń pracowniczych o zapłatę pensji datę wymagalności roszczenia wyznacza dzień, w którym wynagrodzenie za dany miesiąc lub inny okres rozliczeniowy powinno zostać wypłacone przez pracodawcę. Wskazana data wynika zwykle z wewnętrznych aktów prawa zakładowego danego pracodawcy (regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy). Dzień płatności pensji może też wynikać z informacji o warunkach zatrudnienia (w przypadku pracodawcy, który nie jest zobowiązany do opracowania regulaminu pracy) (art. 29 § 3 Kodeksu pracy). W identyczny sposób ustala się datę przedawnienia innych świadczeń pieniężnych. Konieczne jest zatem określenie daty, w jakiej dane świadczenie (np. nagroda jubileuszowa) miało być wypłacone, a roszczenie przedawni się po 3 latach od tej daty.

PRZYKŁAD

Pensja za sierpień 2018 r. zgodnie z regulaminem pracy powinna być wypłacona najpóźniej 1 września 2018 r. Przedawnienie roszczenia o jej wypłatę rozpocznie swój

bieg od 2 września 2018 r. i zakończy się po 3 latach od tej daty. Gdyby przepisy Kodeksu pracy dostosowano do nowych zasad obowiązujących w Kodeksie cywilnym, roszczenie przedawniłoby się z upływem 31 grudnia 2021 r.

PRZYKŁAD
Pracodawca został pozwany o wynagrodzenie za nadgodziny w kwocie 1000 zł za 2014 r. Pozew złożono w styczniu 2017 r. Kiedy świadkowie i biegli potwierdzili słuszność roszczeń pracownika, rozszerzył on powództwo w sierpniu 2018 r. do 8000 zł. Firma może podnieść zarzut przedawnienia w zakresie rozszerzonego powództwa. W orzecznictwie przyjmuje się, że pozew, w którym powód nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem, nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia, która pozostała poza żądaniem tego pozwu (wyrok SN z 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008/11–12/155). W stosunku do roszczeń objętych rozszerzonym powództwem przerwanie biegu przedawnienia może nastąpić dopiero po ich zgłoszeniu w toku postępowania sądowego. Natomiast wszystkie niezgłoszone w pierwotnym pozwie roszczenia przedawniły się wcześniej.

Wiele roszczeń przysługujących pracownikom staje się wymagalnych w dniu ustania stosunku pracy. Dotyczy to ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz wszelkiego typu odpraw związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Z reguły z upływem 3 lat od ustania zatrudnienia większość roszczeń ze stosunku pracy przedawni się i pracodawca nie musi obawiać się już jakichkolwiek żądań, ponieważ co do zasady większość roszczeń pracowników jest wymagalna wcześniej – w trakcie zatrudnienia. Od tej zasady są jednak wyjątki. Przykładowo w wyroku z 3 lutego 2009 r. (I PK 156/08, M.P.Pr. 2009/6/311–314) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozpoczęcie biegu przedawnienia może nastąpić już po ustaniu stosunku pracy. Wymagalność roszczenia o zadośćuczynienie wyprowadzanego z doznania rozstroju zdrowia na skutek stosowania przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych powstaje bowiem nie wcześniej, niż ujawniły się dolegliwości, które w ocenie powoda są skutkiem tych działań. Dlatego dzień ustania stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Bieg terminu przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} Kodeksu pracy rozpoczyna się dopiero po ujawnieniu się szkody na pracowniku. Podobnie może się stać z roszczeniami z tytułu choroby zawodowej, której skutki ujawniły się już po zakończeniu zatrudnienia.

W przypadku większości roszczeń pracodawcy wobec pracowników przedawnienie rozpoczyna się w dacie powzięcia wiadomości o szkodzie pracownika przez uprawniony organ.

Czy przedawnienie można kwestionować

Nawet najbardziej słuszny pozew po zgłoszeniu zarzutu przedawnienia może zostać oddalony. Dlatego jeśli zostanie on oddalony, wierzyciel w pierwszej kolejności musi się skupić na obronie przed nim, a nie na dowodzeniu słuszności swojego roszczenia.

Podstawowy sposób zwalczania zarzutu przedawnienia polega na wykazaniu, że do przedawnienia nie doszło. Wskazać można, że pozwany źle obliczył jego termin lub że zostało ono przerwane albo pozwany zrzekł się korzystania z przedawnienia. Warunkiem ważności zrzeczenia się jest to, aby nastąpiło ono dopiero po upływie terminu przedawnienia.

PRZYKŁAD

Pracownik pozwany przez pracodawcę o odszkodowanie podniósł przed sądem zarzut przedawnienia, twierdząc, że o zniszczeniu przez niego samochodu służbowego bezpośredni przełożony dowiedział się 1 sierpnia 2017 r., a pozew został złożony dopiero 8 sierpnia 2018 r. Pracodawca może bronić się, wskazując, że osoba uprawniona do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy dowiedziała się o tym zdarzeniu później.

Inny sposób obrony – stosowany jednak głównie przez pracowników – to powołanie się na to, że samo zgłoszenie zarzutu przedawnienia było niezgodne z zasadami współżycia społecznego lub stanowi nadużycie prawa (art. 8 Kodeksu pracy).

Jest to postępowanie akceptowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który nakazuje jednak zachowanie dużej ostrożności przy podważaniu przedawnienia w ten sposób. Terminy przedawnienia roszczeń służą zagwarantowaniu pewności obrotu prawnego, stąd uznanie zarzutu przedawnienia za naruszający zasady współżycia społecznego na podstawie art. 8 Kodeksu pracy może nastąpić w sytuacjach usprawiedliwionych wyjątkowymi okolicznościami (np. wyrok SN z 4 marca 1998 r., II UKN 536, OSNP 1999/4/147). Długie opóźnienie w dochodzeniu pretensji (nawet usprawiedliwione) nie powinno prowadzić do nieuwzględnienia zarzutu przedawnienia (por. wyrok SN z 4 marca 2010 r., I PK 186/09). Wykazanie niezgodności zarzutu przedawnienia z zasadami współżycia społecznego obciąża w tej sytuacji pracownika (wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11).

Natomiast z wyroku Sądu Najwyższego z 4 października 2011 r. (I PK 48/11) wynika, że:

SN *(…) przy ocenie, czy zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa, rozstrzygające znaczenie mają okoliczności konkretnego wypadku, zachodzące po stronie poszkodowanego oraz osoby zobowiązanej do naprawienia szkody. W szczególności znaczenie ma charakter uszczerbku, jakiego doznał poszkodowany, przyczyna opóźnienia w dochodzeniu roszczenia i czas trwania tego opóźnienia, a także zachowanie obydwu stron stosunku zobowiązaniowego.*

Obrona pracownika przed zarzutem przedawnienia może okazać się skuteczna, gdy udowodni działania firmy mające na celu doprowadzenie do przedawnienia. Typowymi przykładami tego rodzaju zachowań mogą być m.in. utrzymywanie przez pracodawcę, że spełni sporne świadczenie, pozorowanie negocjacji, zwodzenie co do terminu wypłaty czy wprowadzanie pracownika w błąd co do zasadności roszczenia. Argumentem, który może zostać podniesiony w niektórych sprawach, mogą być także udowodnione przez pracownika realne obawy przed utratą pracy, do czego doszłoby, gdyby pracownik skierował pozew przeciwko pracodawcy. Zastosowanie art. 8 Kodeksu pracy nie zawsze musi być jednak związane z negatywną oceną zachowania osoby zobowiązanej do świadczenia, czyli pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2009 r., III CSK 272/08). Zatem również okoliczności leżące po stronie zatrudnionego mogą podważyć ten zarzut. Nie zwalczy jednak zarzutu przedawnienia powołanie się na ogólnie zły stan zdrowia pracownika czy brak wiedzy o terminach przedawnienia. Usprawiedliwieniem dla przekroczenia ustawowego terminu dochodzenia roszczeń po stronie pracownika może być natomiast pobyt pracownika w szpitalu bezpośrednio przed upływem terminu przedawnienia lub ciężka choroba, szczególnie pod koniec okresu, kiedy roszczenie powinno być dochodzone.

UWAGA!

Terminów przedawnienia nie wolno skracać ani wydłużać przez czynność prawną, nawet gdyby było to korzystne dla pracownika.

Bieg terminu przedawnienia może ulec przerwaniu przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia oraz przez uznanie roszczenia, które może nastąpić w dowolnej formie. Najczęściej w praktyce przedawnienie przerywa wniesienie pozwu do sądu. Może to być też sądowe wezwanie do próby ugodowej. Po każdej przerwie biegu przedawnienia biegnie ono na nowo, natomiast przerwanie biegu przedawnienia może nastąpić wielokrotnie. Od przerwy biegu przedawnienia należy odróżnić jego zawieszenie, które następuje wówczas, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń. W przypadku zawieszenia przedawnienie nie biegnie tylko przez czas trwania przeszkody.

Nowelizacja przepisów Kodeksu cywilnego, która skróciła okresy przedawnienia, wprowadziła do przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w zakresie dotyczącym wymagań formalnych pozwu zmianę dotyczącą także spraw pracowniczych. Od 9 lipca 2018 r. zgodnie z dodanym art. 187 § 1 pkt 1^1 Kodeksu postępowania cywilnego w pozwie o zasądzenie roszczenia trzeba oznaczyć datę jego wymagalności.

Jak liczyć okres przedawnienia urlopu wypoczynkowego

W stosunkach między pracownikami a pracodawcami przedawniają się także roszczenia niemajątkowe. Jednym z najbardziej popularnych jest urlop wypoczynkowy. Według stanu prawnego, w którym urlop za poprzedni rok był udzielany najpóźniej do końca pierwszego kwartału kolejnego roku kalendarzowego, w orzecznictwie wypracowano zasadę, że termin przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy rozpoczynał się bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje, albo najpóźniej z końcem pierwszego kwartału następnego roku (np. wyrok SN z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/00, OSNP 2003/2/38). Obecnie urlopu wypoczynkowego udziela się najpóźniej do 30 września następnego roku, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy. Należy nadmienić, że w praktyce ten wyjątek przekształca się w zasadę, dlatego powszechnie przyjmuje się, iż urlop niewykorzystany w danym roku został przesunięty. W tych warunkach jako regułę należy zatem przyjąć, że termin przedawnienia upływa 30 września, po 3 latach od roku następnego, w którym urlop miał zostać udzielony. W przypadku roszczeń niemajątkowych w stosunkach pracy termin przedawnienia upływał będzie identycznie jak w odniesieniu do roszczeń o zapłatę, co oznacza, że przedawnianie się ich z końcem roku na zasadach prawa cywilnego nie będzie miało miejsca.

Powstaje pytanie, co się stanie z urlopem, którego okres przedawnienia dobiega końca i w tym momencie stosunek pracy ustaje? W skrajnych przypadkach okres przedawnienia związanych z tym świadczeń może się wydłużyć prawie do 6 lat. W dniu rozwiązania stosunku pracy następuje przekształcenie prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze w ekwiwalent. Ustaje wtedy bieg terminu przedawnienia roszczenia o udzielenie urlopu, ponieważ pracodawca nie ma możliwości udzielenia urlopu pracownikowi, który nie jest już u niego zatrudniony. Z dniem powstania prawa do ekwiwalentu rozpoczyna się natomiast 3-letni bieg przedawnienia roszczenia o zapłatę tego ekwiwalentu (wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14).

PRZYKŁAD
Spółka rozwiązała z pracownikiem umowę o pracę za porozumieniem stron 31 sierpnia 2017 r. W tym dniu pracownik miał zaległe urlopy z lat 2013–2016. Pracodawca nie wypłacił pracownikowi ekwiwalentu i pracownik wniósł pozew o zapłatę ekwiwalentu dopiero

na początku listopada 2017 r. Pracodawca postawił zarzut przedawnienia ekwiwalentu za 26 dni urlopu za 2013 r., zarzucając, że roszczenie przedawniło się po 3 latach, z końcem września 2017 r. Zarzut ten nie zostanie uwzględniony, ponieważ w dniu rozwiązania stosunku pracy pracownik posiadał roszczenie o udzielenie 26 dni nieprzedawnionego urlopu za ten rok. Trzyletni bieg terminu przedawnienia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy rozpoczął zatem swój bieg dopiero 31 sierpnia 2017 r. i upłynie 31 sierpnia 2020 r.

Czym jest roszczenie o ustalenie i jak się przedawnia

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że roszczenia o ustalenie w ogóle nie ulegają przedawnieniu. Dotyczy to roszczeń pracowników o ustalenie, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy (wyrok SN z 16 marca 1999 r., II UKN 510/98, OSNP 2000/9/366), a także roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy. W tym kontekście u pracodawców może pojawić się obawa, że osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej po kilku czy kilkunastu latach zażąda zapłaty należności, do których miałaby prawo, gdyby sąd uznał w takim procesie, że jest pracownikiem. Tak jednak nie jest. Wyłącznie wytoczenie powództwa o określone należności przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2011 r., I PK 23/11). Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest natomiast identyczne ze zgłoszeniem roszczeń o pracownicze świadczenia z ustalanego stosunku pracy. W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy zauważył, że nie jest uznawane za przerywające bieg przedawnienia samo wniesienie pozwu o ustalenie. Orzeczenie ustalające stosunek pracy nie przesądza bowiem w żaden sposób o wynikających z tego ustalenia ewentualnych roszczeniach majątkowych. Strona, która nie dochodziła stosownych roszczeń, razem z żądaniem ustalenia stosunku pracy może dochodzić zasądzenia roszczeń wynikających z ustalonego stosunku prawnego w innym postępowaniu, przy czym może się okazać, że będą one już przedawnione.

