UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

DWUTYGODNIK
rok XXVI (2024)
Nr 5 (599)
ISSN 1507 - 6962
1.03.2024 r.

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ! ..... str. 4

1. Wysokości odpisów na ZFŚS i świadczenia urlopowego w 2024 r. ..... str. 4
   1.1. Odpis podstawowy na ZFŚS oraz jego zwiększenia ..... str. 4
   1.2. Ustalenie wysokości świadczenia urlopowego ..... str. 6
   1.3. Odpis na ZFŚS dla nauczycieli ..... str. 7

A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE ..... str. 8

I. Zagadnienia dotyczące rozliczania i opłacania składek ..... str. 8

1. Wynagrodzenie ze zlecenia za okres przed powstaniem obowiązku ubezpieczeń nie zwiększy podstawy wymiaru składek ZUS ..... str. 8
2. Składki ZUS z umowy zlecenia zawartej przez przedsiębiorcę z niepełnoletnim dzieckiem ..... str. 10
3. Obliczenie składki zdrowotnej za osobę na urlopie wychowawczym – odpowiedź ZUS na pytanie naszego Wydawnictwa ..... str. 12
4. Zwolnienie z opłacania składki zdrowotnej przedsiębiorcy zatrudnionego na podstawie umowy o pracę ..... str. 13
5. Ustalenie właściwego ustawodawstwa, gdy pracownik jest zatrudniony w dwóch państwach UE ..... str. 14

B. ZASIŁKI CHOROBOWE I INNE ŚWIADCZENIA ..... str. 17

II. Problematyka ustalania podstawy wymiaru zasiłków ..... str. 17

1. Uwzględnianie premii uznaniowej w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego ..... str. 17
2. Podwyższenie do kwoty najniższej faktycznej podstawy wymiaru zasiłku pracownika otrzymującego składnik w niej nieuwzględniany ..... str. 19

III. Zasady wypłaty zasiłków ..... str. 20

1. Rozliczenie nadpłaconego zasiłku w wyniku błędnego ustalenia przez pracodawcę okresu zasiłkowego, z uwzględnieniem stanowiska MF ..... str. 20

Dziś dodatek:

Nr 5 | **Wskaźniki i stawki**

2. Zmiana wysokości świadczenia rehabilitacyjnego w związku z ciążą ubezpieczonej ..... str. 23
3. Okresy ubezpieczenia chorobowego wliczane do okresu wyczekiwania zleceniobiorcy na prawo do zasiłku ..... str. 24
4. Termin wystąpienia przez przedsiębiorcę o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego..... str. 25

IV. Emerytury i renty..... str. 27
1. Od 1 marca 2024 r. waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych ..... str. 27

C. PRAWO PRACY .....str. 29

V. Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy ..... str. 29
1. Przekształcenie umowy na zastępstwo w zwykłą umowę o pracę..... str. 29
2. Uznanie umowy zlecenia za umowę o pracę..... str. 31
3. Dopuszczalność żądania od pracownika udokumentowania niekaralności ..... str. 32

VI. Rozliczanie czasu pracy ..... str. 34
1. Rekompensata za pracę w niedzielę wykonywaną ponad normę dobową ..... str. 34
2. Czas pracy podczas podróży służbowej ..... str. 35

VII. Wynagrodzenia i inne należności pracownicze ..... str. 37
1. Wynagrodzenie za urlop ze składników zmiennych po absencji chorobowej przerwanej urlopem wypoczynkowym ..... str. 37
2. Dwa terminy wypłat wynagrodzeń kierowcy w przewozach międzynarodowych, z uwzględnieniem stanowiska GIP..... str. 39
3. Ustalenie wynagrodzenia za okres zwolnienia na poszukiwanie pracy .... str. 40
4. Wpływ rozliczenia absencji chorobowej z grudnia 2022 r. na trzynastkę za 2023 r. ..... str. 41

VIII. Dokumentacja kadrowa ..... str. 43
1. Przekazanie pracownikom PIT-11 oraz RMUA i dopuszczalność potrącenia kosztu wysyłki tych dokumentów z wynagrodzenia pracownika ..str. 43

IX. Wyjaśnienia dotyczące wybranych zagadnień..... str. 45
1. Wyjazd służbowy czy delegowanie? ..... str. 45
2. Wypłata wynagrodzenia pozostałego po zmarłym członku rady nadzorczej..... str. 49
3. Odsetki od zwróconej zleceniobiorcy kwoty wynagrodzenia wyłącznie na jego wniosek ..... str. 50

Dziś dodatek specjalny:

Pomocniki Kadrowego – Pracownik na urlopie wychowawczym

X. Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp ..... str. 51

1. Skierowanie na badania profilaktyczne tylko z zakresem informacji określonym przez przepisy prawa ..... str. 51
2. Uznanie zdarzenia, któremu uległ pracownik za wypadek przy pracy ..... str. 53

D. ROZLICZENIA Z PFRON.....str. 55

1. Kwota obniżenia wpłaty na PFRON o zakup produkcji lub usługi wytworzonej przez sprzedającego..... str. 55
2. Informacja o ulgach we wpłatach na PFRON wraz z fakturą wystawioną przez sprzedającego – raz w roku..... str. 56

E. PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE .....str. 57

1. Czy pracodawca finansuje wpłaty do PPK za pracownika, który jest objęty przestojem? ..... str. 57

F. VADEMECUM KADROWCA .....str. 59

XI. Przechowywanie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i urlopowej ...str. 59

1. Wpływ daty zatrudnienia pracownika na okres przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy i urlopowej ..... str. 59
2. Podział dokumentacji z obszaru czasu pracy i urlopowej ..... str. 59
3. Przechowywanie indywidualnej dokumentacji z zakresu czasu pracy ..... str. 60
4. Przechowywanie indywidualnej dokumentacji urlopowej ..... str. 63
5. Przechowywanie zbiorowej dokumentacji dotyczącej czasu pracy i urlopowej ..... str. 64
6. Zniszczenie dokumentacji urlopowej i dotyczącej czasu pracy..... str. 64

G. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY.....str. 65

1. Przedłużenie rozwiązań prawnych z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa..... str. 65
2. Od 26 lutego do 27 marca br. można złożyć wniosek o dofinansowanie działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy..... str. 65
3. Od 1 marca br. wzrost kwoty ograniczającej wysokość podstawy wymiaru zasiłku po ustaniu zatrudnienia ..... str. 66
4. Dyrektywa o przejrzystości i jawności wynagrodzeń oczekuje na wdrożenie do krajowego porządku prawnego..... str. 66

KSIĄŻKI DLA KSIĘGOWYCH – edycja **2024** | **sklep.gofin.pl**

- Wszystko o podatkach, rachunkowości i finansach w 2024 roku (ilość stron: 992) – **78 zł**
- VAT w pytaniach i odpowiedziach. Poradnik na 2024 rok (ilość stron: 500) – **79 zł**
- Podatek dochodowy od osób prawnych w 2024 roku (ilość stron: 752) – **89 zł**
- Obowiązki zakładów pracy wobec ZUS w 2024 roku (ilość stron: 488) – **77 zł**
- **Wszystko o prawie pracy i BHP w 2024 roku** (ilość stron: 672) – **58 zł**

TO MUSISZ PRZECZYTAĆ!

1. Wysokości odpisów na ZFŚS i świadczenia urlopowego w 2024 r.

1.1. Odpis podstawowy na ZFŚS oraz jego zwiększenia

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, dalej Fundusz, tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Jego wysokość na jednego zatrudnionego ustala się jako określony procent przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Tak wynika z art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 998 ze zm.), dalej ustawy o Funduszu. W latach 2012-2023 wysokość odpisu ustalało się jednak w oparciu o przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej z innego roku niż poprzedni. Regulował to przepis wprowadzany do ustawy o Funduszu – ustawą o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok kalendarzowy/ustawą o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej. Ustawa z dnia 16 stycznia 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2024 (Dz. U. poz. 123) nie zawiera przepisu szczególnego w tym zakresie.

Prezes GUS w obwieszczeniu z dnia 16 lutego 2024 r. ogłosił, że przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, w 2023 r. wyniosło **6.246,13 zł,** a w drugim półroczu 2023 r. wyniosło **6.445,71 zł.**

Ważne: Podstawę do wyliczenia odpisu podstawowego na jednego pracownika w 2024 r. stanowi wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2023 r., czyli kwota **6.445,71 zł.**

Przypominamy, że Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (art. 3 ust. 1 ustawy o Funduszu). Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej (art. 3 ust. 1c ustawy o Funduszu). Bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników Fundusz tworzą pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych (art. 3 ust. 2 ustawy o Funduszu). Pozostali pracodawcy tworzą Fundusz fakultatywnie.

Wysokość odpisu podstawowego wynosi:

– 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa wyżej, na jednego zatrudnionego w „normalnych" warunkach, czyli w 2024 r. jest to kwota 2.417,14 zł (6.445,71 zł x 37,5%),
– 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa wyżej, na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomo-

stowych, dalej wykonujący prace szczególne, czyli w 2024 r. jest to kwota 3.222,86 zł (6.445,71 zł x 50%),

– 5%, 6%, 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa wcześniej, na jednego pracownika młodocianego odpowiednio w pierwszym, drugim, trzecim roku nauki, czyli w 2024 r. jest to kwota odpowiednio 322,29 zł (6.445,71 zł x 5%), 386,74 zł (6.445,71 zł x 6%), 451,20 zł (6.445,71 zł x 7%).

Wysokość odpisu podstawowego może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa wcześniej, na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności oraz na każdego emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanego zakładu pracy uprawnionego do opieki socjalnej, czyli w 2024 r. – 402,86 zł (6.445,71 zł x 6,25%). Pracodawcy, którzy utworzyli zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu mogą zwiększyć Fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa wcześniej, pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego, czyli w 2024 r. o 483,43 zł (6.445,71 zł x 7,5%).

Powyższe zasady ustalania wysokości odpisów i zwiększeń na Fundusz nie mają zastosowania do uczelni publicznych działających na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym i nauce oraz szkół i placówek objętych systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających przepisom Karty Nauczyciela (art. 5 ust. 8 ustawy o Funduszu).

Ważne: Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń na 2024 r. pracodawca jest zobowiązany przekazać na rachunek bankowy Funduszu w terminie **do 30 września 2024 r.,** z tym że w terminie do **31 maja 2024 r.** powinien przekazać kwotę stanowiącą co najmniej 75% równowartości odpisów podstawowych.

Pracodawca dokonuje odpisów w ciągu roku w oparciu o przeciętną planowaną w danym roku kalendarzowym liczbę zatrudnionych, skorygowaną w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmującą pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy). Tak stanowi § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych… (Dz. U. nr 43, poz. 349).

Przykład

Pracodawca zatrudnia 80 pracowników w normalnych warunkach, w tym 68 na cały etat, 8 na 3/4 etatu i 4 na 1/2 etatu, 28 pracowników wykonujących prace szczególne w pełnym wymiarze czasu pracy oraz 4 pracowników młodocianych w pierwszym roku nauki (od września 2024 r. – w drugim roku nauki). W bieżącym roku pracodawca nie planuje dokonywać żadnych zmian kadrowych.