PRZYKŁAD

Pracownik pozwał pracodawcę w 2016 r. o ustalenie, że umowy zlecenia zawierane od 2 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. w rzeczywistości miały charakter umowy o pracę na czas nieokreślony. Proces w dwóch instancjach zakończył się niekorzystnie dla firmy 27 sierpnia 2018 r. ustaleniem stosunku pracy zgodnie z żądaniem pracownika. Pracownik, powołując się na ten wyrok, po tygodniu wniósł kolejny pozew o zasądzenie wynagrodzenia za nadgodziny, wyrównania pensji zgodnie z siatką płac oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w łącznej kwocie 18 000 zł. Pracodawca może skutecznie postawić zarzut przedawnienia, ponieważ ostatnie z roszczeń wynikających z ustalonego stosunku pracy przedawniły się z końcem 2017 r.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3^1, art. 8, art. 18^{3d}, art. 29 § 3, art. 291–295, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- art. 117–125, art. 390 § 3, art. 442^1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- art. 187 § 1 pkt 1^1 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1360; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1693
- art. 1–2, art. 5 ustawy z 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2018 r. poz. 1104

©℗
Rafał Krawczyk
sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu

2 Jak wynagradzać za pracę nieprzekraczającą dobowej normy czasu pracy

Zobacz więcej www.akademia.infor.pl

PROBLEM

Jesteśmy niepubliczną placówką wychowania przedszkolnego. Zatrudnieni u nas pełnoetatowi nauczyciele wykonują pracę po 7 godzin dziennie, gdyż skróciliśmy im wymiar czasu pracy na podstawie przepisów wewnętrznych, nie obniżając wymiaru etatu. Wcześniej pracowali po 8 godzin dziennie. Niekiedy zdarza się, że osoby te pozostają w pracy o 1 godzinę dłużej. Czy za taką pracę powinniśmy wypłacać im dodatkowe wynagrodzenie? Wymiar czasu pracy tych osób nie uległ zmianie, a ponadto pracownicy nie przekraczają ogólnych norm czasu pracy.

RADA

Tak. Państwa pracownicy są zobowiązani do świadczenia pracy przez 7 godzin na dobę pomimo zatrudnienia ich w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatem przepracowanie przez nich w danym dniu 8. godziny powoduje konieczność opłacenia takiej pracy zwykłym wynagrodzeniem, jednak bez żadnych dodatków. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Czas pracy nie może przekraczać:

- 8 godzin na dobę oraz
- przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

z zastrzeżeniem przepisów przewidujących systemy, w których jest możliwe przedłużenie wymiaru dobowego (np. w równoważnym systemie czasu pracy) lub tygodniowego (w systemie pracy w ruchu ciągłym) (art. 129 § 1 Kodeksu pracy).

Pracownik, który zgodnie z zapisami umowy o pracę jest zatrudniony na pełny etat w podstawowym systemie czasu pracy, powinien pracować po 8 godzin dziennie. Niezapewnienie mu możliwości wypracowania czasu uzgodnionego w umowie wymusza na pracodawcy obowiązek wypłaty wynagrodzenia za umówiony wymiar czasu pracy, jaki w danym okresie pracownik powinien przepracować. Inaczej jest tylko wtedy, gdy wypracowanie przez pracownika mniejszej liczby godzin wynikało z jego winy, np. nieusprawiedliwionej nieobecności czy spóźnienia.

W okolicznościach przedstawionych w pytaniu nauczyciele, pomimo zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie wewnątrzzakładowych uregulowań są zobligowani do wypełniania obowiązków służbowych przez 7 godzin na dobę. Postanowienia w tym zakresie są dla pracodawcy wiążące. Zatem jeśli pracownik w danym dniu będzie pracował dłużej, wówczas przysługuje mu wynagrodzenie za ten czas. Wynagrodzenie przysługuje bowiem za pracę wykonaną, a za czas nieświadczenia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak przewidują przepisy prawa pracy (art. 80 Kodeksu pracy).

W przypadku Państwa pracowników 8. godzina ich pracy w danym dniu wymaga odpowiedniej rekompensaty w postaci zwykłego wynagrodzenia. Wypracowanie dodatkowej godziny nie uprawnia do dodatków jak za nadgodziny, gdyż nie została wykonana praca nadliczbowa. Za taką pracę uznaje się pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także pracę świadczoną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 Kodeksu pracy).

Obliczając normalne wynagrodzenie za pracę, trzeba uwzględnić składniki wypłacane stale i systematycznie, a więc zarówno płacę zasadniczą wynikającą ze stawki osobistego zaszeregowania (określonego stawką godzinową lub miesięczną), jak i dodatkowe elementy pensji o charakterze stałym (np. dodatek funkcyjny i stażowy oraz stałe premie regulaminowe), jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma do nich prawo (wyroki SN: z 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, z 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, oraz z 15 lutego 2012 r., I PK 156/11).

Aby ustalić wysokość normalnego wynagrodzenia za 1 godzinę pracy pracownika opłacanego stałą stawką miesięczną, sumę stałych składników wynagrodzenia przysługujących w konkretnym miesiącu, wypłacanych stale i systematycznie, należy podzielić przez liczbę godzin nominalnie do przepracowania w tym miesiącu (z uwzględnieniem wymiaru etatu pracownika).

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony jako nauczyciel w niepublicznej placówce wychowania przedszkolnego pracuje na pełny etat. Jednak na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych ma obowiązek wypełniać obowiązki służbowe od poniedziałku do piątku przez 7 godzin dziennie. W październiku 2018 r. wystąpiła konieczność świadczenia pracy przez 5 dni po 8 godzin. W związku z tym za dodatkową godzinę pracy w tych dniach pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie (zgodnie z art. 80 Kodeksu pracy). Pracownik otrzymuje pensję zasadniczą w wysokości 3700 zł brutto oraz 20% dodatek stażowy (ustalony z pełnej pensji zasadniczej). Za 5 dodatkowo przepracowanych godzin pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 120,65 zł, obliczone w następujący sposób:

- 3700 zł + 740 zł (3700 zł x 20%) = 4440 zł,
- 4440 zł : 184 godz. czasu nominalnego obowiązującego w październiku 2018 r. = = 24,13 zł,
- 24,13 zł x 5 godz. = 120,65 zł.

Ponadto pracownik ma prawo do zwykłego wynagrodzenia za pracę, tj. pensji zasadniczej w kwocie 3700 zł i 20% dodatku stażowego (740 zł).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 80, art. 129 § 1, art. 151 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629

©℗

Mariusz Pigulski

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

Czytaj także: „Jak opłacać godziny nadliczbowe i ponadwymiarowe pracowników niepełnoetatowych" – na www.mp.infor.pl lub www.inforfk.pl

ZM!ANY 2019

3 Jak dokonać potrącenia z odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej

PROBLEM

Rozwiązaliśmy umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku dyrektora działu finansów. Ponieważ pracownik ten miał dostęp do szczególnie ważnych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w trakcie trwania zatrudnienia podpisaliśmy z nim umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Odszkodowanie przewidziane w umowie będzie wypłacane przez 6 miesięcy w kwocie wynoszącej 100% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed zakończeniem zatrudnienia. Wynagrodzenie tej osoby jest zajęte przez komornika. Zajęcie dotyczy jednak wynagrodzenia za pracę oraz wierzytelności – zasiłku chorobowego. Czy na podstawie tego zajęcia nadal możemy dokonywać potrącenia, ale z przysługującego pracownikowi odszkodowania?

RADA

Nie. Powinni Państwo poinformować komornika o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy i rozpoczęciu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, z której były pracownik będzie otrzymywał comiesięczne odszkodowanie. Dopiero otrzymanie od komornika zawiadomienia o zajęciu innych wierzytelności będzie podstawą do dokonania potrącenia z odszkodowania. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Jednym z obowiązków pracodawcy związanych z zajęciem wynagrodzenia za pracę jest niezwłoczne informowanie komornika o każdej zmianie okoliczności mającej wpływ na dokonanie potrącenia. Przeszkodą w dokonywaniu dalszych potrąceń jest w przypadku Państwa pracownika ustanie stosunku pracy, o czym powinni Państwo zawiadomić komornika. Ponadto należy poinformować komornika o zawarciu umowy o zakazie konkurencji, z której były pracownik będzie otrzymywał co miesiąc odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej. Takie odszkodowanie nie jest jednak wynagrodzeniem za pracę, lecz odpłatnością za zaniechanie pracy określonego rodzaju (uznanej w umowie za konkurencyjną). Należy zwrócić uwagę na kompensacyjny charakter odszkodowania, co znacznie odróżnia je od wynagrodzenia za pracę, które jest czynnością majątkowo-przysparzającą.

Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2005 r. (II PK 345/04, OSNP 2006/9–10/153) stwierdził, że:

SN *(…) klauzula konkurencyjna (art. 101^2 k.p.) nie stanowi części umowy o pracę, zaś odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy*

nie jest wynagrodzeniem za pracę (art. 78 k.p.) i nie podlega ochronie przewidzianej dla tego wynagrodzenia.

Podobnie uznał SN w wyroku z 12 listopada 2014 r. (I PK 86/14).

Oznacza to, że zasady dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę i warunki jego ochrony przez nadmiernymi potrąceniami nie znajdują zastosowania do odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Częstotliwość wypłaty odszkodowania (co miesiąc) w przypadku Państwa pracownika może jednak wskazywać, że mamy do czynienia ze świadczeniem powtarzającym się, którego celem jest zapewnienie utrzymania. Odszkodowanie jest bowiem wypłacane cyklicznie, a nie jednorazowo. Jeżeli były pracownik w czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji nie podjął innego zatrudnienia, należy uznać, że otrzymywane przez niego co miesiąc odszkodowanie zapewnia mu utrzymanie. Można zatem przyjąć, że tego rodzaju wypłata podlega egzekucji w zakresie określonym w przepisach Kodeksu pracy (czyli z zastosowaniem granicy i kwoty wolnej od potrąceń właściwej dla pracowników – zgodnie z art. 87 i art. 87^1 Kodeksu pracy) (art. 833 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego). Gdyby odszkodowanie zostało wypłacone jednorazowo, nie spełniałoby definicji świadczenia powtarzającego się, a to eliminuje je w kontekście ochrony przed potrąceniami na warunkach określonych w Kodeksie pracy. Natomiast fakt, że odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie stanowi składnika wynagrodzenia, jest istotny w kontekście dokonywania potrąceń. Aby mogli Państwo dokonać potrącenia z odszkodowania, zajęcie komornicze musi dotyczyć również innych wierzytelności.

PRZYKŁAD

Pracownik, z którym w 2018 r. zawarto umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, otrzymuje co miesiąc (a łącznie przez 12 miesięcy) odszkodowanie z tytułu niepodejmowania działalności konkurencyjnej w wysokości 2800 zł brutto. Były pracodawca tej osoby otrzymał zajęcie komornicze niealimentacyjne innych wierzytelności, na podstawie którego jest dokonywana egzekucja z odszkodowania. Dłużnik zwrócił się do komornika o uznanie odszkodowania ze względu na częstotliwość jego wypłaty za świadczenie powtarzające się, a ponadto wskazał, że jest to jego jedyne źródło przychodu i utrzymania. Komornik ograniczył egzekucję z zachowaniem zasad dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę wynikających z Kodeksu pracy. Odszkodowanie z klauzuli konkurencyjnej jest tylko opodatkowane. Natomiast do obliczenia podstawy opodatkowania należy zastosować pracownicze zwykłe koszty uzyskania przychodu (111,25 zł). Kwotą wolną od potrąceń jest minimalne wynagrodzenie za pracę (2100 zł brutto), ponieważ pracownik przed rozwiązaniem umowy o pracę był zatrudniony na pełny etat, a granica potrącenia wynosi 50%. Były pracownik nie wnioskował o potrącanie wyższego podatku, a zatem należy zastosować stawkę 18%. Potrącenia trzeba dokonać od kwoty netto odszkodowania. Aby ustalić wysokość potrącenia, należy wykonać następujące działania:

Krok 1. Ustalić wysokość odszkodowania do wypłaty:

- 2800 zł – 111,25 zł = 2689 zł (podstawa opodatkowania po zaokrągleniu),
- 2689 zł x 18% = 484 zł (zaliczka na podatek po zaokrągleniu),
- 2800 zł – 484 zł = 2316 zł (kwota netto odszkodowania).

Krok 2. Ustalić wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę (kwotę wolną od potrąceń):

- 2100 zł – 111,25 zł = 1989 zł (podstawa opodatkowania po zaokrągleniu),
- 1989 zł x 18% = 358 zł (zaliczka na podatek po zaokrągleniu),
- 2100 zł – 358 zł = 1742 zł (wynagrodzenie netto).

Krok 3. Ustalić granicę potrącenia z odszkodowania:

2316 zł x 1/2 = 1158 zł.

Krok 4. Ustalić kwotę możliwą do potrącenia:

Ponieważ granica potrącenia (1158 zł) jest niższa od kwoty wolnej (1742 zł), potrącić można różnicę między kwotą netto odszkodowania a wynagrodzeniem minimalnym netto: 2316 zł – 1742 zł = 574 zł.

Pracodawca powinien przekazać komornikowi na poczet spłaty zadłużenia 574 zł.

ZM!ANY 2019 Od 1 stycznia 2019 r. zacznie obowiązywać nowelizacja przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, która doprecyzowuje stosowanie zasad dokonywania potrąceń m.in. ze świadczeń powtarzających się. Zgodnie z nowymi regulacjami przepisy Kodeksu pracy dotyczące egzekucji z wynagrodzenia za pracę (art. 87 i 87^1 Kodeksu pracy) będą stosowane odpowiednio do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania albo stanowiących jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną (art. 833 § 2^1 Kodeksu postępowania cywilnego po nowelizacji).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 78, art. 87–87^1, art. 101^2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- art. 833 § 2, art. 882 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1360; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1693
- art. 261 pkt 18 lit. b ustawy z 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych – Dz.U. z 2018 r. poz. 771; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669

©℗
Anna Żuber
specjalista z zakresu prawa pracy i wynagrodzeń, praktyk z długoletnim doświadczeniem zawodowym w działach kadrowo-płacowych

Czytaj także: „Jak wypłacać odszkodowanie za zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia – 7 problemów z praktyki" – na www.mp.infor.pl lub www.inforfk.pl.

PRENUMERATA 2019

Odnów abonament
i odbierz prezenty!

Sprawdź szczegóły na stronie **www.sklep.infor.pl**

1 Czy w przypadku niezdolności do pracy delegowanego pracownika można zastąpić go innym pracownikiem

PROBLEM

Jesteśmy dużą firmą budowlaną z Wrocławia. Część usług świadczymy na terenie Niemiec. W tym celu delegujemy tam pracowników. Jeden z naszych pracowników został delegowany 14 maja 2018 r. na okres 6 miesięcy, a 13 września br. złamał nogę – jest niezdolny do pracy po 4 miesiącach pracy w Niemczech. Z uwagi na nową praktykę ZUS – kwestionowanie delegowania na zastępstwo za innego delegowanego pracownika – chcielibyśmy się dowiedzieć, czy w celu dokończenia zamówienia możemy na miejsce osoby niezdolnej do pracy z powodu choroby delegować innego pracownika?