Dla Prenumeratorów GOFIN

Kalkulator odpisu na ZFŚS dostępny w serwisie *www.kalkulatory.gofin.pl*

*Do 31 maja 2024 r. pracodawca jest zobowiązany przekazać na rachunek Funduszu kwotę nie niższą niż **206.488,36 zł,** co wynika z wyliczenia:*

– *(68 pracowników x 1 etat + 8 pracowników x 3/4 etatu + 4 pracowników x 1/2 etatu) = 76 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty; 76 etatów x 2.417,14 zł = 183.702,64 zł,*

– *28 pracowników x 1 etat x 3.222,86 zł = 90.240,08 zł,*

– *[(4 pracowników młodocianych x 322,29 zł) x 8/12] + [(4 pracowników młodocianych x 386,74 zł) x 4/12] = 1.375,09 zł,*
– *75% x (183.702,64 zł + 90.240,08 zł + 1.375,09 zł) = 206.488,36 zł.*

Zwracamy uwagę! Pracodawca nieprowadzący działalności w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz bądź zrezygnować z jego tworzenia. Dokonuje tego wprowadzając – po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową – w aktach prawa wewnątrzzakładowego stosowne postanowienie w tej sprawie. Pracodawca nieobjęty układem zbiorowym pracy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, ewentualne zmiany wysokości odpisu na Fundusz lub postanowienia o jego nietworzeniu przed wprowadzeniem do regulaminu wynagradzania uzgadnia z przedstawicielem wybranym przez pracowników do reprezentowania ich interesów. Tak wynika z art. 4 ustawy o Funduszu.

1.2. Ustalenie wysokości świadczenia urlopowego

Pracodawcy spoza sfery budżetowej, zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, mogą tworzyć Fundusz lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe (art. 3 ust. 3 ustawy o Funduszu). Jeżeli pracodawca wypłaca pracownikom świadczenie urlopowe, o którym mowa w ustawie o Funduszu, to jego wysokość nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika. Ponadto ustala je – z wyłączeniem pracowników młodocianych – proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika (art. 3 ust. 4 ustawy o Funduszu). Kwota świadczenia urlopowego dla pracownika młodocianego odpowiada wysokości odpisu podstawowego naliczonego w zależności od roku nauki.

Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Jego wypłata następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie ww. urlopu (art. 3 ust. 5 i 5a ustawy o Funduszu).

W świetle powyższego, wysokość świadczenia urlopowego w 2024 r. (odpowiadającego wysokości odpisu podstawowego na Fundusz) dla pracownika:

– zatrudnionego w „normalnych" warunkach, w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 2.417,14 zł, a dla zatrudnionego np. na 1/2 etatu – 1.208,57 zł,
– wykonującego prace szczególne, w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 3.222,86 zł, a dla zatrudnionego np. na 1/2 etatu – 1.611,43 zł.

Ważne: Przepis art. 3 ust. 4 ustawy o Funduszu określa graniczną wysokość świadczenia urlopowego, co oznacza, że pracodawca może ustalić je na poziomie niższym niż odpis podstawowy właściwy dla danego rodzaju zatrudnienia.

Przykład

Spółka z o.o. na dzień 1 stycznia 2024 r. zatrudniała 42 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i podjęła decyzję, że w bieżącym roku będzie wypłacała świadczenie urlopowe, o którym mowa w ustawie o Funduszu, w wysokości odpisu podstawowego odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia i wymiaru czasu pracy pracownika.

W okresie od 26 lutego do 12 marca 2024 r. na urlopie wypoczynkowym przebywa pracownik pełnoetatowy zatrudniony w normalnych warunkach.

Pracodawca w dniu 23 lutego 2024 r. wypłacił pracownikowi świadczenie urlopowe w wysokości 2.417,14 zł.

Gdyby pracownik był zatrudniony np. na 1/2 etatu, wówczas pracodawca wypłaciłby mu świadczenie urlopowe w wysokości 1.208,57 zł.

1.3. Odpis na ZFŚS dla nauczycieli

Dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalanej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110% kwoty bazowej określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku. Tak stanowi art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984 z późn. zm.), dalej ustawy KN. Zgodnie z art. 53 ust. 2 ustawy KN, w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2024 r., dla nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym liczby nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, skorygowanej w końcu danego roku kalendarzowego do faktycznej, przeciętnej liczby tych nauczycieli i 42% kwoty bazowej, o której mowa wyżej, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku.

Kwota bazowa określona dla nauczycieli w art. 9 ust. 2 ustawy budżetowej z dnia 18 stycznia 2024 r. na rok 2024 (Dz. U. poz. 122), obowiązująca 1 stycznia 2024 r. wynosi **5.176,02 zł.** Przypominamy, że w poprzednich latach ustawa o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na dany rok kalendarzowy/ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej zawierała przepis szczególny, na mocy którego dla nauczycieli dokonywało się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na podstawie kwoty bazowej z innego okresu niż wynikający z ustawy KN.

W związku z powyższym, w 2024 r. odpis na Fundusz:

- dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć wynosi **5.693,62 zł** (110% z 5.176,02 zł),
- dla nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne wynosi **2.173,93 zł** (42% z 5.176,02 zł).

Odpisy, o których mowa, łącznie z naliczonymi odpisami podstawowymi na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na pozostałych pracowników oraz emerytów, rencistów i nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne – byłych pracowników, stanowią jeden fundusz w szkole.

Zgodnie z art. 53 ust. 1a ustawy KN, z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym. Okres zatrudnienia w danym roku szkolnym liczy się od 1 września poprzedniego roku kalendarzowego do 31 sierpnia roku bieżącego.

Ważne: W 2024 r. świadczenie urlopowe dla nauczyciela zatrudnionego przez cały rok szkolny w pełnym wymiarze zajęć wynosi **2.417,14 zł.**

A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustaw:
- *z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1230; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1941), zwanej ustawą o sus,*
- *z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146), zwanej ustawą zdrowotną,*
- *z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2023 r. poz. 2760), zwanej ustawą o pdof.*

I. ZAGADNIENIA DOTYCZĄCE ROZLICZANIA I OPŁACANIA SKŁADEK

1. Wynagrodzenie ze zlecenia za okres przed powstaniem obowiązku ubezpieczeń nie zwiększy podstawy wymiaru składek ZUS

W UiPP nr 21/2023, str. 6 zwróciliśmy Czytelnikom uwagę na interpretację ZUS w Lublinie z 25 września 2023 r. (znak DI/200000/43/890/2023), która zawiera inne rozstrzygnięcie niż prezentowane przez naszą redakcję. Przypominamy, że w powołanej interpretacji ZUS uznał za prawidłowe stanowisko płatnika składek, który opłacił składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za zleceniobiorcę w wieku do 26 lat, posiadającego do 10 lipca 2023 r. status studenta, od wypłaconego mu 14 lipca 2023 r. wynagrodzenia należnego za czerwiec 2023 r. Zdaniem redakcji w tej sytuacji nie było obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, gdyż było to wynagrodzenie należne za miesiąc, w którym zlecenie nie stanowiło tytułu do ww. ubezpieczeń. Dlatego też zwróciliśmy się w tej sprawie o wyjaśnienie do ZUS. Niestety pomimo wielu monitów ZUS nie odpowiedział na nasze pytanie.

W ostatnim czasie ukazała się jednak interpretacja ZUS w Gdańsku z 18 stycznia 2024 r. (znak DI/100000/43/1263/2023), która potwierdza stanowisko redakcji. Stan faktyczny dotyczył umów zlecenia zawieranych ze studentami, którzy w trakcie zlecenia tracą status studenta lub kończą 26 lat. Wnioskodawca w sytuacji, w której student utracił ten status, przykładowo z dniem 5 lipca, a wynagrodzenie za miesiąc czerwiec miał wypłacone w dniu 10 lipca nie pobierał od niego składek. Osoby, które w trakcie wykonywania umowy zlecenia tracą status studenta, zgłaszał do ubezpieczeń w ZUS od dnia następnego po dniu złożenia egzaminu dyplomowego/skreślenia z listy studentów. Od tego też dnia naliczał za nie obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, przy założeniu, że punktem odniesienia jest data wykonania zleconych czynności, a nie data wypłaty. Dokonując pierwszej wypłaty po utracie statusu studenta, stosował podział wynagrodzenia na część oskładkowaną i nieoskładkowaną proporcjonalnie do liczby dni podlegania przez zleceniobiorcę obowiązkowym

ubezpieczeniom. Jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wskazywał wynagrodzenie uzyskane za okres wykonywania zlecenia od dnia następującego po dniu utraty statusu studenta.

ZUS

ZUS w Gdańsku uznał to stanowisko za prawidłowe. Jak czytamy w interpretacji ZUS: *„(…) dla ustalenia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za osobę posiadającą status studenta za kluczowe i pierwszorzędne znaczenie ma ustalenie okresu podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia, a dopiero po dokonaniu tego ustalenia – należy ustalać wysokość podstawy wymiaru składki, termin i sposób jej rozliczenia. Istotnym jest, że obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym cechuje nadrzędność względem obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne, zaś obowiązek składkowy ma charakter pochodny (wtórny) wobec obowiązku podlegania ubezpieczeniom. Innymi słowy, obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne istnieje (może istnieć) tylko wtedy, gdy istnieje obowiązek ubezpieczeń społecznych (obowiązek podlegania tym ubezpieczeniom).*

Skoro obowiązek opłacania składek stanowi kwestię pochodną względem obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym to nie ma uzasadnienia dla opłacania składek za okres, w którym dana osoba (tu osoba posiadająca status studenta) w ogóle nie była objęta obowiązkiem ubezpieczeń społecznych.

O obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (…) decyduje to za jaki okres przysługuje wynagrodzenie z umowy zlecenia, a nie to kiedy zostanie wypłacone.

Nie decyduje tutaj termin wypłaty wynagrodzenia, lecz jego źródło oraz okres za który jest należne (okres niepodlegania ubezpieczeniom społecznym). (…)”.

W świetle powyższego, przy ustalaniu podstawy wymiaru składek ZUS, gdy w danym miesiącu kalendarzowym zleceniobiorca uzyskuje wynagrodzenie za miesiąc poprzedni, w którym nie podlegał ubezpieczeniom, ze względu na posiadanie statusu studenta w wieku do ukończenia 26 lat, to w dokumentach rozliczeniowych sporządzonych za ten miesiąc nie należy rozliczać składek na ww. ubezpieczenia, pomimo że w miesiącu wypłaty wynagrodzenia zleceniobiorca podlega już obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Przykład

Zakład pracy zawarł umowę zlecenia na okres od 1 października 2023 r. do 31 marca 2024 r. z osobą będącą studentem w wieku 23 lat. Zakładamy, że 29 lutego 2024 r. student obronił pracę dyplomową. Zatem od 1 marca 2024 r. z umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. W umowie wynagrodzenie określono w kwocie 5.000 zł i jest wypłacane za dany miesiąc 5. dnia następnego miesiąca.

Zleceniobiorca 5 marca 2024 r. uzyska wynagrodzenie za luty 2024 r. Od tego wynagrodzenia nie należy opłacać składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, ponieważ jest to wynagrodzenie za miesiąc, w którym zleceniobiorca nie podlegał przedmiotowym ubezpieczeniom. W raporcie ZUS RCA sporządzonym za marzec 2024 r. zakład pracy wykaże zleceniobiorcę z „zerowymi” podstawami wymiaru składek i z „zerowymi” składkami.

Lista płac dla zleceniobiorcy
dostępna w dziale Prawo pracy
w Programie DRUKI Gofin

Wynagrodzenie za marzec 2024 r. zleceniobiorca uzyska w kwietniu 2024 r., a więc już po zakończeniu zlecenia. Od tego wynagrodzenia zakład pracy rozliczy składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, gdyż jest ono należne za miesiąc, w którym zlecenie stanowi tytuł do obowiązkowych ubez-

pieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. W raporcie ZUS RCA sporządzonym za kwiecień 2024 r. zostanie on wykazany z kodem tytułu ubezpieczenia 30 00 0 0 i rozliczonymi składkami na przedmiotowe ubezpieczenia.

Gdyby w danym miesiącu kalendarzowym zleceniobiorca uzyskał wynagrodzenie za miesiąc kalendarzowy, w którym tylko przez część tego miesiąca nie podlegał ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, to w podstawie wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia nie należałoby uwzględniać wynagrodzenia należnego za okres, w którym zlecenie nie stanowiło tytułu do ubezpieczeń.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu, z tym że student obronił pracę dyplomową 22 lutego 2024 r. Od 23 lutego 2024 r. z umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. Od części wynagrodzenia (należnego za okres od 23 do 29 lutego br.) wypłaconego 5 marca 2024 r. zleceniodawca powinien rozliczyć składki ZUS. Przepisy nie wskazują jak w takim przypadku ustalić część wynagrodzenia podlegającego oskładkowaniu. W praktyce, gdy wynagrodzenie jest określone kwotowo, ustala się ją dzieląc uzyskane wynagrodzenie przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca, za które przysługuje i mnoży się przez liczbę dni podlegania przedmiotowym ubezpieczeniom w tym miesiącu, czyli 5.000 zł : 29 dni lutego x 7 dni = 1.206,90 zł.

2. Składki ZUS z umowy zlecenia zawartej przez przedsiębiorcę z niepełnoletnim dzieckiem

Przedsiębiorca zatrudnia trzy osoby na podstawie umów o pracę. Obecnie chciałby zawrzeć umowę zlecenia na najprostsze prace biurowe z szesnastoletnią córką, licealistką, która pozostaje z nim w jednym gospodarstwie domowym. Czy może podpisać z nią taką umowę? Jeśli tak, to czy obowiązany będzie zgłosić ją do ubezpieczeń w ZUS i rozliczać składki?

Nie ma przeszkód prawnych do zawarcia umowy zlecenia między rodzicem prowadzącym działalność gospodarczą a jego 16-letnim uczącym się w liceum dzieckiem, pozostającym z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. Taka umowa nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Osoba 16-letnia ma status małoletniej do ukończenia 18 lat lub zawarcia małżeństwa, co w obydwu przypadkach jest równoznaczne z nabyciem pełnoletności (art. 10 K.c.). Od 13. roku życia przysługuje jej ograniczona zdolność do czynności prawnych, co pozwala nawiązać stosunek pracy albo zawrzeć umowę cywilnoprawną (art. 15 K.c.). W pierwszym przypadku osoba małoletnia może to uczynić bez zgody przedstawiciela ustawowego, tj. rodziców, jeśli znajduje się pod ich władzą albo opiekuna prawnego, a w drugim – musi uzyskać taką zgodę albo potwierdzenie już podpisanej umowy cywilnoprawnej (art. 22 § 3 K.p., art. 17 i art. 18 § 1 K.c. w zw. z art. 98, art. 155 § 2 K.r.o.). Umowy cywilnoprawnej nie można bowiem zaliczyć do umów powszechnie zawieranych w drobnych bieżących sprawach życia codziennego, niewymagających zgody (art. 20 K.c.). W sytuacji z pytania warunek udzielenia zgody jest spełniony, skoro Czytelnik ma być stroną umowy zlecenia z małoletnim dzieckiem.

Zasadniczo do umów cywilnoprawnych nie stosuje się Kodeksu pracy, z dwoma wyjątkami. Pierwszy z nich to art. 304 § 1 i 3 K.p., który zobowiązuje pracodawców oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę w zakładzie lub w innym wyznaczonym miejscu. Drugi wyjątek stanowi art. 304^5 § 1 K.p., który określa dopuszczalność wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. Przepis ten wskazuje, że jest to dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową, po uzyskaniu zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka, a także po uzyskaniu zezwolenia właściwego inspektora pracy. Zatem gdyby córka osoby prowadzącej działalność nie miała ukończonych 16 lat, Czytelnik mógłby zawrzeć z nią umowę zlecenia jedynie wtedy, gdyby spełniła te kryteria. Przyjmujemy założenie, że ma ona ukończone 16 lat, w związku z czym art. 304^5 § 1 K.p. nie ma tu zastosowania.

W okolicznościach z pytania wobec zawieranej umowy zlecenia będą więc obowiązywały przepisy Kodeksu cywilnego, w tym przede wszystkim:

- art. 734-751 K.c. dotyczące tego rodzaju umów, a także umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu oraz
- art. 353^1 K.c. ustanawiający zasadę swobody umów, która polega na tym, że strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Fakt pozostawania stron umowy zlecenia we wspólnym gospodarstwie domowym nie ma znaczenia dla możliwości zawarcia tej umowy.

Umowa zlecenia stanowi tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego (art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 12 ust. 1 ustawy o sus oraz art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy zdrowotnej). Nie dotyczy to jednak umowy zlecenia zawartej z osobą będącą uczniem szkoły ponadpodstawowej i studentem, w wieku do ukończenia 26 lat (art. 6 ust. 4 ustawy o sus). Tym samym córka przedsiębiorcy z pytania z tytułu wykonywania umowy zlecenia nie będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. W tym przypadku tytułem do ubezpieczeń nie będzie też współpraca przy prowadzeniu pozarolniczej działalności. Za osobę współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się bowiem m.in. dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, jeżeli pozostają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują (bezumownie) przy prowadzeniu tej działalności. Dla celów ubezpieczeń społecznych za osobę współpracującą traktuje się też pracownika spełniającego kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa wyżej, z wyłączeniem osoby, z którą została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 8 ust. 2 i 11 ustawy o sus).

Zwracamy uwagę! Umowa zlecenia nie może zastąpić umowy o pracę, jeżeli praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, za wynagrodzeniem (art. 22 § 1^2 K.p.). W jej treści i sposobie realizacji nie mogą przeważać cechy charakterystyczne dla umowy o pracę, ponieważ wtedy jest to stosunek pracy, bez względu na nazwę umowy (art. 22 § 1^1 K.p.). Wynagrodzenie z umowy zlecenia nie może być niższe niż minimalna stawka godzinowa (od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. wynosi ona 27,70 zł za godzinę), jeżeli nie występuje żadna z okoliczności wyłączających ten obowiązek. Za złamanie tego nakazu grozi grzywna od 1.000 zł do 30.000 zł. Tak wynika

z art. 8a ust. 1 w zw. z art. 8d i 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.). Jej przepisy zobowiązują także do:

- wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej przynajmniej raz w miesiącu, jeśli zlecenie obejmuje dłuższy okres,
- potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia w sposób uzgodniony w umowie,
- przechowywania dokumentów związanych z potwierdzaniem liczby godzin wykonywania zlecenia przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

3. Obliczenie składki zdrowotnej za osobę na urlopie wychowawczym – odpowiedź ZUS na pytanie naszego Wydawnictwa

W UiPP nr 4/2024, str. 12 informowaliśmy Czytelników o wątpliwościach w sprawie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne osób przebywających na urlopie wychowawczym w związku z uchyleniem art. 16a ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 390 z późn. zm.) dotyczącego specjalnego zasiłku opiekuńczego, w tym określającego jego wysokość, i wystąpieniu w tej sprawie do ZUS.

ZUS

W dniu 12 lutego 2024 r. otrzymaliśmy odpowiedź, w której czytamy: *„(...) Ustawą z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1429 ze zm.) uchylona została instytucja specjalnego zasiłku opiekuńczego. W myśl art. 43 pkt 3 w zw. z art. 71 ww. ustawy z dniem 1 stycznia 2024 r. uchylony został art. 16a ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 390 ze zm.), który określał warunki podmiotowo-przedmiotowe uzyskania specjalnego zasiłku opiekuńczego. Jednakże zgodnie z przepisem przejściowym – art. 63 ust. 1 ustawy o świadczeniu wspierającym – w określonych sytuacjach osoby, które nabyły prawo do ww. zasiłku do dnia 31 grudnia 2023 r., nadal będą mogły zachować do niego prawo, do którego mają zastosowanie przepisy dotychczasowe. Przepisy przewidują także sytuacje, w których specjalny zasiłek opiekuńczy powstanie także po dniu 31 grudnia 2023 r. na mocy przepisów dotychczasowych o świadczeniach rodzinnych.*

W konsekwencji w mocy pozostały przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 sierpnia 2021 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 2021 r. poz. 1481 ze zm.). Zgodnie z § 1 pkt 14 wysokość specjalnego zasiłku opiekuńczego od dnia 1 listopada 2021 r. została ustalona w wysokości 620,00 zł.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (...) w zakresie określenia podstawy wymiaru składki nadal odwołuje się do kwoty specjalnego zasiłku opiekuńczego przysługującego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, w tym w przypadku osób korzystających z urlopu wychowawczego (art. 81 ust. 8 pkt 10).

Tym samym, podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne za osoby korzystające z urlopu wychowawczego po 31 grudnia 2023 r. nadal stanowi kwota 620,00 zł.”.

Treść odpowiedzi ZUS udostępniliśmy Czytelnikom już 13 lutego 2024 r. w zakładce „Redakcja informuje” oraz w „Aktualnościach”.

4. Zwolnienie z opłacania składki zdrowotnej przedsiębiorcy zatrudnionego na podstawie umowy o pracę

Przedsiębiorca podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. Od 26 lutego 2024 r. podjął pracę na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wyższym od minimalnego. Czy od tego dnia z tytułu prowadzonej działalności podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu? Czy jest zwolniony z opłacania składki zdrowotnej? Nadmieniamy, że wynagrodzenie za 4 dni lutego br. otrzyma w marcu br.

Przedsiębiorca z tytułu prowadzonej działalności od 26 lutego 2024 r. podlega obowiązkowo tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu. Zwolnienie z opłacania składki zdrowotnej, o którym mowa w art. 82 ust. 9b ustawy zdrowotnej, mu nie przysługuje.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 i 1a ustawy o sus, w przypadku zbiegu obowiązku ubezpieczeń emerytalno-rentowych z umowy o pracę i prowadzenia działalności gospodarczej obowiązkowe są ubezpieczenia społeczne z umowy o pracę, a z działalności:

- dobrowolne, jeśli z umowy o pracę osoba ta uzyskuje przychód podlegający oskładkowaniu w przeliczeniu na okres miesiąca w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- obowiązkowe, jeśli z umowy o pracę osoba ta uzyskuje przychód podlegający oskładkowaniu w przeliczeniu na okres miesiąca w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Z każdego tytułu obowiązkowa jest składka na ubezpieczenie zdrowotne (art. 82 ust. 1 ustawy zdrowotnej).

Przedsiębiorca z pytania uzyskuje z umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie co najmniej minimalnego, zatem od 26 lutego 2024 r. jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jest umowa o pracę. O zmianie rodzajów ubezpieczeń z tytułu pozarolniczej działalności należy powiadomić ZUS poprzez:

- wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZWUA, z datą od 26 lutego 2024 r., a następnie z tą samą datą
- zgłoszenie do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZZA, ewentualnie do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalno-rentowych, obowiązkowego ubezpieczenia wypadkowego oraz obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZUA.

Ze względu na to, że w lutym br. ubezpieczenia społeczne z działalności gospodarczej trwały przez część miesiąca, kwotę najniższej podstawy wymiaru składek na przedmiotowe ubezpieczenia zmniejsza się proporcjonalnie, dzieląc ją przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniu (art. 18 ust. 9 ustawy o sus).