RADA

Tak. W przedstawionej przez Państwa sytuacji dopuszczalne jest zastąpienie pracownika delegowanego przez innego pracownika delegowanego. W wyjątkowych okolicznościach, np. w razie obłożnej choroby czy urazu, możliwe jest zastąpienie osoby, która została już delegowana, pod warunkiem że przysługujący okres delegowania nie dobiegł jeszcze końca. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Delegowanie pracownika z Polski do pracy na terenie Unii Europejskiej i obszaru EOG oraz Szwajcarii jest dopuszczalne, jeśli łącznie są spełnione następujące warunki:

- pracodawca prowadzi normalną działalność w państwie wysyłającym, tzn. prowadzi znaczną część działalności, inną niż działalność związana z samym zarządzeniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym firma ma swoją siedzibę,
- pracownik podlegał przed okresem delegowania systemowi zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego (w omawianym przypadku – Polski),
- zostaje zachowany związek z pracodawcą w okresie delegowania (pracę uważa się za wykonywaną na rzecz pracodawcy państwa wysyłającego, jeżeli jest ona wykonywana dla tego pracodawcy oraz wciąż istnieje bezpośredni związek między pracownikiem a pracodawcą, który go delegował; zachodzi zatem – oprócz stosunku pracy – faktyczny związek wykonywanych obowiązków z działalnością pracodawcy),
- okres delegowania nie przekracza 24 miesięcy,
- pracownik nie został wysłany w celu zastąpienia innej osoby delegowanej.

Z przedstawionego przez Państwa stanu faktycznego można wywnioskować, że cztery z pięciu wymienionych warunków są spełnione. Pewne wątpliwości wiążą się z ostatnim

warunkiem, tj. zastępowaniem innego pracownika delegowanego. Warunek ten ma w założeniu zapobiegać stałej formie świadczenia usług poprzez powtarzające się delegowanie różnych pracowników na te same stanowiska, do realizacji tych samych zadań lub celów. Innymi słowy, chodzi o nienadużywanie konstrukcji delegowania. Upraszczając, osoba delegowana co do zasady nie może zostać wysłana po to, by zastąpić inną, wcześniej delegowaną osobę.

Pojęcie „osoba zastępowana" w praktyce należy rozumieć dość szeroko. Nie ma znaczenia, z jakiego przedsiębiorstwa delegującego czy państwa członkowskiego pochodzi nowo delegowany pracownik – jeden pracownik delegowany nie może zostać bezpośrednio zastępowany drugim pracownikiem delegowanym (por. *Praktyczny poradnik. Ustawodawstwo mające zastosowanie w Unii Europejskiej, Europejskim Obszarze Gospodarczym i Szwajcarii, oprac. Komisja Administracyjna ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, grudzień 2013, s. 13*). Zasadniczo zastąpienie pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym nie jest zatem możliwe.

PRZYKŁAD

Pracownik został delegowany na 6 miesięcy do Niemiec. Na ten okres ZUS poświadczył za niego formularz A1. Po tym czasie pracownik wrócił do Polski, a pracodawca wysłał następnego pracownika na to samo stanowisko, do realizacji tego samego zadania. Taka sytuacja jest niedopuszczalna, a ZUS ma prawo odmówić wydania zaświadczenia A1. Pracownik wysłany w miejsce poprzedniego delegowanego będzie zatem podlegał ustawodawstwu niemieckiemu w zakresie zabezpieczenia społecznego.

W wyjątkowych okolicznościach możliwe jest jednak zastąpienie osoby, która została wcześniej delegowana, pod warunkiem że przysługujący jej okres delegowania nie dobiegł jeszcze końca. Nie istnieje przy tym katalog „wyjątkowych okoliczności" – może to być zatem np. obłożna, dłuższa choroba czy uraz. Oznacza to, że możliwe jest delegowanie innej osoby na miejsce pracownika pierwotnie delegowanego, który nie mógł dokończyć danej pracy, jednak okres takiego delegowania musi się zakończyć w dniu ustalonym dla pierwszego z tych pracowników. W opisanym przez Państwa przypadku, tj. zastąpienia z powodu złamania nogi, możliwe jest zastąpienie pracownika delegowanego inną osobą na pozostałe 2 miesięce uzgodnionego okresu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – Dz.Urz. UE L z 2004 r. Nr 166, str. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2017 r. Nr 76, poz. 13
- art. 14 rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) nr 987/2009 dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 z 16 września 2009 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – Dz.Urz. UE L z 2009 r. Nr 284, str. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2018 r. Nr 54, poz. 18
- decyzja nr A2 z 12 czerwca 2009 r. dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym – Dz.Urz. UE C z 2010 r. Nr 106, str. 51

©℗
Michał Szypniewski
prawnik, wykładowca Uniwersytetu Gdańskiego, specjalista z tematyki delegowania pracowników, autor publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

2 Czy rolnik z prawem do emerytury z KRUS musi opłacać do ZUS składkę zdrowotną z działalności gospodarczej

PROBLEM

Od 6 lat prowadzę pozarolniczą działalność gospodarczą, ale ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu podlegałam jako rolnik. W sierpniu 2018 r. otrzymałam decyzję KRUS przyznającą mi prawo do emerytury rolniczej od 1 listopada 2017 r. Oprócz pobierania emerytury nadal wykonuję wspomnianą działalność gospodarczą. We wrześniu 2018 r. otrzymałam pismo z ZUS zobowiązujące mnie do opłacenia składki zdrowotnej za okres od 1 listopada 2017 r. Czy składka ta rzeczywiście jest należna? Jeżeli tak, to czy powinnam opłacić ją za okres począwszy od dnia otrzymania decyzji o przyznaniu emerytury rolniczej czy od 1 listopada 2017 r.? Czy każdy emeryt prowadzący działalność gospodarczą musi opłacać składkę zdrowotną?

RADA

W opisanych okolicznościach obowiązek podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej powstał od dnia następującego po dniu wydania decyzji KRUS, na podstawie której nastąpiło przyznanie prawa do emerytury rolniczej. Składki zdrowotnej nie musi odprowadzać przedsiębiorca, którego świadczenie emerytalne nie przekracza miesięcznie kwoty minimalnego wynagrodzenia, w przypadku gdy uzyskuje on dodatkowe przychody z tytułu prowadzonej działalności w wysokości nieprzekraczającej w miesiącu 50% kwoty najniższej emerytury lub opłaca podatek dochodowy w formie karty podatkowej.

UZASADNIENIE

Niekiedy rolnik podlegający w KRUS ubezpieczeniom w pełnym zakresie rozpoczyna wykonywanie pozarolniczej działalności gospodarczej. W takim przypadku istnieje możliwość pozostania przez niego w rolniczym ubezpieczeniu, ale wyłącznie po spełnieniu ściśle określonych warunków wskazanych w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznych rolników. Jednym z nich jest brak ustalonego prawa do emerytury lub renty albo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Przedsiębiorca podlegający ubezpieczeniom w KRUS nie może być jednak nimi objęty w sytuacji, gdy uzyskuje uprawnienie m.in. do emerytury rolniczej. W tym kontekście istotne jest brzmienie art. 3a ust. 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, który stanowi, że jeżeli został złożony wniosek o rentę lub emeryturę, obowiązek ubezpieczenia rolniczego ustaje od dnia następującego po dniu, w którym została wydana decyzja o przyznaniu świadczenia emerytalnego lub rentowego, jednak nie wcześniej niż od dnia, w którym ubezpieczony nabył prawo do wspomnianego świadczenia. Jak stwierdzono

w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 21 sierpnia 2013 r. (III AUa 1320/12), o dacie ustania ubezpieczenia rolniczego, w myśl omawianej regulacji, nie decyduje data, od której ustalono prawo do emerytury lub renty, lecz data wydania decyzji przyznającej to świadczenie, jeśli świadczenie jest przyznane od dnia, w którym została wydana decyzja, lub od daty wcześniejszej. Takie stanowisko zajął również Sąd Apelacyjny w Suwałkach w wyroku z 4 kwietnia 2013 r. (III U 25/13).

Rozstrzygając kwestię poruszoną w problemie, należy stwierdzić, że kluczowy dla obowiązku opłacania składek z tytułu działalności gospodarczej do ZUS jest moment ustania ubezpieczeń w KRUS. Ubezpieczenia te ustają od dnia następującego po dniu, w którym ustały okoliczności uzasadniające podleganie im (art. 3a ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznych rolników). Ze względu na to w stanie faktycznym opisanym w pytaniu obowiązek opłacania składki zdrowotnej z tytułu wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej powstał za okres od dnia następującego po dniu ustania ubezpieczeń rolniczych. Uwzględniając przedstawione wyjaśnienia, chodzi tu zatem o okres od dnia następującego po dniu wydania przez KRUS decyzji przyznającej prawo do emerytury rolniczej.

PRZYKŁAD

Dominika W. prowadzi od lutego 2016 r. jednoosobową działalność gospodarczą. Ponieważ podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w KRUS, nie opłaca żadnych składek do ZUS. W maju 2018 r. otrzymała decyzję o przyznaniu jej prawa do emerytury rolniczej od 1 listopada 2017 r. Data wydania decyzji to 30 kwietnia 2018 r. W tej sytuacji Dominika W.:

- w okresie od 1 listopada 2017 r. do 30 kwietnia 2018 r. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu w KRUS,
- w okresie od 1 maja 2018 r. podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu w ZUS (jako osoba prowadząca działalność gospodarczą).

Należy zaznaczyć, że w niektórych okolicznościach przedsiębiorca-emeryt jest zwolniony z konieczności regulowania składki na ubezpieczenie zdrowotne. Taką możliwość przewiduje art. 82 ust. 8 ustawy zdrowotnej. Zgodnie z tym przepisem składka zdrowotna nie jest opłacana z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności przez osobę, której świadczenie emerytalne nie przekracza miesięcznie kwoty minimalnego wynagrodzenia, w przypadku gdy osoba ta:

- uzyskuje dodatkowe przychody z tego tytułu w wysokości nieprzekraczającej miesięcznie 50% kwoty najniższej emerytury lub
- opłaca podatek dochodowy w formie karty podatkowej.

A zatem w 2018 r. zwolniony z opłacania składki zdrowotnej może być emeryt lub rencista prowadzący pozarolniczą działalność, którego świadczenie emerytalne nie przekracza miesięcznie kwoty 2100 zł, jeżeli jednocześnie:

- uzyskuje on przychody z działalności w wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 514,90 zł (50% kwoty najniższej emerytury, która obecnie wynosi 1029,80 zł) albo
- z działalności opłaca podatek dochodowy w formie karty podatkowej.

Analogicznie wymienione dwa warunki (dotyczące wysokości przychodu lub formy opodatkowania) uprawniają do zwolnienia z opłacania składki zdrowotnej z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej osobę zaliczoną do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 9 ust. 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c, art. 82 ust. 8–9 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 3a ust. 1, ust. 4, art. 5a ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 2336; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 858

©℗
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

3 Jakie składki należy opłacać za członka rady nadzorczej wykonującego jednocześnie umowę zlecenia

Zobacz więcej www.akademia.infor.pl

PROBLEM

W naszej spółce z o.o. zgłaszamy do ZUS członka rady nadzorczej. Otrzymuje on diety za posiedzenia rady – miesięcznie 1800 zł. Swoją funkcję pełni na podstawie powołania. Od 1 listopada 2018 r. będzie podjęta uchwała o zwrocie kosztów podróży na posiedzenia, gdyż osoba ta przeprowadziła się do sąsiedniego miasta i będzie dojeżdżać samochodem (stawka 1 zł za 1 km). Od 1 listopada br. zamierzamy ponadto zawrzeć z tą osobą umowę zlecenia na inne zadania niż wynikające z członkostwa w radzie, na kwotę 3000 zł miesięcznie. Jakie zmiany w zakresie dokumentacji zgłoszeniowej i rozliczeniowej musimy uwzględnić w związku z planowanymi działaniami?

RADA

Od 1 listopada 2018 r. osoba, o której mowa w problemie, będzie miała dwa tytuły do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego. Z umowy zlecenia podlega zgłoszeniu w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania zlecenia. Obowiązkowe będą ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne, a chorobowe – dobrowolne. Jako zleceniobiorca będą Państwo także zobowiązani opłacać za tę osobę składki na Fundusz Pracy i FGŚP. Zgłoszenie do ubezpieczeń z tytułu członkostwa w radzie pozostaje bez zmian. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Osoba, która na obszarze Polski pełni funkcję członka rady nadzorczej i jest z tego tytułu wynagradzana, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Natomiast nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu ani wypadkowemu. Obowiązkowymi

ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi są objęci wszyscy członkowie rad nadzorczych, którzy pobierają wynagrodzenie z tego tytułu, przy czym nie ma znaczenia równoległe posiadanie innego tytułu do ubezpieczeń (np. umowy o pracę, prawa do emerytury lub renty).

Obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu podlegają natomiast ci członkowie rad nadzorczych, którzy posiadają miejsce zamieszkania na terytorium Polski. Podstawą wymiaru składki zdrowotnej jest podstawa określona dla składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, po pomniejszeniu o część tych składek sfinansowanych przez członka rady (czyli o 11,26%).

Podstawę wymiaru składek emerytalno-rentowych stanowi nie tylko wynagrodzenie uzyskane za pełnienie funkcji w radzie nadzorczej, ale też przychód uzyskany z tego tytułu – łącznie z kosztami uzyskania i kwotą podatku, o których mowa w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych. Do członków rad nadzorczych mają jednak także zastosowanie przepisy wyłączające niektóre rodzaje przychodów z podstawy wymiaru składek. Przepisy rozporządzenia składkowego mają odpowiednie zastosowanie do członka rady nadzorczej, jeżeli dane świadczenie stanowi przychód członka rady z działalności wykonywanej osobiście. Na tej zasadzie ze składek są zwolnione m.in. diety i inne należności z tytułu podróży służbowej – do wysokości określonej w przepisach dotyczących należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. ZUS dopuszcza zastosowanie tego wyłączenia składkowego do przychodów uzyskiwanych z tytułu zwrotu członkowi rady nadzorczej kosztów dojazdu na posiedzenia rady (por. np. decyzję ZUS z 28 maja 2018 r., znak DI/200000/43/644/2018). Jeżeli sfinansowane koszty dojazdu przekraczają kwotę wskazaną w rozporządzeniu składkowym, oskładkowaniu podlega nadwyżka ponad kwotę wyłączoną ze składek.

Od 1 listopada 2018 r. będą Państwo zatem zobowiązani rozliczać za członka rady nadzorczej składki nie tylko od jego wynagrodzenia, ale także od kwoty zwrotu kosztów dojazdów na zebrania organu – w części odpowiadającej nadwyżce ponad limit ustalony jako iloczyn przejechanych kilometrów (według ewidencji przebiegu pojazdu) i stawki urzędowej obowiązującej dla pracowników sfery budżetowej.

PRZYKŁAD

Członek rady nadzorczej otrzymuje za udział w posiedzeniach wynagrodzenie w kwocie 1800 zł miesięcznie. Aby wziąć udział w posiedzeniu rady nadzorczej w listopadzie 2018 r., członek rady musi służbowo przejechać 100 km. Na posiedzenia dojeżdża samochodem o pojemności 1600 cm^3. Spółka z o.o., w której działa rada nadzorcza, zwraca mu koszty dojazdu na posiedzenia rady w kwocie 100 zł (stawka 1 zł za 1 km przejazdu). Część tego świadczenia, która będzie zwolniona ze składek, wyniesie 83,58 zł (100 km x 0,8358 zł – stawka urzędowa za 1 km przebiegu samochodu o pojemności powyżej 900 cm^3). Nadwyżka ponad tę kwotę, czyli 16,42 zł (100 zł – – 83,58 zł), stanowi podstawę wymiaru składek wraz z wynagrodzeniem 1800 zł. Łącznie płatnik musi rozliczyć składki od kwoty 1816,42 zł.

Od 1 listopada 2018 r. między członkiem Państwa rady nadzorczej a spółką zostanie dodatkowo zawarta umowa zlecenia. Wystąpi więc zbieg dwóch tytułów, tj. odpłatna funkcja w radzie nadzorczej i umowa zlecenia. W takim przypadku oskładkowaniu w pełnym zakresie podlega zarówno przychód z tytułu członkostwa w RN (obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i zdrowotne), jak i przychód z tytułu umowy zlecenia (obowiązkowe

ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne oraz dobrowolne ubezpieczenie chorobowe).

W ciągu 7 dni spółka powinna zgłosić tę osobę do ubezpieczeń z umowy zlecenia, z kodem tytułu 04 11 xx, na druku ZUS ZUA.

Począwszy od listopada br., za każdy miesiąc spółka powinna składać za tę osobę raport imienny ZUS RCA i wykazywać ją w dwóch blokach tego raportu:

- z kodem zleceniobiorcy 04 11 xx i rozliczeniem składek od przychodów uzyskanych z tytułu umowy zlecenia,
- z kodem członka rady nadzorczej 22 41 xx i rozliczeniem składek od przychodów uzyskanych z tytułu pełnienia tej funkcji.

Płatnik składek za okres do 31 października 2018 r. nie opłacał za członka rady nadzorczej składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych. Natomiast od 1 listopada br. z umowy zlecenia będzie miał obowiązek wykazywać w deklaracji zbiorczej ZUS DRA oraz opłacać składki na FGŚP oraz na Fundusz Pracy (pod ustawowymi warunkami).

PRZYKŁAD

Załóżmy, że mamy do czynienia ze stanem faktycznym z poprzedniego przykładu – począwszy od listopada 2018 r. płatnik składek ma obowiązek opłacać za członka rady – zleceniobiorcę:

- składkę na FGŚP – od podstawy równej 3000 zł (tylko ze zlecenia),
- składkę na Fundusz Pracy od łącznej kwoty 4816,42 zł (1800 zł + 16,42 zł + 3000 zł), gdyż łączna podstawa składek emerytalno-rentowych z umowy cywilnej i pełnienia funkcji w radzie nadzorczej przewyższają kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 4 i 22, art. 9 ust. 9, art. 18 ust. 4 pkt 10 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 66 ust. 1 pkt 35, art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1938; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 11 ust. 1, art. 13 pkt 7, art. 21 pkt 16 lit. b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1509; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1693
- art. 104 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1265; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 9 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1433
- § 2 ust. 1 pkt 13 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
- § 2–4 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 r. sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy – Dz.U. Nr 27, poz. 271; ost.zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 61, poz. 308
- § 1 ust. 1 pkt 1, pkt 15 oraz załączniki nr 1, 12, 15 i 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 804

©℗

Izabela Nowacka

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

1 Jak prawidłowo ustalić wysokość zasiłku dla zleceniobiorców

Zleceniobiorca, który przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i ma wymagany okres podlegania temu ubezpieczeniu, uzyska prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy. Podstawę wymiaru zasiłków dla zleceniobiorców ustala się inaczej niż dla pracowników, przy czym istnieje kilka wspólnych zasad, m.in. dotyczących długości okresu, z którego uwzględniany jest przychód, czy zakresu nieustalania nowej podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli przerwa między okresami pobierania zasiłków nie przekroczyła 3 miesięcy.

Zasady obliczania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla zleceniobiorców mają także zastosowanie przy ustalaniu wysokości zasiłku opiekuńczego i macierzyńskiego.

Podstawa wymiaru zasiłku z 12 miesięcy

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu zleceniobiorcy stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Przychodem jest dla tych osób kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe (art. 3 pkt 4 ustawy zasiłkowej). Natomiast podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym chorobowe, jest przychód w rozumieniu przepisów ustawy o pdof, uzyskany ze zlecenia, jeżeli w umowie określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie.

W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się przychód w faktycznej wysokości, bez uzupełniania, w tym ewentualne składniki przychodu, które przysługują w okresie pobierania zasiłków. Zasada wynikająca z art. 41 ustawy zasiłkowej, wyłączająca z podstawy wymiaru składniki, do których ubezpieczony zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłków, nie ma zastosowania do osób niebędących pracownikami, np. zleceniobiorców.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem przychodu uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy. Nieprzerwany okres ubezpieczenia chorobowego to także kolejne nieprzerwane okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu z tego samego tytułu, np. kolejne umowy zlecenia zawarte z tym samym zleceniodawcą, oraz okresy, między którymi co prawda wystąpiła przerwa, ale przypadała w niedzielę lub w inny dzień ustawowo wolny od pracy.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustala się przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez ubezpieczonego za okres przyjmowany do podstawy wymiaru zasiłku, przez liczbę miesięcy, w których ten przychód został osiągnięty.

PRZYKŁAD
Zleceniobiorca zachorował w październiku 2018 r. Nabył prawo do zasiłku chorobowego. Do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć wynagrodzenie ze zlecenia uzyskane za okres od października 2017 r. do września 2018 r. Za ten okres otrzymał on łączne wynagrodzenie w wysokości 31 200 zł. Sumę przychodów za ten okres należy podzielić przez 12 i tak otrzymany przeciętny miesięczny przychód pomniejszyć o część składkową stanowiącą 13,71% podstawy wymiaru składki chorobowej:

- 31 200 zł : 12 = 2600 zł,
- 2600 zł – 356,46 zł (2600 zł x 13,71%) = 2243,54 zł (podstawa wymiaru zasiłku chorobowego).

PRZYKŁAD
Zleceniobiorca zachorował w październiku 2018 r. Obecna umowa trwa od 2 maja 2018 r. Poprzednia, zawarta od 1 stycznia 2017 r., zakończyła się 30 kwietnia 2018 r. Z obu umów zleceniobiorca ma wymagany staż ubezpieczenia chorobowego, które jest nieprzerwane, ponieważ między jedną a drugą umową wystąpiło święto 1 maja br. Podstawę wymiaru zasiłku za październik 2018 r. stanowi suma wynagrodzeń zarówno z poprzedniej, jak i z bieżącej umowy, tj. przychód za okres od października 2017 r. do września 2018 r.

Podstawa wymiaru zasiłku z okresu ubezpieczenia krótszego niż 12-miesięczny

Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12-miesięcznego okresu, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Za pełny miesiąc uznaje się ten miesiąc, w którym ubezpieczenie rozpoczyna się od pierwszego dnia miesiąca. Oznacza to, że miesiąc, w którym przed datą objęcia ubezpieczeniem przypadała sobota lub dzień ustawowo wolny od pracy, uważany jest za niepełny miesiąc, który podlega wyłączeniu.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za 1 dzień niezdolności do pracy stanowi 1/30 część przychodu stanowiącego podstawę zasiłkową. Zastosowanie w tym przypadku ma również zasada, zgodnie z którą podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli pomiędzy okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe (art. 43 ustawy zasiłkowej).

PRZYKŁAD
Zleceniobiorca objęty ubezpieczeniem chorobowym od 2 listopada 2017 r. zachorował we wrześniu 2018 r. Przeciętny miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru przysługującego tej osobie zasiłku chorobowego oblicza się, dzieląc przychód uzyskany za okres od grudnia 2017 r. do sierpnia 2018 r. przez liczbę pełnych miesięcy ubezpieczenia, która wynosi 9. Za ten okres otrzymał on łączne wynagrodzenie

w wysokości 23 400 zł. Sumę przychodów za ten okres należy podzielić przez 9 i tak otrzymany przeciętny miesięczny przychód pomniejszyć o część składkową stanowiącą 13,71% podstawy wymiaru składki chorobowej:

- 23 400 zł : 9 = 2600 zł,
- 2600 zł – 356,46 zł (2600 zł x 13,71%) = 2243,54 zł (podstawa wymiaru zasiłku chorobowego).

Niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca ubezpieczenia

Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, a więc w pierwszym lub w drugim miesiącu, gdy pierwszy był niepełny, podstawę wymiaru zasiłku ustala się w zależności od tego, czy ubezpieczony posiada lub nie wcześniejszy okres ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu.

Posiadanie wcześniejszego okresu ubezpieczenia z innego tytułu

W przypadku gdy niezdolność do pracy zleceniobiorcy powstała wkrótce po objęciu go ubezpieczeniem chorobowym, a okres tego ubezpieczenia rozpoczął się po przerwie nieprzekraczającej 30 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przychód należy uzupełnić (art. 37 ust. 1 ustawy zasiłkowej). W takiej sytuacji przyjmuje się przychód ubezpieczonego za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, po uzupełnieniu do pełnej miesięcznej kwoty, od której zostałaby opłacona składka na ubezpieczenie chorobowe, gdyby ubezpieczony podlegał temu ubezpieczeniu przez pełny miesiąc kalendarzowy.

Przychód podlega uzupełnieniu także za okres niezdolności do pracy, za który ubezpieczonemu przysługuje zasiłek, przypadającej w miesiącu kalendarzowym, w którym powstała niezdolność do pracy. Kwota uzupełnionego przychodu nie może przekraczać 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71% (w 2018 r. – 11 107,50 zł : 4443 zł x 250%).

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca rozpoczął wykonywanie umowy 3 września 2018 r. i od tego dnia został objęty ubezpieczeniem chorobowym. Umowa została zawarta do 31 grudnia 2018 r. Ostatnie ubezpieczenie zleceniobiorcy z innej, półrocznej umowy zlecenia trwało do 31 sierpnia 2018 r. Zleceniobiorca stał się niezdolny do pracy od 18 września 2018 r. Nabył prawo do zasiłku chorobowego ze względu na poprzedni okres ubezpieczenia, od którego nie minęło 30 dni. Podstawę wymiaru zasiłku stanowi uzupełniony przychód za wrzesień br. W umowie zlecenia określono wynagrodzenie w wysokości 4800 zł za wykonanie wszystkich wskazanych w niej prac, z tym że co miesiąc będzie następowała wypłata wynikająca z minimalnej stawki godzinowej obowiązującej od 1 stycznia 2018 r. (13,70 zł). W umowie zastrzeżono też, że liczba godzin pracy nie będzie przekraczała 80 miesięcznie. Ostateczne rozliczenie wynagrodzenia nastąpi w ostatnim dniu trwania umowy. Jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy przyjąć kwotę przychodu, która zostałaby uzyskana, gdyby zleceniobiorca

wykonywał pracę przez cały okres, na jaki umowa została zawarta, w przeliczeniu na miesiąc kalendarzowy ubezpieczenia, w którym powstała niezdolność do pracy (od 3 do 30 września 2018 r.), po pomniejszeniu o część składkową 13,71%. W celu ustalenia kwoty przychodu przypadającej na pierwszy kalendarzowy miesiąc ubezpieczenia kwotę 4800 zł należy podzielić przez liczbę dni trwania umowy zlecenia, tj. 120 dni (28 + 31 + 30 + 31), a następnie pomnożyć przez liczbę dni trwania umowy we wrześniu br. (28 dni):

- 4800 zł : 120 dni x 28 dni = 1120 zł – przychód za wrzesień br.

Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przychód za wrzesień 2018 r. w wysokości 966,45 zł, tj. po pomniejszeniu kwoty 1120 zł o składki finansowane przez zleceniobiorcę (13,71%).

PRZYKŁAD

Osoba, wcześniej zatrudniona na umowę o pracę do 31 sierpnia 2018 r., od 5 września br. podlega ubezpieczeniom społecznym, w tym chorobowemu, jako zleceniobiorca. Przysługujące jej wynagrodzenie zostało określone w stawce godzinowej w wysokości 13,70 zł. Niezdolność do pracy z powodu choroby tej osoby rozpoczęła się w październiku br. i trwała przez 10 dni. Zleceniobiorca ma prawo do zasiłku chorobowego, którego podstawę wymiaru stanowi przychód z tytułu wykonywania umowy zlecenia w październiku br. Przychód za październik 2018 r. wyniósł 1534,40 zł, przy czym należy go uzupełnić do kwoty 1954,55 zł, która została obliczona w następujący sposób:

- 1534,40 zł – 210,37 zł (1534,40 zł x 13,71%) = 1324,03 zł,
- 1324,03 zł : 21 dni (31 dni października 2018 r. – 10 dni niezdolności do pracy, za które przysługuje zasiłek) x 31 dni października 2018 r. = 1954,52 zł.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała w drugim kalendarzowym miesiącu ubezpieczenia chorobowego i trwa nieprzerwanie cały miesiąc (od pierwszego do ostatniego dnia), a pierwszy miesiąc ubezpieczenia był niepełny, przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku uwzględnia się podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za pierwszy kalendarzowy miesiąc ubezpieczenia chorobowego.