Przykład

Przyjmujemy założenia z pytania i dodatkowo, że przedsiębiorca składki na ubezpieczenia społeczne opłaca od podstawy wymiaru w wysokości 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, czyli od 1 stycznia 2024 r. w wysokości ***4.694,40 zł.*** *A zatem za luty 2024 r. przedsiębiorca powinien opłacić składki na ubezpieczenia społeczne od podstawy wymiaru w wysokości, nie niższej niż* ***4.046,90 zł,*** *zgodnie z wyliczeniem: 4.694,40 zł : 29 dni lutego x 25 dni podlegania ubezpieczeniom społecznym. Od tak ustalonej kwoty po-*

winien opłacić za siebie także składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy (o ile nie ukończył wieku co najmniej 60 lat – mężczyzna i co najmniej 55 lat – kobieta).

Składkę na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorca ustala na zasadach określonych w art. 81 ustawy zdrowotnej.

Na mocy art. 82 ust. 9b ustawy zdrowotnej, składka na ubezpieczenie zdrowotne nie jest opłacana przez osobę, o której mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a tej ustawy (tj. pracownika), której miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tego tytułu jest nie wyższa niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku, od tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, o którym mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy zdrowotnej, lub tytułu, o którym mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1a tej ustawy, w przypadku gdy osoba ta:

– uzyskuje dodatkowe przychody z tego tytułu w wysokości nie wyższej niż 50% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku oraz
– opłaca od tych przychodów podatek dochodowy w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne.

W 2024 r. powołany przepis ma zastosowanie do pracownika, którego miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tego tytułu jest nie wyższa niż 4.242 zł, prowadzącego pozarolniczą działalność, jeżeli:

– uzyskuje dodatkowe przychody z pozarolniczej działalności w wysokości nie wyższej niż 2.121 zł (50% z 4.242 zł) oraz
– opłaca od tych przychodów podatek dochodowy w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych.

Osoba, która spełnia te warunki, również obowiązana jest z działalności zgłosić się do ubezpieczenia zdrowotnego, a następnie do składania dokumentów rozliczeniowych, w których wykazuje podstawę wymiaru składki ustaloną zgodnie z art. 81 ustawy zdrowotnej oraz „zerową” składkę.

Z pytania wynika, że Czytelnik z umowy o pracę uzyskuje wynagrodzenie wyższe od minimalnego, a tym samym nie spełnia warunku, który uprawniałby go do skorzystania z przedstawionego zwolnienia, gdyby spełniał jeszcze dwa pozostałe warunki wymienione we wcześniejszych myślnikach.

5. Ustalenie właściwego ustawodawstwa, gdy pracownik jest zatrudniony w dwóch państwach UE

Pracownik poinformował pracodawcę o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w innym państwie członkowskim UE. Czy z umowy o pracę nadal powinien być zgłoszony do ubezpieczeń w ZUS?

Odpowiedź na pytanie Czytelnika zależy od tego, czy do pracownika nadal zastosowanie będzie miało ustawodawstwo polskie z zakresu zabezpieczenia społecznego, czy też innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej (UE).

Jeżeli pracownik wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich, dla ustalenia właściwego ustawodawstwa, stosuje się art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji sys-

temów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L 2004.166.1 z dnia 2004.04.30 z późn. zm.), dalej rozporządzenia (WE) nr 883/2004. Zgodnie z ust. 1 tego przepisu, osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich UE, podlega:

- ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim; lub
- jeżeli nie wykonuje znacznej części pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania:
  - ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli jest zatrudniona przez jedno przedsiębiorstwo lub jednego pracodawcę; lub
  - ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstw lub pracodawców, jeżeli jest zatrudniona przez co najmniej dwa przedsiębiorstwa lub co najmniej dwóch pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się tylko w jednym państwie członkowskim; lub
  - ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, innego niż państwo członkowskie jej zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się w dwóch państwach członkowskich, z których jedno jest państwem członkowskim jej zamieszkania; lub
  - ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, a co najmniej dwa z tych przedsiębiorstw lub dwóch z tych pracodawców mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie miejsca zamieszkania.

Do celów stosowania art. 13 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 osoba, która „normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich", to osoba, która równocześnie lub na zmianę wykonuje jedną lub kilka odrębnych prac w dwóch lub więcej państwach członkowskich w tym samym lub kilku przedsiębiorstwach lub dla jednego lub kilku pracodawców. Tak stanowi art. 14 ust. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004… (Dz. U. UE L 2009.284.1 z dnia 2009.10.30 ze zm.), dalej rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

Jak czytamy w „Praktycznym poradniku. Ustawodawstwo mające zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii, opracowanym przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego", dostępnym na stronie internetowej ec.europa.eu: *„(...) Aby uniknąć przypadków manipulowania zasadami określającymi mające zastosowanie ustawodawstwo,* ***praca o charakterze marginalnym*** *nie będzie brana pod uwagę przy określaniu mającego zastosowanie ustawodawstwa na podstawie art. 13 rozporządzenia 883/2004.*

Praca o charakterze marginalnym *to praca, która jest stała, ale ma niewielkie znaczenie pod względem czasu i zysku ekonomicznego. Zaleca się jako wskazówkę uznanie za pracę o charakterze marginalnym działalności, która zajmuje mniej niż 5 proc. regularnego czasu pracy lub stanowi mniej niż 5 proc. całkowitego wynagrodzenia pracownika. (...)"*.

Ważne: Osoba, która wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich, informuje o tym instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania – art. 16 ust. 1 rozporządzenia (WE) 987/2009.

W Polsce instytucją wyznaczoną jest ZUS.

Wyznaczona instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania niezwłocznie ustala ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego, uwzględniając art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 14 rozporządzenia (WE) nr 987/2009. Takie wstępne określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa ma charakter tymczasowy. Instytucja ta informuje wyznaczone instytucje każdego państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, o swoim tymczasowym określeniu.

Tymczasowe określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa, staje się ostateczne w terminie dwóch miesięcy od momentu poinformowania o nim instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich, o ile ustawodawstwo nie zostało już ostatecznie określone lub przynajmniej jedna z zainteresowanych instytucji informuje instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego miejsca zamieszkania przed upływem tego dwumiesięcznego terminu o niemożności zaakceptowania określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii.

W przypadku gdy z uwagi na brak pewności co do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa niezbędne jest nawiązanie kontaktów przez instytucje lub władze dwóch lub więcej państw członkowskich, na wniosek jednej lub więcej instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich lub na wniosek samych właściwych władz, ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego jest określane na mocy wspólnego porozumienia, z uwzględnieniem art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i odpowiednich przepisów art. 14 rozporządzenia (WE) nr 987/2009. W razie rozbieżności opinii między zainteresowanymi instytucjami lub właściwymi władzami podmioty te starają się dojść do porozumienia zgodnie z warunkami ustalonymi powyżej, a zastosowanie ma art. 6 rozporządzenia (WE) nr 987/2009. Instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo zostało tymczasowo lub ostatecznie określone jako mające zastosowanie, niezwłocznie informuje o tym zainteresowanego.

Zwracamy uwagę! Jeżeli zainteresowany nie dostarczy informacji o wykonywaniu pracy w dwóch lub więcej państwach członkowskich przepis art. 16 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 stosuje się z inicjatywy instytucji wyznaczonej przez właściwą władzę państwa członkowskiego miejsca zamieszkania, gdy tylko instytucja ta zapozna się z sytuacją tej osoby, na przykład za pośrednictwem innej instytucji zainteresowanej.

Podsumowując, jeśli pracownik z pytania wykonuje pracę najemną w Polsce i w innym państwie członkowskim UE dla dwóch pracodawców i ma miejsce zamieszkania w Polsce, to powinien powiadomić o tym ZUS. Jeśli ZUS ustali, że nadal stosuje się do niego ustawodawstwo polskie, to pracownik tak jak dotychczas jest objęty ubezpieczeniami w ZUS. Gdyby jednak okazało się, że właściwe jest ustawodawstwo innego państwa członkowskiego UE, to wówczas polski pracodawca będzie miał obowiązek opłacać składki na zasadach określonych przez ustawodawstwo z zakresu zabezpieczenia społecznego obowiązujące w tym państwie.

B. ZASIŁKI CHOROBOWE I INNE ŚWIADCZENIA

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustaw:
- *z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), zwanej ustawą zasiłkową,*
- *z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189), zwanej ustawą wypadkową,*
- *z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1672), zwanej ustawą emerytalną.*

II. PROBLEMATYKA USTALANIA PODSTAWY WYMIARU ZASIŁKÓW

1. Uwzględnianie premii uznaniowej w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego

Pracodawca wypłaca pracownikom premię uznaniową, która zgodnie z regulaminem wynagradzania: „(...) przyznawana jest za czas efektywnie przepracowany oraz za czas urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego i innych usprawiedliwionych nieobecności, za które przysługuje wynagrodzenie. Premia nie przysługuje za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który przysługuje wynagrodzenie za czas choroby, świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, urlop wychowawczy, urlop bezpłatny.". Czy premię wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego?

Decyzja o przyjmowaniu premii do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego zależy od zasad, na jakich jest ona wypłacana za czas absencji spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, co wyjaśniamy poniżej.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego (tj. zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego) przysługujących pracownikom stosuje się odpowiednio rozdział 8 ustawy zasiłkowej, z uwzględnieniem przepisów ustawy wypadkowej (art. 7 ustawy wypadkowej).

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi co do zasady za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego wlicza się do niej inne składniki wynagrodzenia (premie, nagrody, dodatki) wypłacane za dane okresy (np. miesięczne, kwartalne).

Ważne: Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku (art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Jak wynika z powyższego przepisu, aby składnik wynagrodzenia mógł być wliczany do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego musi spełniać następujące warunki:

– pracownik nie może zachowywać do niego prawa w okresie pobierania tego zasiłku (co powinno wynikać z obowiązujących u pracodawcy przepisów płacowych),
– nie może on być wypłacany za okres pobierania tego zasiłku.

Dodatkowych wyjaśnień w tym zakresie udzielił ZUS w komentarzu do ustawy zasiłkowej (dostępnym na stronie internetowej www.zus.pl). Wynika z nich, że w razie braku odpowiednich postanowień w przepisach wewnątrzzakładowych lub w umowach o pracę (u pracodawców niemających obowiązku tworzenia regulaminów wynagradzania) o zachowywaniu prawa do składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku należy uznać, że składnik wynagrodzenia nie przysługuje za okres pobierania zasiłku i powinien być przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru. Jeżeli jednak, mimo braku ww. postanowień, pracodawca udokumentuje, że składnik wynagrodzenia jest pracownikowi wypłacany za okres pobierania zasiłku, składnika tego nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku.

Premia, o której mowa w pytaniu, przyznawana jest za czas efektywnie przepracowany, nie jest zatem wypłacana za okresy absencji zasiłkowych. Z przepisów płacowych wynika, że pracownik nie zachowuje do niej prawa za okresy pobierania m.in. wynagrodzenia za czas choroby i świadczeń wypłacanych w ramach ubezpieczenia chorobowego. Tym samym powinna być ona uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego (z ubezpieczenia chorobowego), zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego. Regulamin nie zawiera zapisów dotyczących zasad wypłaty premii za czas absencji spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Dlatego też jeśli w praktyce premia za miesiąc, w którym wystąpiła niezdolność do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej jest pracownikom:

– zmniejszana za ten okres, to należy ją uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego,
– wypłacana w pełnej wysokości za ten okres, to nie należy jej przyjmować do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego.

Przykład

Pracownik oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje premię. Pracodawca nie określił w regulaminie zasad wypłaty premii za okresy usprawiedliwionych nieobecności w pracy. W praktyce pracownik nie otrzymuje premii za miesiąc, w którym był nieobecny w pracy z powodu choroby (w tym spowodowanej wypadkiem przy pracy/chorobą zawodową) lub opieki, korzystania z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/ojcowskiego.