Brak wcześniejszego okresu ubezpieczenia z innego tytułu

Jeżeli zlecebiobiorca stał się niezdolny do pracy przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego i nie posiada wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu albo przerwa pomiędzy ostatnim a bieżącym okresem tego ubezpieczenia przekracza 30 dni, okresem, z którego przyjmowany jest przychód do ustalenia podstawy wymiaru, jest miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku. W takim przypadku podstawę wymiaru zasiłku stanowi:

- kwota przychodu określona w umowie, przypadająca na miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, dla których odpłatność określono kwotowo;
- kwota przeciętnego miesięcznego przychodu innych ubezpieczonych, z którymi płatnik składek zawarł takie same lub podobne umowy, z miesiąca, w którym powstało

prawo do zasiłku – dla ubezpieczonych wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, dla których odpłatność określono w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie.

Jeżeli u płatnika składek w miesiącu, w którym powstało prawo do zasiłku, nie ma innych ubezpieczonych, których przychód powinien zostać przyjęty, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przychód osiągnięty przez ubezpieczonego zleceniobiorcę.

PRZYKŁAD
Ze zleceniobiorcą została zawarta umowa na okres od 1 września do 31 grudnia 2018 r. Zleceniobiorca przystąpił do ubezpieczenia chorobowego od 1 września 2018 r. Odpłatność za jej wykonanie wynosi 1500 zł miesięcznie (z zachowaniem minimalnej stawki godzinowej). Załóżmy, że zleceniobiorca stał się niezdolny do pracy w okresie od 21 września do 7 grudnia 2018 r. Ze względu na to, że nie ma on wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego, prawo do zasiłku nabędzie dopiero po upływie 90-dniowego okresu wyczekiwania. Zasiłek otrzyma za okres od 30 listopada do 7 grudnia 2018 r., tj. za 8 dni. Podstawą wymiaru tego zasiłku będzie kwota przychodu za listopad br., tj. miesiąc nabycia prawa do zasiłku – w wysokości 1294,35 zł (1500 zł – 1500 zł x 13,71%).

Nieprzepracowanie pełnego miesiąca

Jeżeli w okresie przyjmowanym do obliczenia podstawy zasiłku przychód ubezpieczonego zleceniobiorcy uległ zmniejszeniu wskutek niewykonywania pracy w okresie pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego albo odbywania ćwiczeń wojskowych, to przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należy:

- wyłączyć przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę przez mniej niż połowę miesiąca,
- przyjąć przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę przez co najmniej połowę miesiąca.

Jeżeli w tym okresie przychód ubezpieczonego w każdym miesiącu uległ zmniejszeniu z wymienionych wyżej przyczyn, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się przychód za wszystkie miesiące (art. 50 ustawy zasiłkowej).

Jednak w przypadku gdy zmniejszenie przychodu nie nastąpiło z powodu niezdolności do pracy i pobierania wymienionych świadczeń zasiłkowych (lub odbywania ćwiczeń wojskowych), przychód za taki miesiąc jest zaliczany do podstawy zasiłkowej bez względu na długość wykonywania pracy w takim miesiącu i w wysokości faktycznie wypłaconej.

PRZYKŁAD
Zleceniobiorca został zatrudniony od 17 sierpnia 2018 r. i od tego dnia przystąpił do ubezpieczenia chorobowego. W okresie od 12 do 30 września 2018 r. osoba ta była niezdolna do pracy. Przed zleceniem była zatrudniona na podstawie umowy o pracę,

która uległa rozwiązaniu 30 czerwca 2018 r. Dlatego za okres niezdolności do pracy przypadającej we wrześniu br. zleceniobiorca nie nabył prawa do zasiłku. Załóżmy, że osoba ta zachoruje w styczniu 2019 r. (5 dni). Podstawę wymiaru zasiłku za styczeń 2019 r. będzie stanowić przeciętny miesięczny przychód za okres od września do grudnia 2018 r. Przychód za wrzesień br. podlega uwzględnieniu w wysokości faktycznie wypłaconej, pomimo że zlecenie było wykonywane przez mniejszą część miesiąca. W okresie od września do grudnia 2018 r. zleceniobiorca, według rachunków i ewidencji przepracowanych godzin, uzyskał (po pomniejszeniu o część składkową – 13,71%) odpowiednio: 474,60 zł, 1553,22 zł, 1898,38 zł, 1682,66 zł, co łącznie stanowi 5608,86 zł. Zasiłek za 5 dni stycznia 2019 r. wyniesie 186,95 zł i został obliczony w następujący sposób:

- 5608,86 zł : 4 miesiące (od września do grudnia 2018 r.) = 1402,22 zł (podstawa wymiaru zasiłku),
- 1402,22 zł : 30 = 46,74 zł (100% stawka zasiłku za 1 dzień),
- 46,74 zł x 80% = 37,39 zł (80% stawka zasiłku za 1 dzień),
- 37,39 zł x 5 dni = 186,95 zł (zasiłek za 5 dni niezdolności do pracy).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 ust. 2, art. 18 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 3 pkt 4, art. 4, art. 48, art. 49–50, art. 52 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669

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

Czytaj także: „Kiedy nie obowiązuje okres wyczekiwania na prawo do zasiłku z ubezpieczeń społecznych" – na www.mp.infor.pl lub www.inforfk.pl

2 Jakie świadczenia przysługują z tytułu wypadku w drodze do pracy zgłoszonego po kilku miesiącach od tego zdarzenia

PROBLEM

Jeden z naszych pracowników uległ wypadkowi w drodze do pracy we wrześniu 2017 r. Jednak ten fakt zgłosił dopiero w marcu 2018 r. Zespół powypadkowy sporządził kartę wypadku. We wrześniu 2018 r. pracownik dostarczył zwolnienie lekarskie na 2 tygodnie. Ponadto przedłożył zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku, stwierdzające, że ta niezdolność do pracy ma związek z wypadkiem, który wydarzył się w 2017 r. Czy mimo że od

wypadku w drodze do pracy minął rok, pracownik nadal ma prawo do świadczeń chorobowych, które przysługują w związku z tym wypadkiem?

RADA

Tak. Jeżeli niezdolność do pracy pracownika wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku ze stwierdzonym wcześniej wypadkiem w drodze do pracy, pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru. W przypadku gdy po wyczerpaniu pełnego okresu zasiłkowego pracownik będzie nadal niezdolny do pracy, może ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

W przypadku niezdolności do pracy powstałej wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, zarówno wynagrodzenie chorobowe, jak i zasiłek chorobowy przysługują w wysokości 100% podstawy wymiaru, także za okres pobytu w szpitalu (art. 92 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy, art. 11 ust. 2 pkt 3 ustawy zasiłkowej, art. 9 ust. 1 ustawy wypadkowej).

Zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru również wtedy, gdy niezdolność do pracy wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku ze stwierdzonym wcześniej wypadkiem w drodze do lub z pracy. Związek tej niezdolności do pracy z wcześniejszym wypadkiem pracownik powinien potwierdzić dodatkowym zaświadczeniem lekarskim (pkt 24, pkt 55, pkt 61 komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej).

PRZYKŁAD
Pracownik w wieku 55 lat przedłożył zwolnienie lekarskie od 20 sierpnia do 19 września 2018 r. Jest to jego pierwsza niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym. Dodatkowo przedłożył odrębne zaświadczenie od lekarza leczącego stwierdzające, że ta niezdolność do pracy wynika z następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wypadkiem w drodze do pracy, któremu pracownik uległ 22 lipca 2016 r. Na podstawie przedłożonej dokumentacji pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe od 20 sierpnia do 2 września 2018 r. (14 dni) oraz zasiłek chorobowy od 3 do 19 września 2018 r. w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Lekarz w celu potwierdzenia niezdolności do pracy pracownika w związku z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy może skorzystać z druku ZAS-7 – Zaświadczenie lekarskie o związku niezdolności do pracy z chorobą zawodową/wypadkiem.

Pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni podlegania ubezpieczeniu chorobowemu. Jeżeli jednak niezdolność do pracy z powodu choroby powstanie w wyniku wypadku w drodze do lub z pracy, zasada ta nie ma zastosowania. Prawo do świadczenia chorobowego przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego.

PRZYKŁAD
Pracownik w wieku 42 lat został zatrudniony od 27 sierpnia 2018 r. Przed podjęciem zatrudnienia przez 2 miesiące pozostawał bez pracy. Wracając z pracy do domu 31 sierp-

nia 2018 r. uległ wypadkowi. Od tego dnia przebywa na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym, że niezdolność do pracy powstała w wyniku wypadku w drodze z pracy do domu, pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby od pierwszego dnia orzeczonej niezdolności do pracy.

Pracownikowi za czas niezdolności do pracy powstałej wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie chorobowe. Jeżeli niezdolność do pracy trwa dłużej niż 33/14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi począwszy od 34. lub odpowiednio 15. dnia przysługuje zasiłek chorobowy. Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby, nie dłużej jednak niż przez 182 dni.

Jeżeli po wyczerpaniu zasiłku chorobowego (182 dni) pracownik nadal będzie niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja będą rokowały odzyskanie zdolności do pracy, będzie mu przysługiwało świadczenie rehabilitacyjne. Świadczenie to jest wypłacane przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

Świadczenie rehabilitacyjne, mimo że niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, przysługuje na ogólnych zasadach i wynosi:

- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych 3 miesięcy (90 dni) świadczenia rehabilitacyjnego,
- 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za pozostały okres.

Jeżeli niezdolność do pracy przypada na okres ciąży lub powstała w wyniku wypadku przy pracy bądź choroby zawodowej, świadczenie rehabilitacyjne przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

PRZYKŁAD

Pracownik uległ wypadkowi 1 marca 2018 r. w drodze do pracy. W okresie od 1 marca do 29 sierpnia 2018 r. (182 dni) otrzymywał wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru. Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS pracownik jest uprawniony do świadczenia rehabilitacyjnego przez okres 7 miesięcy. Na podstawie decyzji wydanej przez ZUS pracownik ma prawo do świadczenia rehabilitacyjnego:

- od 30 sierpnia do 27 listopada 2018 r. – w wysokości 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- od 28 listopada 2018 r. do 27 marca 2019 r. – w wysokości 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia albo innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana.

Uznaje się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo iż droga została przerwana, ale przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrze-

by, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się, oprócz drogi z domu do pracy albo z pracy do domu, również drogę do miejsca lub z miejsca:

- innego zatrudnienia albo innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- zwykłego spożywania posiłków,
- odbywania nauki lub studiów.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do pracy lub z pracy w stosunku do ubezpieczonych będących pracownikami dokonują pracodawcy w karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Pracownik, który w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego stał się niezdolny do pracy z powodu choroby, nabywa prawo do wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4, art. 8, art. 11 ust. 2 pkt 3, art. 18, art. 19 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 6 pkt 1, art. 8–9 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1376
- art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- art. 57b ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270

©℗
Bogusław Nowakowski
praktyk z 25-letnim stażem w dziale świadczeń krótkoterminowych

Czytaj także: „Czy pracownik ma prawo do zasiłku z tytułu wypadku w drodze z pracy, jeśli zboczył z drogi" – na www.mp.infor.pl lub www.inforfk.pl.

3 Jak ustalić wysokość zasiłku chorobowego pracownika przejętego od innego pracodawcy

PROBLEM

Na początku września 2018 r. przejęliśmy część pracowników innego pracodawcy na podstawie art. 23^1 Kodeksu pracy. Pracownicy zostali wyrejestrowani z ubezpieczeń przez poprzedniego pracodawcę i od tego samego dnia zgłoszeni przez naszą firmę. Z jakiego okresu należy ustalić wysokość przysługującego im świadczenia chorobowego, jeżeli niektórzy z nich już we wrześniu br. byli niezdolni do pracy z powodu choroby?

RADA

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego powinni Państwo ustalić zgodnie z ogólnymi zasadami w tym zakresie wynikającymi z ustawy zasiłkowej, uwzględniając okres ubezpieczenia chorobowego przejętych pracowników u poprzedniego pracodawcy. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi:

- przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy,
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12-miesięcznego okresu,
- wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego.

Od wskazanych wyżej zasad istnieją pewne wyjątki, tj.:

- podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe,
- w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w okresie 12 miesięcy albo w okresie pełnych miesięcy ubezpieczenia, jeżeli okres ten był krótszy.

Wskazane reguły powinni Państwo zastosować przy ustalaniu wysokości świadczeń chorobowych (wynagrodzenia i zasiłku) przejętych pracowników. W ich przypadku podstawę wymiaru należy ustalić z okresu ubezpieczenia wyłącznie u poprzedniego pracodawcy. Nie ma w tym zakresie innych zasad, ponieważ przejęcie pracowników w trybie art. 23^1 nie powoduje przerwania ich okresu pracowniczego ubezpieczenia.

Pracownik uzyskuje prawo do zasiłku chorobowego (wynagrodzenia chorobowego) pod warunkiem, że przed dniem powstania niezdolności do pracy podlegał nieprzerwanie ubezpieczeniu chorobowemu przez co najmniej 30 dni (okres wyczekiwania). Do wskazanego okresu należy wliczyć poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego (zarówno obowiązkowego, jak i dobrowolnego), jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego (uchwała SN z 19 października 2002 r., III UZP 8/02, OSNP 2003/8/205).

Przepisy wyodrębniają 6 grup ubezpieczonych, którym zasiłek chorobowy (wynagrodzenie chorobowe) przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego (art. 4 ust. 3 ustawy zasiłkowej i art. 8 ust. 1–2 ustawy wypadkowej), wśród których znajdują się m.in.:

- absolwenci szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym albo przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych;
- ubezpieczeni obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy, co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego (w tym podlegali ubezpieczeniu społecznemu rolników, o którym mowa w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników, a także obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu przed 1 stycznia 1999 r., które uprawniało do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, niezależnie od tego, jak długo trwały przerwy między okresami ubezpieczenia społecznego; bez okresów urlopu wychowawczego i bezpłatnego).

Aby dokonać prawidłowej wypłaty świadczeń chorobowych przejętym pracownikom, powinni Państwo posiadać pełną informację o wypłaconych tym osobom przez poprzedniego pracodawcę w bieżącym roku wynagrodzeniach chorobowych i zasiłkach, a także o otwartych okresach zasiłkowych. Informacje w tym zakresie powinien Państwu przekazać poprzedni pracodawca.