Premia powinna być przyjmowana do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego, zasiłków opiekuńczego i macierzyńskiego.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu, z tym że na przyznanie i wysokość premii nie mają wpływu absencje pracownika spowodowane wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (pracownik za miesiąc, w którym wystąpiły otrzymuje premię w pełnej przyznanej wysokości). Premia powinna być uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego, zasiłków opiekuńczego i macierzyńskiego. Nie należy jej wliczać do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego.

Zwracamy uwagę! W celu wyeliminowania wątpliwości w zakresie wliczania bądź nie danego składnika wynagrodzenia do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego przysługującego w ramach ubezpieczenia wypadkowego najlepiej, aby stosowny zapis w tej sprawie został ujęty w regulaminie wynagradzania. Zakładając, że pracodawca z pytania nie wypłaca pracownikom premii za czas absencji spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, do istniejącego zapisu w regulaminie mógłby dodać: *„Premia nie przysługuje i nie jest wypłacana za czas niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej”.*

2. Podwyższenie do kwoty najniższej faktycznej podstawy wymiaru zasiłku pracownika otrzymującego składnik w niej nieuwzględniany

Pracownik choruje nieprzerwanie od grudnia 2023 r. Do podstawy wymiaru przysługującego mu zasiłku chorobowego nie przyjęliśmy dodatku stażowego (jest on wypłacany obok zasiłku). W jaki sposób ustalić, czy obliczona podstawa wymiaru wymaga podwyższenia do kwoty najniższej podstawy wymiaru?

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych lub pełnych miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia (przy krótszym zatrudnieniu) poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W podstawie tej nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres jego pobierania. Tak stanowi art. 36 ust. 1 i 2 oraz art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

Ustalona w powyższy sposób podstawa wymiaru zasiłku chorobowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia (art. 45 ust. 1 ustawy zasiłkowej). W przypadku pracownika „niepełnoetatowego” kwota ta ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

W okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. najniższa podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi „pełnoetatowemu” wynosi **3.660,42 zł,** a od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. – **3.710,47 zł.**

W sytuacji gdy obliczona podstawa wymiaru świadczenia chorobowego jest niższa od najniższej, to należy ją podwyższyć do kwoty najniższej. Przy czym jeśli pracownik otrzymuje składnik wynagrodzenia, który ze względu na zasady jego wypłaty nie jest uwzględniany w podstawie wymiaru świadczenia chorobowego (pracownik zachowuje do niego prawo za okresy absencji zasiłkowych), to przed podwyższeniem tej podstawy do kwoty najniższej, trzeba sprawdzić, czy „hipotetyczna” podstawa wymiaru nie jest równa co najmniej kwocie

najniższej. W tym celu do faktycznie ustalonej podstawy wymiaru dolicza się kwotę składnika wyłączonego z tej podstawy (pomniejszoną o kwotę odpowiadającą 13,71%). Jeżeli wyliczona „hipotetyczna" podstawa wymiaru jest:

– niższa od najniższej, to faktyczną podstawę wymiaru podwyższa się do kwoty najniższej, z tym że obliczonej jako różnica między kwotą minimalnego wynagrodzenia (pomniejszonego o kwotę odpowiadającą 13,71%) i kwotą składnika, do którego pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania świadczenia chorobowego (pomniejszonego o kwotę odpowiadającą 13,71%),
– co najmniej równa najniższej podstawie wymiaru, to wysokość świadczenia chorobowego ustala się od faktycznej podstawy wymiaru.

Przykład

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy do 31 grudnia 2023 r. wynosiło 4.060 zł, a od 1 stycznia 2024 r. wynosi 4.500 zł. Otrzymuje on także dodatek stażowy w wysokości 850 zł, który nie jest przyjmowany do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.

Pracownik jest nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby od 18 grudnia 2023 r. Obliczona podstawa wymiaru zasiłku chorobowego (limit płatności wynagrodzenia chorobowego został już wykorzystany wcześniej) wyniosła ***3.503,37 zł,*** *tj. [(4.060 zł – 556,63 zł) x 12 m-cy] : 12 m-cy = 3.503,37 zł. Od tej kwoty pracodawca ustalił wysokość zasiłku chorobowego przysługującego za okres od 18 do 31 grudnia 2023 r.*

Od 1 stycznia 2024 r. podstawa ta jest niższa od najniższej (3.503,37 zł < 3.660,42 zł). Ponieważ pracownik otrzymuje także dodatek stażowy nieuwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, pracodawca dla sprawdzenia, czy faktyczna podstawa wymiaru wymaga podwyższenia do kwoty najniższej, obliczył „hipotetyczną" jej wysokość w następujący sposób: 3.503,37 zł + (850 zł – 116,54 zł) = ***4.236,83 zł.*** *W związku z tym, że „hipotetyczna" podstawa wymiaru zasiłku chorobowego jest wyższa od najniższej (4.236,83 zł > 3.660,42 zł), nie ma podstaw do podwyższenia faktycznie obliczonej podstawy do kwoty najniższej. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego od 1 stycznia 2024 r. nadal stanowi kwota* ***3.503,37 zł.***

III. ZASADY WYPŁATY ZASIŁKÓW

1. Rozliczenie nadpłaconego zasiłku w wyniku błędnego ustalenia przez pracodawcę okresu zasiłkowego, z uwzględnieniem stanowiska MF

Pracownik (w wieku 50+) do 31 grudnia 2023 r. był nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracodawca, w wyniku błędnych ustawień w programie kadrowo-płacowym, przy ustalaniu okresu zasiłkowego nie uwzględnił 14 dni choroby, za które na początku absencji wypłacił wynagrodzenie chorobowe. W związku z tym nadpłacił zasiłek chorobowy za 14 dni, który pracownik dobrowolnie zwrócił. Czy i jakie konsekwencje ponosi pracodawca w takim przypadku?

Pracodawca zobowiązany jest sporządzić korektę dokumentów rozliczeniowych za grudzień 2023 r. i uregulować niedopłatę składek na ubezpieczenia społeczne wraz z ewentualnymi odsetkami.

Okres płatności zasiłku chorobowego wynosi 182 dni, a w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub przypadającej na okres ciąży 270 dni (art. 8 ustawy zasiłkowej). Jest to tzw. okres zasiłkowy, do którego zgodnie z art. 9 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej, wlicza się:

– wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy zasiłkowej,
– okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni (z wyjątkiem niemającym znaczenia dla omawianej sprawy).

Ponadto wliczeniu podlegają także okresy, za które ubezpieczony nie ma prawa do świadczeń chorobowych w związku z wystąpieniem okoliczności wymienionych w art. 14-17 ustawy zasiłkowej.

Ważne: Ustalając okres zasiłkowy, wlicza się do niego okresy orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby, za które przysługuje zarówno wynagrodzenie chorobowe, jak i zasiłek chorobowy (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

Przypominamy, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym, a gdy najpóźniej w roku poprzedzającym niezdolność do pracy ukończył 50. rok życia – do 14 dni w roku kalendarzowym.

Za prawidłowe ustalenie okresu zasiłkowego odpowiedzialny jest pracodawca będący płatnikiem zasiłków. Jeśli ma wątpliwości, może wystąpić w tej sprawie do ZUS, wysyłając formularz ZAS-64. ZUS po przeanalizowaniu przebiegu absencji chorobowej pracownika wskaże dokładnie, które okresy choroby należy zaliczyć do okresu zasiłkowego i ewentualnie ustali datę wyczerpania tego okresu.

Formularz ZAS-64 dostępny w dziale Zasiłki i świadczenia w Programie DRUKI Gofin

W okolicznościach wskazanych w pytaniu pracodawca w wyniku błędnego obliczenia okresu zasiłkowego (nie wliczył do niego 14-dniowego okresu płatności wynagrodzenia chorobowego) spowodował jego przekroczenie. Konsekwencją tego była nadpłata o 14 dni zasiłku chorobowego, którą pracodawca co do zasady jest zobowiązany zwrócić do ZUS wraz z odsetkami (jako zasiłek wypłacony bezpodstawnie). Z pytania wynika jednak, że pracownik dobrowolnie zwrócił nadpłaconą kwotę zasiłku.

Wypłacone przez pracodawcę zasiłki podlegają rozliczeniu w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne (z wyjątkiem zasiłków wypłaconych bezpodstawnie). Wskutek tego pracodawca dokonuje wpłaty składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości stanowiącej różnicę między wykazaną w ZUS DRA sumą należnych składek a m.in. kwotą wypłaconych zasiłków. Stąd też konieczne jest sporządzenie korekty dokumentów rozliczeniowych za grudzień 2023 r., w których zostaną uwzględnione prawidłowe kwoty. Niedopłatę składek powstałą wskutek bezpodstawnego rozliczenia w ciężar składek kwoty zasiłku pracodawca jest obowiązany zapłacić wraz z odsetkami za zwłokę, chyba że ich wysokość nie przekroczy kwoty 1% minimalnego wynagrodzenia – w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca kwoty 42,42 zł, o czym pisaliśmy w UiPP nr 2/2024, str. 11.

Przykład

Pracownik w wieku 50+ był nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby od 19 czerwca do 31 grudnia 2023 r. Za ten okres pracodawca wypłacił mu:

– *wynagrodzenie chorobowe za 14 dni (od 19 czerwca do 2 lipca),*
– *zasiłek chorobowy za 182 dni (od 3 lipca do 31 grudnia).*

Przyjmujemy, że stawka dzienna świadczenia chorobowego wynosiła 110,45 zł. Za grudzień 2023 r. pracownik otrzymał więc zasiłek chorobowy w wysokości ***3.423,95 zł*** *(31 dni x 110,45 zł). W dokumentach rozliczeniowych za ten miesiąc pracodawca wykazał pracownika w raporcie ZUS RSA, z kodem świadczenia/przerwy – 313, okresem od 01.12.2023 do 31.12.2023, liczbą dni zasiłkowych – 31, kwotą – 3.423,95 zł. W ciężar składek na ubezpieczenia społeczne wliczona została m.in. kwota 3.423,95 zł (deklaracja ZUS DRA, blok V., pkt 1).*

Pod koniec stycznia 2024 r. pracodawca zauważył swój błąd – okres zasiłkowy został wyczerpany z dniem 17 grudnia 2023 r. (a nie z dniem 31 grudnia 2023 r.); niezdolność do pracy przypadająca od 18 do 31 grudnia 2023 r. jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku (pracownik miał w tym okresie zwolnienie lekarskie). Pracownik pod koniec stycznia 2024 r. zwrócił nadpłacony zasiłek wraz z kwotą pobranej zaliczki na podatek.

Pracodawca sporządził korektę raportu ZUS RSA za grudzień 2023 r., w którym wykazał pracownika:

– *w jednym bloku np. III.B. z kodem świadczenia/przerwy – 313, okresem od 01.12.2023 do 17.12.2023, liczbą dni zasiłkowych – 17, kwotą – 1.877,65 zł (tj. 17 dni x 110,45 zł),*
– *w kolejnym bloku, np. IV.B. z kodem świadczenia/przerwy – 151, okresem od 18.12.2023 do 31.12.2023, liczbą dni – 14, pozostawiając pole z kwotą puste.*

Raport ten pracodawca dołączył do korygującej deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA, w której w bloku V., w pkt. 1 wykazał prawidłową kwotę wypłaconych świadczeń (była niższa o nadpłatę w wysokości 1.546,30 zł).

W wyniku dokonanej korekty dokumentów rozliczeniowych powstała niedopłata składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 1.546,30 zł, którą pracodawca uregulował 31 stycznia 2024 r. (odsetki za zwłokę wyniosły 5,53 zł, zatem nie należało ich opłacać).

W wyniku nadpłaty zasiłku chorobowego nadpłacona została też zaliczka na podatek dochodowy. Podatkowe rozliczenie zwrotu nienależnie pobranego przez pracownika zasiłku chorobowego może nastąpić odpowiednio na podstawie art. 41b ustawy o pdof lub art. 26 ust. 1 pkt 5 ustawy o pdof. Z pytaniem w oparciu, o który z tych przepisów dokonać rozliczenia podatkowego w omawianych okolicznościach, nasze Wydawnictwo wystąpiło do Ministerstwa Finansów. W odpowiedzi uzyskanej 7 lutego 2024 r. czytamy, że: *„(…) Powołane w wystąpieniu przepisy art. 41b, jak i art. 26 ust. 1 pkt 5 ustawy PIT normują zasady uwzględniania zwróconych świadczeń w rozliczeniu podatkowym. W zależności od konkretnego stanu faktycznego zastosowanie ma art. 41b ustawy PIT, dotyczący sytuacji rozliczenia zwrotu nienależnie pobieranych świadczeń za pośrednictwem płatnika albo art. 26 ust. 1 pkt 5 ustawy PIT, normujący rozliczenie zwrotu nienależnie pobieranych świadczeń przez podatnika. Jeśli płatnik nie odliczy dokonanego przez podatnika zwrotu od bieżących dochodów podatnika (na skutek upływu roku podatkowego bądź osiągania przez niego niewielkich dochodów lub ustania źródła przychodu), to odliczenia w zeznaniu podatkowym (składanym za rok podatkowy, w którym podatnik dokonał zwrotu nienależnie pobranego świadczenia) dokonuje sam podatnik. (…)”.* Ponadto na pytanie, czy pracownik powinien zwrócić nadpłacony zasiłek łącznie z pobraną kwotą zaliczki na podatek docho-

MF dowy od tego zasiłku, resort finansów odpowiedział: *„(…) Zasadą jest, że zarówno art. 41b, jak i art. 26 ust. 1 pkt 5 ustawy PIT dotyczy sytuacji, w której zwracane przez podatnika nienależnie pobrane świadczenia uprzednio zwiększały dochód podlegający opodatkowaniu podatkiem PIT, dlatego też zwrot ten dokonywany powinien być łącznie z pobranymi przez płatnika zaliczkami na podatek dochodowy.”.*

2. Zmiana wysokości świadczenia rehabilitacyjnego w związku z ciążą ubezpieczonej

Osoba prowadząca działalność gospodarczą pobiera świadczenie rehabilitacyjne przyznane na 12 miesięcy. Czy powinno być ono wypłacane w wysokości 100% podstawy wymiaru, jeśli w trakcie jego pobierania zaszła ona w ciążę?

Osoba prowadząca działalność gospodarczą, o której mowa w pytaniu, ma prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Świadczenie rehabilitacyjne przyznawane jest osobie ubezpieczonej, która po wyczerpaniu zasiłku chorobowego (odpowiednio 182 dni lub 270 dni) jest nadal niezdolna do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. Przysługuje ono przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Tak wynika z art. 18 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy zasiłkowej, świadczenie rehabilitacyjne wynosi:

przyczyna przyznania świadczenia rehabilitacyjnego	wysokość świadczenia rehabilitacyjnego	okres obowiązywania
niezdolność do pracy z powodu „zwykłej” choroby	90% podstawy wymiaru	pierwsze 3 miesiące (90 dni) przyznanego świadczenia
	75% podstawy wymiaru	pozostały okres przyznanego świadczenia
niezdolność do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży	100% podstawy wymiaru	cały okres przyznanego świadczenia

Ważne: Każda choroba będąca przyczyną niezdolności do pracy przypadająca na czas ciąży uprawnia ubezpieczoną do świadczeń chorobowych w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru (za cały przyznany okres) także wówczas, gdy jest wypłacane w ramach ubezpieczenia wypadkowego, tj. gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

ZUS wydaje decyzję w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego w oparciu odpowiednio o orzeczenie lekarza orzecznika ZUS lub komisji lekarskiej ZUS. W decyzji wskazuje okres, na jaki zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne oraz jego procentową wysokość.

W przedstawionym w pytaniu przypadku, ZUS przyznał osobie ubezpieczonej świadczenie rehabilitacyjne na okres 12 miesięcy w wysokości odpowiednio 90% i 75% podstawy wymiaru. Ponieważ obecnie jej niezdolność do pracy z powodu choroby przypada na okres ciąży, świadczenie to jest należne w wysokości 100% podstawy wymiaru. W celu jego podwyższenia przez ZUS, ubezpieczona powinna wystąpić z wnioskiem o zmianę decyzji,

np. na formularzu ZAS-58, załączając do niego zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży.

Przykład

Decyzją ZUS ubezpieczonej po wykorzystaniu zasiłku chorobowego przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres 12 miesięcy, tj.:

- *od 6 lutego do 6 maja 2023 r. (90 dni) w wysokości 90% podstawy wymiaru,*
- *od 7 maja 2023 r. do 31 stycznia 2024 r. (270 dni) w wysokości 75% podstawy wymiaru.*

W trakcie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego ubezpieczona zaszła w ciążę. W celu zmiany wysokości przyznanego jej świadczenia na 100% podstawy wymiaru wysłała do ZUS formularz ZAS-58 wraz z zaświadczeniem lekarskim, z którego wynika, że od 16 maja 2023 r. jest w ciąży, a przewidywany termin porodu przypada na 20 lutego 2024 r. Na tej podstawie ZUS zmienił decyzję, wskazując, że od 16 maja 2023 r. do 31 stycznia 2024 r. ubezpieczonej przysługiwało świadczenie rehabilitacyjne w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Zwracamy uwagę! Od decyzji ZUS przysługuje odwołanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w terminie 1 miesiąca od dnia doręczenia decyzji. Odwołanie składa się za pośrednictwem Oddziału ZUS, który wydał decyzję.

3. Okresy ubezpieczenia chorobowego wliczane do okresu wyczekiwania zleceniobiorcy na prawo do zasiłku

Od 1 października 2023 r. zawarliśmy umowę zlecenia z osobą, która do końca sierpnia 2023 r. (przez 5 m-cy) była u nas zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony. Z umowy zlecenia od razu przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Czy obowiązywał ją okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego?

Nie, gdyż zleceniobiorca od pierwszego dnia trwania umowy zlecenia legitymuje się okresem ubezpieczenia chorobowego wymaganym dla nabycia prawa do zasiłku chorobowego.

Osoba wykonująca umowę zlecenia (dalej zleceniobiorca), która stała się niezdolna do pracy z powodu choroby nabywa prawo do zasiłku chorobowego, jeśli:

- przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego oraz
- okres podlegania ubezpieczeniu chorobowemu przekracza 90 dni (art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej).

Do okresu ubezpieczenia chorobowego, od którego zależy nabycie prawa do zasiłku chorobowego (tzw. okres wyczekiwania) zalicza się:

- okres bieżącego ubezpieczenia chorobowego,
- poprzednie okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu (obowiązkowo i dobrowolnie), o ile przerwa między nimi:
  - nie przekroczyła 30 dni albo
  - przekroczyła 30 dni, ale była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego (art. 4 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Zleceniobiorca nabywa prawo do zasiłku chorobowego co do zasady od 91. dnia trwania ubezpieczenia chorobowego. Ustawa zasiłkowa wymienia także okoliczności, których wystą-

pienie uprawnia do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania. Zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy zasiłkowej, zleceniobiorca nabywa prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, jeśli:

- jest absolwentem szkoły lub uczelni lub osobą, która zakończyła kształcenie w szkole doktorskiej, która została objęta ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpiła do tego ubezpieczenia w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły/uzyskania dyplomu ukończenia studiów/zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej,
- jego niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- jest posłem lub senatorem, który przystąpił do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

Osoba z pytania w okresie od 1 kwietnia do 31 sierpnia 2023 r. (5 m-cy) podlegała ubezpieczeniu chorobowemu jako pracownik, a od 1 października 2023 r. przystąpiła do tego ubezpieczenia na zasadzie dobrowolności jako zleceniobiorca. W związku z tym, że przerwa w ubezpieczeniu chorobowym wyniosła równo 30 dni (od 1 do 30 września), okres wcześniejszego ubezpieczenia zalicza się do okresu wyczekiwania. Tym samym zleceniobiorca od pierwszego dnia trwania umowy zlecenia legitymował się okresem ubezpieczenia chorobowego przekraczającym 90 dni.

Przykład

Osoba fizyczna wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 kwietnia do 31 sierpnia 2023 r. (153 dni). Następnie od 1 października 2023 r. zawarła z tym samym podmiotem umowę zlecenia, z tytułu której od tego dnia podlega ubezpieczeniom społecznym, w tym chorobowemu, oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu.

W okresie od 18 grudnia 2023 r. do 8 stycznia 2024 r. była ona niezdolna do pracy z powodu choroby. Zleceniobiorca miał prawo do zasiłku chorobowego, ponieważ w dniu powstania niezdolności do pracy z powodu choroby legitymował się wymaganym ponad 90-dniowym okresem ubezpieczenia chorobowego. Do okresu wyczekiwania zaliczono okres podlegania ubezpieczeniu chorobowemu w ramach umowy o pracę (przerwa pomiędzy ubezpieczeniem chorobowym z umowy o pracę a obecnym nie przekroczyła 30 dni).

Gdyby umowa zlecenia została zawarta od 2 października 2023 r., zleceniobiorcę obowiązywałby 90-dniowy okres wyczekiwania, który upłynąłby 30 grudnia 2023 r. Miałby zatem prawo do zasiłku chorobowego tylko za okres od 31 grudnia 2023 r. do 8 stycznia 2024 r.

4. Termin wystąpienia przez przedsiębiorcę o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego

Przedsiębiorca objęty ubezpieczeniami społecznymi, w tym chorobowym, zamierza skorzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (19 tyg.). W jakim terminie powinien złożyć do ZUS wniosek w tej sprawie? Nadmieniamy, że z pozostałej części urlopu rodzicielskiego korzysta matka dziecka.

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność objęta z tego tytułu ubezpieczeniem chorobowym jest uprawniona do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy m.in. jako okres urlopu rodzicielskiego (art. 29a ust. 1 ustawy zasiłkowej). Wymiar

tego zasiłku w razie urodzenia się jednego dziecka przy jednym porodzie, podobnie jak urlopu rodzicielskiego, wynosi 41 tygodni. Przysługuje on łącznie obojgu rodzicom dziecka, przy czym każdy z rodziców zachowuje wyłączne prawo do 9 tygodni zasiłku (urlopu rodzicielskiego), tzw. nieprzenoszalna część.

Rodzice mogą dzielić się zasiłkiem macierzyńskim za okres urlopu rodzicielskiego dowolnie, z zachowaniem zasady, że udziela się go nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Postępowanie w sprawie przyznania i wypłaty zasiłku wszczyna się na wniosek złożony w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego podpisanego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym bezpłatnie przez ZUS, na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS lub na adres do doręczeń elektronicznych (art. 61b ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Termin na złożenie wniosku o zasiłek macierzyński nie został określony w ustawie zasiłkowej, lecz wynika z przepisów rozporządzenia zawierającego wykaz dokumentów, które należy przedłożyć, ubiegając się o to świadczenie. Zgodnie z § 24 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 87 ze zm.), dalej rozporządzenia, są to:

Dla Prenumeratorów GOFIN

§ Rozporządzenie z dnia 8 grudnia 2015 r. dostępne w serwisie *www.przepisy.gofin.pl*

- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka albo jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek albo ZUS,
- oświadczenie ubezpieczonego o zamiarze albo braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka w okresie wskazanym we wniosku z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego,
- wniosek ubezpieczonego złożony płatnikowi zasiłku macierzyńskiego przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego (np. na formularzu ZUR),
- oświadczenie ubezpieczonego, zawierające NIP i nazwy płatników zasiłku oraz informacje o okresie, za który wypłacono zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres tego urlopu oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński został wypłacony.