PRZYKŁAD

Spółka X przejęła 3 września 2018 r. 10 pracowników spółki Z na podstawie art. 23^1 Kodeksu pracy. Jeden z przejętych pracowników (w wieku 54 lat) był chory przez 4 dni września br. Osoba ta była zatrudniona w spółce Z od 1 września 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 5000 zł. Stawkę i wymiar czasu pracy pracownik zachował też u nowego pracodawcy (w spółce X). W spółce Z pracownik wykorzystał pełny 14-dniowy okres przysługującego wynagrodzenia chorobowego. Zatem u nowego pracodawcy za 4 dni września br. przysługuje mu zasiłek chorobowy, który należy ustalić na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za okres od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r. Podstawą jego wymiaru jest kwota 5000 zł, po odliczeniu składek finansowanych przez pracownika (13,71%). Zasiek wynosi 460,24 zł i został obliczony w następujący sposób:

- 5000 zł – 685,50 zł (5000 zł x 13,71%) = 4314,50 zł,
- 4314,50 zł : 30 = 143,82 zł (stawka 100% za 1 dzień choroby),
- 143,82 zł x 80% = 115,06 zł (stawka 80% za 1 dzień choroby),
- 115,06 zł x 4 dni = 460,24 zł (zasiłek 80% za 4 dni choroby we wrześniu br.).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 pkt 3, art. 4, art. 8–9, art. 11, art. 45 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669
- art. 23^1, art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629
- § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927

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

Czytaj także: „Jakie dokumenty należy przesłać do ZUS w przypadku przejęcia zakładu pracy wraz z pracownikami" – na www.mp.infor.pl lub www.inforfk.pl.

1 Czy wypadek podczas zawodów organizowanych przez pracodawcę jest wypadkiem przy pracy

PROBLEM

Pracodawca organizuje i sponsoruje udział pracowników w wyścigu na gokartach. Nie jest to dla pracowników obowiązkowe i nie będzie się odbywało w czasie pracy. Czy w razie ewentualnego wypadku pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za wypadek w pracy?

RADA

Wypadek, jakiemu ulegnie pracownik, który dobrowolnie bierze udział w organizowanym przez pracodawcę wyścigu na gokartach, nie będzie zakwalifikowany jako wypadek przy pracy, ponieważ nie ma związku z pracą. W takiej sytuacji na pracodawcy nie ciąży obowiązek przeprowadzenia postępowania powypadkowego. Pracodawca nie ponosi też wynikającej z przepisów Kodeksu pracy odpowiedzialności za zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracodawca może jednak ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą jako organizator imprezy. Dlatego warto rozważyć objęcie uczestników imprezy ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków.

UZASADNIENIE

Wypadkiem przy pracy jest nagłe zdarzenie, które zostało wywołane przyczyną zewnętrzną, spowodowało uraz lub śmierć i nastąpiło w związku z pracą:

- podczas albo w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas albo w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy

(art. 3 ust. 1 ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych).

Brak któregokolwiek z powyższych elementów przesądza o tym, że dane zdarzenie nie może być uznane za wypadek przy pracy.

Przez zwykłe czynności należy rozumieć te czynności, które są nałożone na pracownika w ramach zawartej umowy o pracę lub wynikają z zakresu obowiązków określonych na danym stanowisku pracy. Przez polecenie przełożonego należy rozumieć wszystkie polecenia zwierzchnika, pod warunkiem że nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umo-

wą o pracę. Będą to przede wszystkim polecenia dotyczące miejsca, czasu i sposobów świadczenia pracy.

Jak wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Zgodnie z ugruntowaną linią orzeczniczą wypadek podczas zawodów sportowych, w których udział jest dla pracowników dobrowolny, nie jest wypadkiem przy pracy pracowników, których zakresy obowiązków nie obejmują udziału w takich zawodach. Tak uznał w wyroku z 5 marca 2014 r. (II UK 354/13, OSNP 2015/6/86) Sąd Najwyższy, stwierdzając, że wypadek, jakiemu uległ pracownik w czasie meczu piłkarskiego zorganizowanego przez pracodawcę, biorąc w nim udział dobrowolnie, poza zakresem obowiązków wynikających z umowy o pracę, i będąc na czas meczu zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy, nie stanowi wypadku przy pracy.

W tej sprawie pracownik będący naczelnikiem stacji kolejowej podczas rozgrywek piłkarskich doznał urazu nogi. Wyjazdowe rozgrywki zorganizowane były wprawdzie przez pracodawcę, ale nie odbywały się w ramach podróży służbowej. Udział w nich był dobrowolny i nie wynikał z polecenia firmy, która jedynie zwolniła pracowników ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Takie stanowisko Sąd Najwyższy prezentował także we wcześniejszym orzecznictwie, np. w wyrokach z 7 czerwca 1979 r. (III PR 30/79, OSNC 1979/11/227) oraz z 28 marca 2001 r. (II UKN 290/00, OSNP 2002/24/602).

Wypadkiem przy pracy będzie natomiast zdarzenie podczas zawodów, jeśli udział w tego rodzaju imprezach należy do obowiązków pracownika. Sąd Okręgowy w Słupsku w wyroku z 28 czerwca 2013 r. (V Ua 17/13) orzekł, że wypadkiem przy pracy jest zdarzenie powodujące uszczerbek na zdrowiu pracownika, do którego doszło w czasie meczu sportowego, jeżeli pracownik otrzymał od pracodawcy polecenie wyjazdu służbowego na zawody, a ponadto udział w tego rodzaju imprezach należał do obowiązków pracowniczych.

W przedmiotowej sprawie pracownik – zastępca burmistrza – doznał urazu podczas meczu piłkarskiego. Udział w zawodach sportowych był ściśle związany z pełnioną przez niego funkcją, ponieważ uczestnictwo w tych zawodach było uzależnione od pełnienia funkcji wójta, burmistrza, prezydenta bądź zastępcy wójta, burmistrza, prezydenta. W ramach sprawowanej funkcji do zadań zastępcy burmistrza należy reprezentowanie i promowanie gminy. Pracownik, udając się na zawody, otrzymał od pracodawcy polecenie wyjazdu służbowego.

Zatem ewentualny wypadek Państwa pracownika w czasie zawodów sportowych, w których udział jest dobrowolny, nie będzie traktowany jako wypadek przy pracy.

Skutek zdarzenia zaistniałego w czasie dobrowolnego udziału pracownika w zorganizowanych przez pracodawcę zawodach sportowych, pozostających poza zakresem prowadzonej przez pracodawcę działalności, nie jest objęty ryzykiem ubezpieczeniowym wynikającym z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Następstwa takiego zdarzenia powinny być objęte ewentualnie dodatkowym ubezpieczeniem pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków. Warto zatem rozważyć ubezpieczenie pracowników w takim zakresie.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1376; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1669

Ewa Łukasik
ekspert z zakresu prawa pracy i bhp, autorka wielu publikacji z tej tematyki

1 Jak prawidłowo wypełnić nowy formularz ZUS ERP-7

Pracodawca zatrudniający pracownika ubiegającego się o emeryturę, rentę lub o ustalenie kapitału początkowego jest zobowiązany m.in. do wystawienia mu zaświadczenia o wysokości przychodu uzyskanego za poszczególne lata kariery zawodowej. Wskazane jest, aby wystawiając zaświadczenie skorzystał ze wzoru przygotowanego przez ZUS. Od 2 sierpnia 2018 r. ZUS udostępnił nową wersję takiego formularza – ZUS ERP-7, która zastąpiła poprzedni wzór – ZUS Rp-7.

Obowiązek wystawienia przez pracodawcę zaświadczenia potwierdzającego wysokość wynagrodzeń uzyskiwanych przez pracownika jest związany ze sposobem obliczania przez ZUS świadczeń emerytalno-rentowych. Kwota tych zarobków ma bowiem wpływ na wysokość emerytury (zarówno ustalanej na dotychczasowych zasadach, jak i nowej, a także renty z tytułu niezdolności do pracy). Ustalając wysokość wymienionych świadczeń, ZUS oblicza podstawę ich wymiaru. W tym celu wnioskodawca wskazuje wynagrodzenia z wybranych lat kalendarzowych – na ogół z 10 kolejnych z ostatniego 20-lecia poprzedzającego rok zgłoszenia wniosku o świadczenie lub z 20 dowolnych lat z całego okresu ubezpieczenia.

Obowiązujące obecnie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe (Dz.U. Nr 237, poz. 1412) nie przewiduje urzędowego wzoru takiego zaświadczenia. Wskazane jest jednak, aby pracodawcy korzystali ze wzoru formularza opracowanego przez ZUS.

Nowy formularz ZUS ERP-7

Nowy formularz zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu ZUS ERP-7 składa się z nagłówka oraz kilku sekcji. To pierwsza wizualna różnica w stosunku do poprzedniego wzoru formularza (ZUS Rp-7), który zawierał wyłącznie ponumerowane punkty, bez podziału na tematyczne bloki. Nowy formularz jest w tym względzie znacznie bardziej przejrzysty.

W nagłówku formularza płatnik składek jest zobowiązany zamieścić swoją pieczątkę, o ile ją posiada. W przypadku gdy zaświadczenie wypełnia inny podmiot niż płatnik składek (upoważniony lub uprawniony do dokonania tej czynności), zamiast płatnika składek własną pieczątkę zamieszcza właśnie ten podmiot.

Pierwsza sekcja formularza to krótka „Instrukcja wypełniania", wskazująca przede wszystkim na zachowanie szczególnej staranności oraz kilka kwestii technicznych. Wyjaśnienia merytoryczne dotyczące wypełnienia poszczególnych sekcji zamieszczone są w „Informacji" dołączonej do formularza.

Zobacz formularz ZUS ERP-7 w zakładce Formularze, wzory i umowy na www.mp.infor.pl lub w zakładce Formularze i umowy na www.inforfk.pl.

Dane płatnika składek

„Dane płatnika składek" to pierwsza sekcja formularza, którą płatnik składek musi wypełnić. W poprzedniej wersji formularza (ZUS Rp-7) płatnik składek wskazywał swoje dane w nagłówku formularza.

Zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wystawia, co do zasady, wyłącznie ten pracodawca, który zatrudniał pracownika. Takie uprawnienie ma również następca prawny pracodawcy. Ponadto jeśli w stosunku do pracodawcy zostało wszczęte postępowanie likwidacyjne lub upadłościowe, zaświadczenie ZUS ERP-7 może wystawić likwidator lub syndyk masy upadłościowej. Płatnik składek może również upoważnić firmę zewnętrzną do obsługi księgowo-kadrowej, w tym do wystawiania zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu. ZUS uzna zaświadczenie wystawione również przez taki podmiot po przedstawieniu ważnego pełnomocnictwa w tym zakresie.

W sekcji „Dane płatnika składek" płatnik wpisuje, co do zasady, swój numer NIP. Numer REGON jest zobowiązany wpisać wyłącznie wtedy, gdy nie podał pierwszego identyfikatora. To zasadnicza różnica w stosunku do poprzedniej wersji formularza, w którym wskazanie obu identyfikatorów było obowiązkowe. W przypadku gdy płatnikowi składek nie nadano ani numeru NIP, ani numeru REGON, jest on zobowiązany podać numer PESEL lub serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość (np. dowodu osobistego lub paszportu).

W następnych polach sekcji płatnik składek wpisuje: swoją nazwę (a jeśli jest osobą fizyczną – imię i nazwisko), ulicę, numer domu i lokalu, kod pocztowy i miejscowość. Jeśli adres płatnika znajduje się poza terytorium RP, w tej części sekcji powinien również wskazać nazwę państwa, w którym znajduje się ten adres. Ponadto jeśli płatnik składek do 31 grudnia 1998 r. zgłaszał pracowników do ubezpieczeń społecznych w deklaracjach rozliczeniowych imiennych, powinien podać Numer Konta Płatnika (NKP), jaki został mu wówczas nadany.

Dane osoby ubezpieczonej – pracownika

Sekcja ta jest przeznaczona na wskazanie danych osobowych ubezpieczonego. Płatnik składek podaje w niej imię i nazwisko ubezpieczonego, jego datę urodzenia, numer PESEL (a w razie jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość). W poprzedniej wersji formularza (ZUS Rp-7) ta część zawierała również informacje dotyczące przebiegu zatrudnienia pracownika. W nowej wersji druku (ERP-7) informacje te zostały przeniesione do odrębnej sekcji.

Informacje o pracowniku

W tej sekcji płatnik składek podaje (w punktach 1–4) podstawowe informacje dotyczące zatrudnienia ubezpieczonego. W pierwszym jej punkcie płatnik podaje okres, w którym ubezpieczony był zatrudniony. Jeśli płatnik nadal zatrudnia ubezpieczonego, w omawianej sekcji podaje wyłącznie datę początkową zatrudnienia.

Kolejne punkty sekcji są przeznaczone wyłącznie dla płatnika składek, który zatrudnia (zatrudniał) ubezpieczonego w ramach stosunku pracy. Jeśli okres zatrudnienia przypada przed 15 listopada 1991 r., a pracodawca zatrudniał pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, w punkcie 2 sekcji musi podać ten niepełny wymiar czasu pracy. Powinien to zrobić w formie ułamka zwykłego (np. 1/2 dla połowy wymiaru czasu pracy, 3/4 dla trzech czwartych wymiaru czasu pracy itd.). Konieczność podania niepełnego wymiaru czasu pracy wynika z zasad uwzględniania przez ZUS okresów pozostawania w stosunku pracy przypadających przed wspomnianą datą. Takie okresy ZUS zalicza bowiem do stażu ubezpieczeniowego, jeśli w czasie ich trwania pracownik był zatrudniony co najmniej na pół etatu.

W punkcie 3 omawianej sekcji pracodawca wskazuje, czy pracownikowi udzielono w okresie zatrudnienia urlopu bezpłatnego. Jeśli zaznaczy rubrykę „TAK", jest zobowiązany podać, w jakich okresach przypadał ten urlop.

Punkt 4 sekcji „Informacje o pracowniku" służy do podania informacji o okresach urlopu wychowawczego lub urlopu bezpłatnego na wychowywanie dzieci. Jeśli pracodawca udzielał pracownikowi takich urlopów, powinien zakreślić rubrykę „TAK" oraz wskazać, w jakich okresach przypadały te urlopy, a także powinien wskazać imię i datę urodzenia dziecka (dzieci).

Informacje zawarte w punktach 3 i 4 pozwolą na prawidłowe ustalenie przez ZUS wymiaru okresów składkowych i nieskładkowych. Dane dotyczące urlopów udzielonych w celu wychowywania dzieci są również niezbędne w celu prawidłowego ustalenia wysokości kapitału początkowego.

Sekcja formularza ZUS ERP-7 Informacje o pracowniku

Informacje o pracowniku

1. Jest/ był zatrudniony — 01.01.1989 - 31.12.2015
   Podaj datę, od kiedy jest zatrudniony lub okres zatrudnienia od–do
2. Niepełny wymiar czasu pracy przed 15 listopada 1991 r.
   Wypełnij, jeśli pracownik przed 15 listopada 1991 r. był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podaj okres od–do, w którym pracownik przed 15 listopada 1991 r. był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wymiar czasu pracy
3. Pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego ☐ TAK ☒ NIE
   Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do
4. Pracownikowi udzielono urlopu wychowawczego/ urlopu bezpłatnego na wychowywanie dzieci ☐ TAK ☒ NIE
   Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do
   Podaj imię i datę urodzenia dziecka/ dzieci

Informacje o wypłaconych świadczeniach

Kolejna sekcja formularza („Informacje o wypłaconych świadczeniach") jest przeznaczona na wpisanie przez płatnika składek okresów, za które wypłacił ubezpieczonemu świadczenia z tytułu niezdolności do pracy.

W poszczególnych rubrykach tej części formularza płatnik wykazuje:

- okresy wypłacania pracownikowi wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy na podstawie przepisów Kodeksu pracy lub innych odrębnych przepisów,
- okresy wypłacania ubezpieczonemu po 14 listopada 1991 r. zasiłków chorobowych, a także zasiłków opiekuńczych,
- okresy wypłacania ubezpieczonemu świadczenia rehabilitacyjnego.

Jeśli ubezpieczony w czasie swojego zatrudnienia przebywał na zwolnieniach lekarskich i w związku z tym ma wiele okresów pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wówczas w tej sekcji płatnik składek powinien wpisać (w kolejności chronologicznej) tyle okresów, ile może zmieścić w danej rubryce. Pozostałe okresy pobierania wymienionych świadczeń powinien wykazać odrębnie w załączniku do zaświadczenia. Załącznik wykazujący okresy

pobierania świadczeń chorobowych musi zawierać pieczątkę płatnika składek (jeśli płatnik ją posiada) oraz podpis i pieczątkę te samej osoby upoważnionej przez płatnika, która wystawiła i podpisała zaświadczenie.

Sekcja formularza ZUS ERP-7 Informacje o wypłaconych świadczeniach

Informacje o wypłaconych świadczeniach

1. Pracownikowi wypłacono wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy na podstawie art. 92 Kodeksu pracy lub innych odrębnych przepisów ☒ TAK ☐ NIE

   Należy wskazać wszystkie okresy wypłaty wynagrodzenia chorobowego

   Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do

2. Pracownikowi po 14 listopada 1991 r. wypłacono zasiłek chorobowy/ opiekuńczy/ macierzyński ☒ TAK ☐ NIE

   Należy wskazać, chronologicznie, wszystkie okresy wypłaty zasiłków chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego; jeżeli w rubryce braknie miejsca pozostałe okresy należy wskazać w załączniku do formularza (załącznik powinien zostać oznaczony pieczątką płatnika oraz pieczątką i podpisem osoby która wypełniła i podpisała zaświadczenie ZUS ERP-7).

   Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do

3. Pracownikowi wypłacono świadczenie rehabilitacyjne ☐ TAK ☒ NIE

   Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do

Jeśli w części dotyczącej ww. okresów brakuje miejsca na wpisanie wszystkich okresów – brakujące okresy wykaż odrębnie w załączniku do zaświadczenia. Załącznik ten stanowi wówczas integralną część zaświadczenia i powinien być opatrzony pieczątką płatnika składek, jeśli ją posiadasz/ upoważnionego podmiotu oraz podpisem i pieczątką tej samej osoby, która wystawiła zaświadczenie.

Informacje o kwotach wynagrodzenia/uposażenia

Kolejna sekcja to najobszerniejsza i najważniejsza część formularza, znajdująca się już na drugiej kartce (trzeciej stronie) tego dokumentu. Na górze tej kartki płatnik składek, dla zachowania integralności zaświadczenia, powinien ponownie wpisać imię i nazwisko pracownika oraz datę urodzenia.

W tabeli zamieszczonej w omawianej sekcji płatnik składek jest zobowiązany wpisać składniki przychodu z poszczególnych lat kalendarzowych uwzględnianych przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury, renty lub kapitału początkowego. Na jednym formularzu może wykazać zarobki z 20 lat. To zasadnicza i korzystna zmiana w porównaniu z poprzednią wersją formularza (ZUS Rp-7). Poprzedni wzór formularza umożliwiał wpisanie zarobków jedynie z 10 lat kalendarzowych. Jeśli ubezpieczony był zatrudniony przez płatnika składek przez okres dłuższy niż 20 lat, płatnik powinien, w celu wykazania wynagrodzeń wypłaconych za pozostałe lata zatrudnienia, dołączyć drugi egzemplarz formularza ERP-7.

W obecnej wersji zaświadczenia usunięto wszystkie nadmiarowe informacje, które uprzednio znajdowały się we wzorze dokumentu (m.in. zrezygnowano ze wskazywania rodzaju stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, z odrębnego wykazywania świadczeń w naturze, stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe). Zmieniono też sposób wykazania w tabeli kwot świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, dzieląc je na kwoty, które podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczenia w sposób nieograniczony w stosunku do rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, bez względu na rok, za który przysługują (płatnik wykazuje

te kwoty w kolumnie 4), oraz na kwoty, które w określonych przypadkach (gdy przysługują za lata kalendarzowe przypadające po 2004 r.) mogą być uwzględnione, pod warunkiem że wraz z oskładkowanym przychodem ubezpieczonego nie przekraczają rocznej podstawy wymiaru składek na ww. ubezpieczenia (płatnik wykazuje te kwoty w kolumnie 3).

Nowa wersja formularza o zatrudnieniu i wynagrodzeniu zawiera również dodatkową kolumnę (nr 5), w której płatnik składek wykazuje kwoty składników wynagrodzenia przysługujących w okresach pobierania świadczeń chorobowych, które normalnie (poza okresami świadczeń chorobowych) stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Dotychczas takiej odrębnej kolumny brakowało we wzorze formularza, a płatnik składek wpisywał te kwoty w punkcie 6 starego formularza (*Dodatkowe informacje – uwagi*).

Wypełniając kolejne kolumny tabelki nowego formularza ERP-7, pracodawca powinien wpisać w kolumnie:

- 1 – rok kalendarzowy, za który podaje wynagrodzenia;
- 2 – łączną kwotę stałych i zmiennych składników przychodu, należnych za dany rok kalendarzowy, które stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne/ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tj.:
  - wynagrodzenia zasadniczego i innych stałych składników, np. dodatku: stażowego, funkcyjnego, zmianowego, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
  - wynagrodzenia obejmującego świadczenia w naturze (w kwotach stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenia emerytalno-rentowe),
  - zmiennych składników wynagrodzenia, np. premii regulaminowych, nagród uznaniowych, nagród z zakładowego funduszu nagród – tzw. trzynastek, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - innych składników przychodu stanowiących podstawę wymiaru składek na ww. ubezpieczenia;
- 3 – należne za dany rok kalendarzowy kwoty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, przysługujące na podstawie Kodeksu pracy lub na podstawie szczególnych ustaw, a także kwoty zasiłków chorobowych, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego;
- 4 – należne za dany rok kalendarzowy kwoty świadczenia rehabilitacyjnego, dodatku wyrównawczego, świadczenia wyrównawczego i zasiłku wyrównawczego;
- 5 – składniki wynagrodzenia (np. dodatek stażowy, dodatek ratowniczy), które w okresie świadczenia pracy stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a wyłączenie ich z tej podstawy nastąpiło tylko dlatego, że zostały wypłacone obok świadczeń związanych z niezdolnością do pracy lub macierzyństwem;
- 6 – kwoty przychodu należnego za dany rok kalendarzowy przypadający po 1998 r., który nie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe;
- 7 – kwoty innych wypłaconych należności, które nie kwalifikują się do wykazania w kolumnach 2–6, oraz ich rodzaj – o ile są wliczane do podstawy wymiaru świadczeń (np. kwoty rekompensaty pieniężnej ustalonej z tytułu okresowego niepodwyższania płac w sferze budżetowej).

Istotną zmianą formularza ERP-7 w stosunku do poprzedniego wzoru formularza (ZUS Rp-7) jest brak kolumny, w której płatnik składek sumuje składniki wykazane we wszystkich poprzednich kolumnach. Sumowania poszczególnych składników dokona ZUS.

Uwzględnianie tylko zarobków oskładkowanych i do określonego limitu

Wypełniając kolumny nr 2, 5 i 6 tabelki zamieszczonej na trzeciej stronie formularza, płatnik składek powinien uwzględnić tylko te składniki przychodu, które stanowiły podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne (przed 1 stycznia 1999 r.) lub na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (po 31 grudnia 1998 r.) w myśl przepisów obowiązujących w okresie, za które przysługiwały. Nie wolno więc płatnikowi wykazać w zaświadczeniu składników, które – zgodnie z obowiązującymi przepisami – nie podlegały składce na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Wypełniając omawianą tabelkę, płatnik składek powinien dostosować się do zasad wliczania poszczególnych składników wynagrodzenia (przychodu, dochodu) przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty i zaliczać poszczególne składniki do okresu, za który przysługują, bez względu na to, kiedy zostały wypłacone. Jeśli nie jest możliwe ustalenie okresu, za który dana wypłata przysługuje, dolicza się ją do miesiąca, w którym została wypłacona. Zasada wliczania poszczególnych wypłat do roku (okresu), za który są należne, odnosi się również do składników, które przysługują za rok, w którym została osiągnięta maksymalna roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tzw. 30-krotność), o ile w roku wypłaty stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Pracodawca powinien jednak pamiętać, że takie doliczenie musi się wiązać z wyłączeniem doliczonej wypłaty z roku, w którym została wypłacona.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudniał pracownika od 1 stycznia 1990 r. do 30 listopada 2017 r. Najkorzystniejsze zarobki pracownik miał w latach 2008–2017, w związku z czym zwrócił się do pracodawcy o wystawienie zaświadczenia ERP-7 wyłącznie za te lata. W tych latach pracodawca wypłacił pracownikowi:

1) stałe składniki wynagrodzenia, tj. wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek stażowy wypłacany zgodnie z układem zbiorowym pracy do końca 2013 r. (płatne 25. dnia miesiąca za bieżący miesiąc) w wysokości: 2008 r. – 65 300 zł, 2009 r. – 67 400 zł, 2010 r. – 69 800 zł, 2011 r. – 71 200 zł, 2012 r. – 73 400 zł, 2013 r. – 75 800 zł, 2014 r. – 107 100 zł, 2015 r. – 120 700 zł, 2016 r. – 125 460 zł oraz 2017 r. – 130 300 zł;
2) zmienne składniki wynagrodzenia, tj. nagrody roczne, w wysokości: 4500 zł (wypłacone w styczniu 2009 r. za 2008 r.), 5000 zł (wypłacone w styczniu 2010 r. za 2009 r.), 5200 zł (wypłacone w styczniu 2011 r. za 2010 r.), 5400 zł (wypłacone w styczniu 2012 r. za 2011 r.), 5500 zł (wypłacone w styczniu 2013 r. za 2012 r.), 5600 zł (wypłacone w styczniu 2014 r. za 2013 r.), 7800 zł (wypłacone w styczniu 2015 r. za 2014 r.), 6000 zł (wypłacone w styczniu 2016 r. za 2015 r.) oraz 4000 zł (wypłacone w styczniu 2017 r. za 2016 r.);
3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz zasiłki chorobowe w wysokości: 2010 r. – 6320 zł, 2012 r. – 450,50 zł, 2013 r. – 1450,60 zł, 2014 r. – 12 450,45 zł, 2016 r. – 33 650 zł oraz 2017 r. – 34 120 zł;
4) świadczenie rehabilitacyjne w 2017 r. w wysokości 35 650 zł;
5) dodatek stażowy wypłacany w okresie pobierania świadczeń chorobowych w wysokości: 2010 r. – 1200 zł, 2012 r. – 90 zł, 2013 r. – 290 zł.

Wypełniając tabelę zamieszczoną na trzeciej stronie formularza ERP-7, pracodawca powinien w poszczególnych kolumnach za kolejne lata 2008–2017 wpisać następujące kwoty:

Rok	Kwoty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia/uposażenia – należnych za dany rok kalendarzowy, które stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne/ubezpieczenia emerytalne i rentowe	Kwoty świadczeń należnych za dany rok kalendarzowy (wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłków: chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego)	Kwoty świadczeń – należnych za dany rok kalendarzowy (świadczenia rehabilitacyjnego/zasiłku/świadczenia/dodatku – wyrównawczego)	Kwoty składników wynagrodzenia – należnych za dany rok kalendarzowy, wypłaconych obok wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, które w okresie pobierania ww. świadczeń nie stanowiły podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne/ubezpieczenia emerytalne i rentowe	Kwoty przychodu należnego za dany rok kalendarzowy, który nie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe (dotyczy lat po 1998 r.)	Kwoty innych wypłaconych należności, które nie zostały wykazane w kolumnach 2–6 i ich rodzaj – o ile są one wliczane do podstawy wymiaru świadczeń	
						kwota	rodzaj
1	2	3	4	5	6	7	
2008	69 800						
2009	72 400						
2010	75 000	6320		1200			
2011	76 600						
2012	78 900	450,50		90			
2013	81 400	1450,60		290			
2014	109 300	12 450,45					
2015	116 970				1930		
2016	119 650	33 650			3810		
2017	123 890	34 120	35 650		2410		

W 2014 r. pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy (107 100 zł), które stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w tym roku. W styczniu 2014 r. wypłacił również nagrodę roczną przysługującą za 2013 r. (5600 zł), która została uwzględniona w przychodzie za 2013 r. Tym samym kwota tej nagrody podlega wyłączeniu z przychodu za 2014 r. Oprócz tego w styczniu 2015 r. pracodawca wypłacił nagrodę roczną za 2014 r., która stanowiła podstawę wymiaru składek na ww. ubezpieczenia w styczniu 2015 r. W związku z tym, że ww. nagroda przysługiwała za 2014 r., w kolumnie 1 tabelki pracodawca powinien wykazać kwotę 109 300 zł (107 100 zł – 5600 zł + 7800 zł). W 2014 r. pracodawca wypłacił również pracownikowi wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy i zasiłek chorobowy w wysokości 12 450,45 zł. Łączna kwota przychodu za 2014 r. oraz świadczeń chorobowych (121 750,45 zł) przekracza roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za 2014 r. (112 380 zł). W związku z tym ZUS uwzględni przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia wyłącznie taką kwotę tych świadczeń, która łącznie z oskładkowanym przychodem nie przekroczy tego limitu (tj. kwotę 3080 zł). Pomimo to w kolumnie 3 pracodawca powinien wpisać pełną kwotę wypłaconych świadczeń chorobowych. Odpowiedniego ograniczenia dokona ZUS.