Ważne: Wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego powinien zostać złożony przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku (§ 24 pkt 4 rozporządzenia).

ZUS

Taki też termin wskazuje ZUS w komentarzu do ustawy zasiłkowej: *„W celu uzyskania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, osoba ubezpieczona niebędąca pracownikiem (…) występuje w terminie przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego za wskazany okres*

z wnioskiem w tej sprawie do płatnika zasiłku. We wniosku wskazuje okres, w jakim zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego. (…)".

Zwracamy uwagę! W sprawie terminu złożenia przez przedsiębiorcę wniosku o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w ostatnim czasie wypowiedział się Sąd Rejonowy w Szczecinie. W wyroku z 10 października 2023 r. (sygn. akt IX U 81/23) stwierdził, że: *„(…) Brak określenia w ustawie zasiłkowej terminu do wystąpienia z wnioskiem o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający rozmiarem urlopowi rodzicielskiemu oznacza, iż zastosowanie w tym przypadku znaleźć musi art. 67 tej ustawy przewidujący, iż roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje. (…) Gdyby wolą ustawodawcy było uzależnienie prawa do zasiłku macierzyńskiego od złożenia wniosku przed dniem korzystania ze świadczenia pominąłby zasiłek macierzyński wśród wymienionych w art. 67 ust. 1 świadczeń czy wyeliminował go przy kolejnych licznych nowelizacjach, czego nie uczynił. (…)*

W art. 61b ust. 6 ustawy zasiłkowej ustawodawca wskazał, że minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, zakres informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłku lub jego wysokość (…) oraz dokumenty niezbędne do przyznania i wypłaty zasiłków (…) mając na uwadze konieczność zapewnienia sprawnego i terminowego ustalania prawa do zasiłków i dokonywania ich wypłaty. To właśnie na podstawie tej delegacji ustawowej wydane zostało rozporządzenie (rozporządzenie MRPiPS 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 – przyp. red.) *(…).*

(…) Wskazane rozporządzenie, jak wynika już z jego nazwy, dotyczy dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków, wprowadza jednak w przytoczonej regulacji nie tylko wymienienie takich dokumentów, ale i termin ich złożenia. Wykracza tym samym zarówno poza przedmiot określony w jego nazwie, jak i przede wszystkim delegację ustawową wskazaną w ustawie zasiłkowej. Delegacja ta bowiem nie pozostawia aktowi wykonawczemu określenia terminów do złożenia informacji i dokumentów, a tylko wskazanie zakresu informacji i (rodzaju) dokumentów. Oznacza to, iż we wskazanym zakresie rozporządzenie nie jest zgodne z art. 61b ust. 6 ustawy zasiłkowej, a w konsekwencji z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. (…)".

IV. EMERYTURY I RENTY

1. Od 1 marca 2024 r. waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych

Emerytury i renty podlegają corocznie waloryzacji od dnia 1 marca. Polega ona na pomnożeniu kwoty świadczenia i podstawy jego wymiaru w wysokości przysługującej ostatniego dnia lutego roku kalendarzowego, w którym przeprowadza się waloryzację przez wskaźnik waloryzacji. W wyniku przeprowadzonej waloryzacji kwota świadczenia nie może ulec obniżeniu (art. 88 ustawy emerytalnej).

Zgodnie z komunikatem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 lutego 2024 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2024 r. (Mon. Pol. poz. 114), wskaźnik waloryzacji w 2024 r. wynosi 112,12%.

Ważne: Od 1 marca 2024 r. waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych polega na podwyższeniu tych świadczeń w wysokości przysługującej w dniu 29 lutego 2024 r. wskaźnikiem waloryzacji w wysokości **112,12%.**

W wyniku waloryzacji od 1 marca br.:

– najniższa emerytura i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz renta rodzinna wynosi **1.780,96 zł** (wzrosła o 192,52 zł w stosunku do dotychczasowej kwoty wynoszącej 1.588,44 zł),
– najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy wynosi **1.335,72 zł** (wzrosła o 144,39 zł w stosunku do dotychczasowej kwoty wynoszącej 1.191,33 zł).

Zmiana wysokości emerytur i rent w ramach waloryzacji następuje z urzędu, a jeżeli wypłata świadczenia była wstrzymana – po jej wznowieniu, z uwzględnieniem wszystkich kolejnych waloryzacji i waloryzacji dodatkowych, przypadających w okresie wstrzymania wypłaty.

Decyzje dotyczące waloryzacji emerytur i rent sporządzone z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego mogą zamiast podpisu zawierać nadruk imienia i nazwiska wraz ze stanowiskiem służbowym osoby upoważnionej do ich wydania.

Podanym wyżej wskaźnikiem waloryzacji podlegają również m.in.:

– świadczenie przedemerytalne, świadczenie kompensacyjne,
– dodatki do emerytur i rent, przykładowo dodatek pielęgnacyjny, kombatancki, za tajne nauczanie od 1 marca 2024 r. wynosi **330,07 zł** (dotychczas była to kwota 294,39 zł), natomiast dodatek dla sierot zupełnych wynosi **620,36 zł** (dotychczas była to kwota 553,30 zł).

Podwyższeniu od 1 marca 2024 r. uległy również kwoty maksymalnego zmniejszenia emerytur i rent. Przypominamy, że w razie osiągania przez świadczeniobiorcę przychodu w kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS (od 1 marca do 31 maja 2024 r. jest to miesięcznie kwota 5.278,30 zł), nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty (od 1 marca do 31 maja 2024 r. jest to miesięcznie kwota 9.802,50 zł), świadczenie ulega zmniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie większą jednak niż kwota maksymalnego zmniejszenia (art. 104 ust. 8 ustawy emerytalnej). Jeśli zaś uzyskiwany przychód jest wyższy niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS, świadczenie emerytalno-rentowe podlega zawieszeniu (art. 104 ust. 7 ustawy emerytalnej). Nie dotyczy to osób mających ustalone prawo do emerytury, które osiągnęły powszechny wiek emerytalny. Od 1 marca 2024 r. kwoty maksymalnych zmniejszeń wynoszą:

– **890,63 zł** (od 1 marca 2023 r. do 29 lutego 2024 r. było to 794,35 zł) – dla emerytury lub renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
– **668,01 zł** (od 1 marca 2023 r. do 29 lutego 2024 r. było to 595,80 zł) – dla renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy,
– **757,08 zł** (od 1 marca 2023 r. do 29 lutego 2024 r. było to 675,24 zł) – dla renty rodzinnej, do której uprawniona jest jedna osoba.

Ponadto od 1 marca br. podwyższeniu uległy kwoty przychodu mające wpływ na zawieszenie lub zmniejszenie świadczenia przedemerytalnego.

Zwracamy uwagę! Wymienione wyżej świadczenia po waloryzacji i inne podajemy w dodatku dołączonym do niniejszego numeru UiPP pt. „Wskaźniki i stawki".

C. PRAWO PRACY

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), zwanej K.p.

V. NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

1. Przekształcenie umowy na zastępstwo w zwykłą umowę o pracę

1) Pracownik jest zatrudniony od października 2023 r. na podstawie umowy na zastępstwo za pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim, który jest rencistą. Zastępowany pracownik poinformował, że nie wróci do pracy ze względu na stan zdrowia oraz wystąpił o rozwiązanie umowy z dniem 31 marca 2024 r. za porozumieniem stron, co zostało zaaprobowane. W efekcie pracownik zastępujący przejdzie na zwykłą umowę o pracę. Czy należy mu wydać świadectwo pracy za czas pracy na podstawie umowy na zastępstwo?

W świetle art. 97 § 1 zd. 1 K.p., wydanie świadectwa pracy nie jest konieczne, gdy przekształcenie umowy o pracę na zastępstwo (dalej zwanej umową na zastępstwo) w zwykłą umowę o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony zostało dokonane:

– za porozumieniem zmieniającym,
– wskutek zamiaru zawarcia nowej umowy w ciągu 7 dni od rozwiązania umowy na zastępstwo.

W przypadku wskazanym w pierwszym myślniku nie dochodzi w ogóle do ustania stosunku pracy, które warunkuje powstaniem obowiązku sporządzenia i przekazania pracownikowi świadectwa pracy. Z kolei w sytuacji przedstawionej w drugim myślniku, ustawodawca wprowadził wyjątek od spełnienia tego obowiązku.

Ważne: Pracodawca, który zawrze nową umowę o pracę w ciągu 7 dni od rozwiązania umowy na zastępstwo, wydaje świadectwo pracy wyłącznie na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Powinien tego dopełnić w ciągu 7 dni od złożenia wniosku. Wniosek może złożyć pracodawcy w każdym czasie i może on dotyczyć tylko okresu pracy na zastępstwo albo wszystkich okresów zatrudnienia, nieudokumentowanych dotychczas świadectwem pracy (art. 97 § 1^1 i 1^2 K.p.).

2) Czy umowę na zastępstwo wlicza się do limitów 3/33 zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony?

Umowa na zastępstwo nie jest odrębnym rodzajem umowy o pracę. Zalicza się ją do umów o pracę na czas określony, lecz wyróżnia się ona szczególnym charakterem. Może

być bowiem zawarta wyłącznie w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie dotyczą jej także dwie zasady obowiązujące wobec tzw. zwykłych umów na czas określony. Po pierwsze, umowa na zastępstwo nie podlega limitom 3/33 zatrudnienia terminowego (maksymalnie 3 umowy na czas określony i łącznie 33 miesiące zatrudnienia terminowego między tym samym pracodawcą i pracownikiem). Po drugie, okres jej trwania nie przedłuża się do dnia porodu. Wynika to z art. 25^1 § 4 pkt 1 i § 4^1 oraz i art. 177 § 3^1 K.p.

3) Czy zawierając zwykłą umowę o pracę na czas określony po umowie na zastępstwo, pracownik musi ponownie wypełnić kwestionariusz osobowy oraz otrzymać informację o warunkach zatrudnienia?

Pracodawca wybiera czy umowa zastępująca umowę na zastępstwo będzie zwykłą umową terminową, czy też bezterminową (dalej zwane łącznie zwykłą umową o pracę). Decyzja leży w jego gestii, z tym że pracownik musi na nią przystać. Zgoda pracownika jest potrzebna zarówno wtedy, gdy przekształcenie umowy na zastępstwo następuje w trybie:

– porozumienia zmieniającego bez rozwiązywania stosunku pracy, jak i
– zawarcia zwykłej umowy o pracę od następnego dnia (lub innego terminu ustalonego przez pracodawcę i pracownika) po rozwiązaniu umowy na zastępstwo.

W obydwu przypadkach nie ma potrzeby ponownego wypełniania przez pracownika kwestionariusza osobowego (jeśli pracodawca go stosuje) lub przekazania danych osobowych w postaci innego oświadczenia. Pracodawca dysponuje bowiem jego danymi, pozyskanymi zgodnie z art. 22^1 K.p. i ewentualnie art. 22^{1a}-22^{1b} K.p. Jeżeli wystąpiły jakiekolwiek zmiany w tych danych, pracownik powinien o nich informować pracodawcę na bieżąco. Ma to związek z kontynuowaniem dotychczasowej dokumentacji pracowniczej, zgodnie z art. 94^5 K.p. (dotyczy umów zawartych od 1 stycznia 2019 r.).