W 2015 r. pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy (120 700 zł). W grudniu 2015 r. pracownik osiągnął roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla tego roku (118 770 zł). W styczniu 2015 r. pracodawca wypłacił również nagrodę roczną przysługującą za 2014 r. (7800 zł), która została uwzględniona w przychodzie za 2014 r. Tym samym kwota tej nagrody podlega wyłączeniu z przychodu za 2015 r. Oprócz tego w styczniu 2016 r. pracodawca wypłacił nagrodę roczną za 2015 r. (6000 zł), która stanowiła podstawę wymiaru składek na ww. ubezpieczenia w styczniu 2016 r. W związku z tym, że ww. nagroda przysługiwała za 2015 r., w kolumnie 1 tabelki pracodawca powinien wykazać kwotę limitu składek za 2015 r. pomniejszoną o kwotę nagrody rocznej wypłaconej w 2015 r. za 2014 r. (podlegającej wliczeniu do przychodu za 2014 r.) oraz powiększoną o kwotę nagrody rocznej wypłaconej w styczniu 2016 r. za 2015 r. [(118 770 zł – – 7800 zł) + 6000 zł], tj. 116 970 zł. Jednocześnie w kolumnie 6 pracodawca powinien wykazać kwotę wynagrodzenia, od której nie miał obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a od której musiał zapłacić składkę wypadkową (tj. 1930 zł).

W 2016 r. pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy (125 460 zł). W grudniu 2016 r. pracownik osiągnął roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla tego roku (121 650 zł). W styczniu 2016 r. pracodawca wypłacił również nagrodę roczną przysługującą za 2015 r. (6000 zł), która została uwzględniona w przychodzie za 2015 r. Tym samym kwota tej nagrody podlega wyłączeniu z przychodu za 2016 r. Oprócz tego w styczniu 2017 r. pracodawca wypłacił nagrodę roczną za 2016 r. (4000 zł), która stanowiła podstawę wymiaru składek na ww. ubezpieczenia w styczniu 2017 r. W związku z tym, że ww. nagroda przysługiwała za 2016 r., w kolumnie 1 tabelki pracodawca powinien wykazać kwotę limitu składek za 2016 r. pomniejszoną o kwotę nagrody rocznej przysługującej za 2015 r. i powiększoną o kwotę nagrody rocznej za 2016 r., tj. 119 650 zł [(121 650 zł – 6000 zł) + 4000 zł]. Jednocześnie w kolumnie 6 pracodawca powinien wykazać kwotę wynagrodzenia, od której nie miał obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a od której musiał zapłacić składkę wypadkową (tj. 3810 zł). Ponadto w związku z wypłatą wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz zasiłku chorobowego, łączną kwotę tych świadczeń (33 650 zł) pra-

codawca powinien wykazać w kolumnie 3 (pomimo że ZUS nie uwzględni kwot tych świadczeń przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia).

W 2017 r. pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy (130 300 zł). W grudniu 2017 r. pracownik osiągnął roczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla tego roku (127 890 zł). W styczniu 2017 r. pracodawca wypłacił pracownikowi również nagrodę roczną za 2016 r. (4000 zł). Kwota tej nagrody podlega wliczeniu do przychodu za 2016 r. W związku z tym roczna podstawa wymiaru składek, którą pracodawca wykazałby za 2017 r. (127 890 zł), musi zostać pomniejszona o kwotę tej nagrody. Z kolei nagroda roczna za 2017 r. nie została wypłacona, gdyż w związku z ustaniem zatrudnienia z końcem listopada 2017 r. pracownik nie przepracował pełnego roku kalendarzowego. Kwota, którą pracodawca powinien wpisać w kolumnie nr 2, wynosi więc 123 890 zł (127 890 zł – – 4000 zł). Jednocześnie w kolumnie 6 pracodawca powinien wykazać kwotę wynagrodzenia i dodatku stażowego, od której nie miał obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a od której musiał zapłacić składkę wypadkową (tj. 2410 zł). Ponadto, w związku z wypłatą wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz zasiłku chorobowego, łączną kwotę tych świadczeń (34 120 zł) powinien wykazać w kolumnie 3 (pomimo że ZUS nie uwzględni kwot tych świadczeń przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia z uwagi na przekroczenie limitu podstawy wymiaru składek). Z kolei w kolumnie 4 pracodawca powinien wykazać pełną kwotę świadczenia rehabilitacyjnego, która zostanie uwzględniona w podstawie wymiaru świadczenia (35 650 zł) pomimo przekroczenia ww. limitu.

Informacja o przekroczeniu rocznego limitu składek

W tej sekcji formularza płatnik składek wpisuje rok i miesiąc, w którym przychód pracownika osiągnął tzw. 30-krotność. Informacja ta jest potrzebna do prawidłowego ustalenia przez ZUS podstawy wymiaru świadczenia oraz uwzględnienia – jako okresu składkowego – okresu, w którym składka emerytalna nie mogła być już opłacana ze względu na przekroczenie wspomnianego limitu.

Sekcja formularza ZUS ERP-7 Informacje o wypłaconych świadczeniach

Informacje o wypłaconych świadczeniach

1. Pracownikowi wypłacono wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy na podstawie art. 92 Kodeksu pracy lub innych odrębnych przepisów ☒ TAK ☐ NIE

Należy wskazać wszystkie okresy wypłaty wynagrodzenia chorobowego

Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do

2. Pracownikowi po 14 listopada 1991 r. wypłacono zasiłek chorobowy/ opiekuńczy/ macierzyński ☒ TAK ☐ NIE

Należy wskazać, chronologicznie, wszystkie okresy wypłaty zasiłków chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego; jeżeli w rubryce braknie miejsca pozostałe okresy należy wskazać w załączniku do formularza (załącznik powinien zostać oznaczony pieczątką płatnika oraz pieczątką i podpisem osoby która wypełniła i podpisała zaświadczenie ZUS ERP-7).

Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do

3. Pracownikowi wypłacono świadczenie rehabilitacyjne ☐ TAK ☒ NIE

Jeśli **TAK**, podaj okresy od–do

Jeśli w części dotyczącej ww. okresów brakuje miejsca na wpisanie wszystkich okresów – brakujące okresy wykaż odrębnie w załączniku do zaświadczenia. Załącznik ten stanowi wówczas integralną część zaświadczenia i powinien być opatrzony pieczątką płatnika składek, jeśli ją posiadasz/ upoważnionego podmiotu oraz podpisem i pieczątką tej samej osoby, która wystawiła zaświadczenie.

Dodatkowe informacje/uwagi

W tej sekcji płatnik składek powinien wykazać składnik przychodu, co do którego ma wątpliwości, czy jest on uwzględniany w podstawie wymiaru świadczeń. Takiego składnika nie powinien wykazywać w tabeli na trzeciej stronie, lecz informacje o jego wypłacie zamieścić właśnie w tej sekcji, podając rodzaj składnika, kwotę, tytuł wypłaty oraz okres, w którym został wypłacony i za który przysługuje. W tej sekcji płatnik składek może również zgłosić inne dodatkowe informacje lub uwagi odnoszące się do danych wykazanych w zaświadczeniu.

Informacje dotyczące pełnomocnika upoważnionego przez płatnika składek do wystawienia zaświadczenia

Tę sekcję formularza wypełnia się wówczas, gdy zaświadczenie wystawia pełnomocnik upoważniony do dokonania tej czynności przez płatnika składek. Pełnomocnik powinien wpisać w tej sekcji swoje dane: nazwę i adres firmy, numer NIP albo REGON, a jeśli nie ma nadanych tych identyfikatorów – numer PESEL, zakres udzielonego pełnomocnictwa i termin jego obowiązywania.

Informacja o dokumentach

W tej sekcji formularza płatnik składek informuje, na podstawie jakich dokumentów wystawił zaświadczenie (listy płac, karty wynagrodzeń, karty wypłaconych zasiłków z ubezpieczenia społecznego). Zasadą jest, że powinien sporządzić zaświadczenie ZUS ERP-7 na podstawie dokumentacji płacowej ubezpieczonego. Jeżeli jednak w zakładzie pracy taka dokumentacja się nie zachowała, zaświadczenie ZUS ERP-7 może być wydane na podstawie dokumentacji osobowej pracownika (np. umowy o pracę, pism o powołaniu, mianowaniu lub innych pism określających wynagrodzenie danej osoby). Potwierdzając wysokość zarobków na podstawie takiej dokumentacji, pracodawca powinien jednak uwzględnić tylko te składniki wynagrodzenia, które przysługiwały bezwarunkowo w czasie trwania stosunku pracy, np. wynagrodzenie zasadnicze, stałe dodatki. Inne składniki wynagrodzenia (premie, nagrody, dodatki) pracodawca może uwzględnić w zaświadczeniu tylko wtedy, gdy fakt wypłacenia składnika i opłacenia od niego składek jest udokumentowany.

Załączniki i odpowiedzialność za wystawienie zaświadczenia

W końcowej części formularza ZUS ERP-7 pracodawca powinien poinformować, czy do zaświadczenia dołącza załącznik uzupełniający informację o okresach wypłacania świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Należy wskazać datę wystawienia zaświadczenia, a także podpisać ten dokument (własnoręczny podpis składa upoważniony pracownik lub osoba upoważniona do wystawienia zaświadczenia) oraz zamieścić pieczątkę. Poprzednia wersja formularza zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wymagała od płatnika składek zamieszczenia również pieczątki i podpisu kierownika komórki finansowej lub upoważnionego pracownika. Formularz w obecnej wersji nie przewiduje takiego wymogu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5–7, art. 15, art. 53, art. 125, art. 125a, art. 174 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1270
- § 21 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe – Dz.U. Nr 237, poz. 1412

©℗
Maria Gałecka
prawnik, ekspert z zakresu ubezpieczeń społecznych

POLECAMY

w następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Czy kierowca może nie mieć rozkładów czasu pracy
- Jak dokonywać potrąceń z wynagrodzenia zleceniobiorcy od 1 stycznia 2019 r.
- Jak rozliczać składki za osoby korzystające z urlopu wychowawczego
- Jak rozliczyć nienależnie wypłacony zasiłek

w kolejnych numerach MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Ile wyniosą wymiary czasu pracy w 2019 r.
- Jak obliczyć wynagrodzenie za dodatkowy urlop od pracodawcy
- Czy wartość nagrody rzeczowej dla pracownika podlega opodatkowaniu i oskładkowaniu
- Jak ustalić prawo do zasiłku w przypadku ubezpieczenia z różnych tytułów

WAŻNY KOMUNIKAT

Co zrobić, gdy jest problem z dostawą prenumeraty?

Szanowny Czytelniku!

Jeżeli masz problem z dostawą prenumeraty zamówionej publikacji, zadzwoń do nas: **22 761 30 30, 801 626 666** lub napisz: **kolportaz@infor.pl**.

Informujemy, iż w najbliższych dniach część naszych klientów może mieć utrudniony dostęp do papierowej wersji czasopisma. Wynika to z problemów z jedną z firm zajmujących się kolportażem prasy, z którą współpracujemy. Staramy się, żeby nasi klienci nie odczuli żadnych skutków obecnej sytuacji. Może się zdarzyć, że z przyczyn od nas niezależnych prenumeratorzy będą mieli problem z otrzymaniem czasopisma w ramach zamówionej prenumeraty. Wszystkie trudności, opóźnienia i braki w dostawie prosimy zgłaszać bezpośrednio do Wydawcy pod wskazany numer.

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

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

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

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

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

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

Biuro Reklamy:
Kamilla Alchimowicz
e-mail: kamilla.alchimowicz@infor.pl
tel. 22 530 40 75

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

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

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

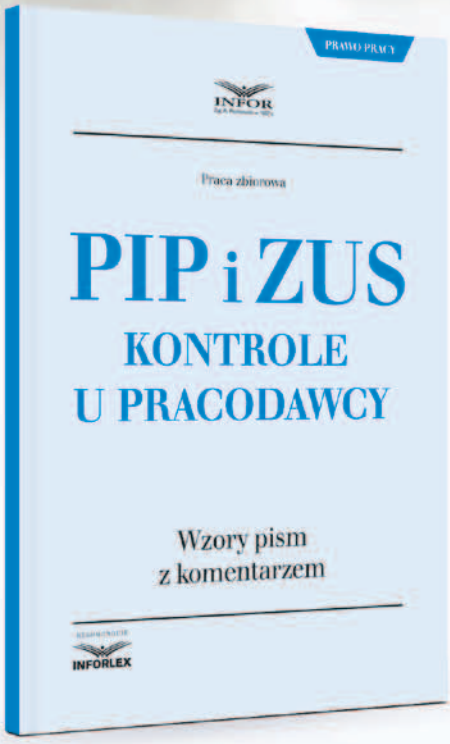
Druk: INTERDRUK

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 3890 egz.

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY



Publikacja zawiera omówienie praw i obowiązków, jakie mają pracodawcy w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakładzie pracy.

W książce zamieszczono m.in.:

- wzór zastrzeżeń do protokołu kontroli PIP,
- wzór zawiadomienia PIP o wykonaniu nakazu,
- odwołanie od nakazu inspektora pracy,
- wzór zastrzeżeń do protokołu kontroli ZUS.

Cena publikacji: 59 zł
Format B5, oprawa miękka

Szczegóły na **sklep.infor.pl**

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

sklep.infor.pl

22 212 07 30, 801 626 666

bok@infor.pl

NAJNOWSZE ZMIANY W PRZEPISACH KARTY NAUCZYCIELA

Format B5, ok. 400 stron, oprawa miękka
Cena: 129 zł (w tym VAT)

Szczególną wartością publikacji są wzory dokumentów. W książce zamieszczono m.in.:

- wzór propozycji ograniczenia wymiaru zajęć nauczycielowi gimnazjum,
- wzór uchwały w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli,
- wzór porozumienia zmieniającego umowę o pracę,
- wzór umowy o pracę z nauczycielem stażystą.

Szczegóły na
sklep.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

sklep.infor.pl | 22 212 07 30, 801 626 666 | bok@infor.pl