Wzór umowy o pracę
dostępny w dziale Prawo pracy
w Programie DRUKI Gofin

Pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi informację o warunkach zatrudnienia, gdy zmiana umowy na zastępstwo w zwykłą umowę o pracę nastąpiła w drodze:

– zawarcia nowej umowy o pracę nie bezpośrednio po rozwiązaniu umowy na zastępstwo, bez względu na modyfikację/brak modyfikacji poprzednich warunków pracy i płacy,
– porozumienia zmieniającego przewidującego jednocześnie inne od dotychczasowych warunki pracy i płacy, które są objęte dyspozycją art. 29 § 3 K.p. (art. 29 § 3^3 K.p.).

Utrzymanie warunków zatrudnienia w sytuacji z drugiego myślnika nie uruchamia obowiązku informowania, ponieważ sam rodzaj umowy mu nie podlega. Taki wniosek jest również uzasadniony w przypadku zawarcia zwykłej umowy o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu umowy na zastępstwo. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w stanowisku MRPiPS z 6 czerwca 2023 r., wydanym w odpowiedzi na pytanie naszego Wydawnictwa, wyjaśniło, że: *„(…) Wydaje się, że zawarcie kolejnej umowy o pracę nie zawsze skutkuje koniecznością aktualizacji informacji o warunkach zatrudnienia, jeżeli zachowują one aktualność. Zawarcie bezpośrednio po umowie o pracę na czas określony kolejnej umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony, co do zasady, nie powoduje zmiany warunków zatrudnienia, o których mowa w omawianym przepisie K.p. Jeżeli w związku z zawarciem bezpośrednio po umowie o pracę na czas określony*

kolejnej umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony warunki zatrudnienia nie ulegają zmianie, to nie zachodzi konieczność aktualizacji treści informacji, o której mowa w art. 29 § 3 K.p. (...)".

2. Uznanie umowy zlecenia za umowę o pracę

Umowa, którą zamierzają podpisać strony ma cechy umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. Czy zawarcie w takich warunkach (za obopólną zgodą obydwu stron) umowy zlecenia daje pełną gwarancję, że w razie sporu sąd nie orzeknie, iż jest to umowa o pracę?

Takiej pewności nie ma, ponieważ sąd bada nie tylko to co strony zapisały w umowie, ale przede wszystkim to jak umowa była wykonywana. Często występują przypadki, w których umowa zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (zleceniobiorcą a zleceniodawcą) nie posiada cech, które w 100% kwalifikowałyby ją jako umowę cywilnoprawną lub jako umowę o pracę.

Ważne: Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok SN z 5 maja 2010 r., sygn. akt I PK 8/10).

Ostatecznie nie dochodzi do zawarcia umowy mieszanej – orzecznictwo przyjmuje, że takiej umowy zawrzeć nie można (por. np. postanowienie SN z 23 lutego 2023 r., sygn. akt III USK 136/22), lecz o jej charakterze przesądza przeważająca ilość cech danej umowy.

Zgodnie z art. 22 § 1 K.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1^1 K.p.). Kluczowe znaczenie dla ustalenia istnienia stosunku pracy ma w tej sytuacji stwierdzenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie. W świetle art. 22 § 1^1 K.p., oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Z tego powodu, nawet jeśli w samej umowie zawarte byłyby postanowienia, które świadczyłyby o braku cech pracowniczego stosunku pracy, ale w rzeczywistości nigdy nie byłyby one realizowane, to nie stałoby to na przeszkodzie w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Z tych względów orzecznictwo jednolicie przyjmuje, że: *„W razie wątpliwości, czy dana umowa jest przykładowo umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Tak samo należy postąpić, gdy chodzi o zestawienie cech charakterystycznych dla dwóch (lub większej liczby) typów umów cywilnoprawnych, np. umowy o dzieło i umowy zlecenia. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Istotne*

(pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu." (por. wyrok SN z 4 października 2017 r., sygn. akt III UK 204/16).

Sąd przykłada zatem dużą wagę do rzeczywistego wykonywania umowy, a nie tylko tych jej postanowień, które strony formalnie uzgodniły. Jedną z najbardziej istotnych cech warunkujących uznanie umowy za umowę o pracę jest podporządkowanie pracodawcy. W tym aspekcie warto zwrócić uwagę na fakt, iż za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma podporządkowanie organizacyjne przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. Ponadto przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 K.p. Dlatego też codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i wykonywanie na bieżąco poleceń, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy. Nawet zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Nie odbiera ono umowie cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Przemawia to za pozornością takiego postanowienia umownego, które jednak nie może odbierać takiemu stosunkowi pracy cechy umowy o pracę.

Zwracamy uwagę! Postanowienia umowne i decyzja stron o wyborze rodzaju umowy będą miały wtórne znaczenie, jeśli okaże się, że nie były one w rzeczywistości realizowane zgodnie z zapisami umowy. Jeśli pracodawca w rzeczywistości z góry wie, że dana osoba będzie pracowała w warunkach podporządkowania jako pracownik, to nawet, jeśli przy samym konstruowaniu umowy kandydat do zatrudnienia zgadza się na umowę cywilnoprawną, należy liczyć się z tym, że w razie jakiegokolwiek konfliktu będzie mógł podważać charakter swojego zatrudnienia.

3. Dopuszczalność żądania od pracownika udokumentowania niekaralności

Czy w procesie rekrutacji pracodawca może samodzielnie sprawdzić niekaralność kandydata na pracownika w Krajowym Rejestrze Karnym? Czy może uzależnić podpisanie umowy o pracę od przedstawienia przez niego danych z Krajowego Rejestru Karnego?

Przepis art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1068 ze zm.) przewiduje, że na żądanie pracodawcy, sprawdzenie niekaralności może nastąpić wyłącznie w stosunku do tych pracowników, co do których z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej. Kategorie pracowników,

od których wymaga się niekaralności to np. nauczyciele czy pracownicy samorządowi. Zaświadczeń o niekaralności wymaga się także od kandydatów do służb mundurowych.

Przykład

Kandydaci do pracy w straży miejskiej muszą legitymować się korzystaniem z pełni praw publicznych oraz brakiem skazania prawomocnym wyrokiem sądu za ścigane z oskarżenia publicznego i umyślnie popełnione przestępstwo lub przestępstwo skarbowe. Okoliczności te mogą być udokumentowane w sposób pewny wyłącznie zaświadczeniem z Krajowego Rejestru Karnego.

Często wymagane jest wykazanie niekaralności w zakresie przestępstw umyślnych. Przyjmuje się, że pracodawca jest w swych uprawnieniach ograniczony i nie ma wówczas prawa żądać zaświadczenia w zakresie dalej idącym (przestępstw nieumyślnych). W sektorze niepublicznym zdarzają się też przypadki wymogu wykazania niekaralności np. w określonym zakresie wymagana jest przykładowo od pracowników zatrudnionych w transporcie drogowym i ochronie mienia.

Żądanie zaświadczenia o niekaralności od pracowników, co do których ustawa nie przewiduje takiego wymogu jest zatem co do zasady postępowaniem niezgodnym z przepisami. Na etapie rekrutacji pracowników, zgodne z prawem jest zażądanie przez pracodawcę wyłącznie podania danych osobowych wymienionych w art. 22^1 § 1-2 K.p. Innych informacji na etapie naboru i w okresie późniejszym żądać mogą ci pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników, w stosunku do których przepisy szczególne przewidują obowiązek ich podania.

Część pracodawców decyduje się podjąć ryzyko ponieważ w piśmiennictwie wypowiadane są czasem poglądy bardziej liberalne podchodzące do wykładni omawianych regulacji. Najdalej idący wskazuje, że pracodawca mimo braku wyraźnego przepisu ma prawo żądać zaświadczenia o niekaralności, a pracownik ma obowiązek udzielenia tej informacji, nawet jeśli nie zgadza się z pracodawcą. Może być to jednak postępowanie bardzo ryzykowne nie tylko w świetle obawy o naruszanie przepisów o przetwarzaniu danych osobowych, ale nawet dóbr osobistych, o czym świadczyć może np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 15 marca 2007 r. (sygn. akt I ACa 1136/06), iż udzielenie przez pozwany Skarb Państwa informacji o warunkowym umorzeniu postępowania karnego wobec powoda podmiotowi nieuprawnionemu (tj. pracodawcy), stanowiło nie tylko naruszenie zakazu przetwarzania tego rodzaju danych, ale także naruszenie dobra osobistego powoda w postaci prawa do prywatności. Nie można wykluczyć, iż roszczenia odszkodowawcze kandydat na pracownika mógłby sformułować nie tylko wobec Skarbu Państwa, ale także wobec pracodawcy wykazując, iż nadużywał swoich uprawnień.

Rozsądne wydawałoby się jednak stanowisko umożliwiające przetwarzanie przez pracodawcę informacji o karalności pracownika za jego wyraźną zgodą, jeżeli przemawia za tym usprawiedliwiony interes pracodawcy w zakresie posługiwania się informacjami dotyczącymi karalności. Takie działanie nie przesądza o braku negatywnych konsekwencji.

Przykład

Pracodawca zatrudniający magazyniera mógłby oczekiwać od niego wykazania się niekaralnością z zakresu przestępstw przeciwko mieniu (gdyż w tym zakresie ma to wpływ na pracę), ale już nie innych np. przeciwko zdrowiu i życiu czy drogowych. Można też ewentualnie przyjąć od pracownika dobrowolne oświadczenie o braku karalności i gdyby w przyszłości okazało się nieprawdziwe, wyciągnąć wobec niego stosowne konsekwencje.

Pracownik, który nie był karany, ma prawo z własnej inicjatywy przedstawić zaświadczenie o swojej niekaralności, jeśli uważa, iż polepszy to jego sytuację na tle innych kandydatów podczas procedury rekrutacyjnej.

VI. ROZLICZANIE CZASU PRACY

1. Rekompensata za pracę w niedzielę wykonywaną ponad normę dobową

Pracownik przepracował przy odśnieżaniu miasta 12 godzin w niedzielę, która nie jest dla niego dniem pracy. W zamian za to otrzymał dzień wolny od pracy w wymiarze 8 godzin. Czy za pozostałe 4 godziny należy się pracownikowi dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia?

Tak, gdyż stanowią one pracę nadliczbową z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, za które pracodawca może wypłacić wynagrodzenie ze 100% dodatkiem lub udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy – na wniosek pracownika w wymiarze 1:1, a w przypadku braku takiego wniosku – w wymiarze 1,5:1.

Podstawową formą rekompensaty za pracę w niedzielę jest udzielenie pracownikowi innego dnia wolnego od pracy – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli (art. 151^{11} § 1 pkt 1 K.p.). Jeśli natomiast udzielenie dnia wolnego w tym terminie nie jest możliwe – pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy w terminie do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku takiej możliwości, pracodawca powinien wypłacić pracownikowi dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

Dzień wolny za pracę zarówno w niedzielę, jak i święto przysługuje bez względu na liczbę przepracowanych godzin w takim dniu. Potwierdza to stanowisko resortu pracy z 16 czerwca 2016 r. w sprawie udzielania dni wolnych za pracę w niedzielę, zgodnie z którym: *„(...) Obowiązek udzielenia dnia wolnego od pracy za pracę w niedzielę, jak również za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, jest niezależny od wymiaru czasu pracy (liczby godzin pracy) świadczonej w niedzielę/dniu wolnym z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy, a także od przewidzianej liczby godzin pracy w dniu, w którym ten dzień jest udzielany (oddawany). (...)”*

MRPiPS

W sytuacji przedstawionej w pytaniu, pracownik za 12-godzinną pracę w niedzielę otrzymał dzień wolny od pracy, który zrekompensował mu jednak tylko pracę 8-godzinną. Pozostałe 4 godziny – przekraczające dobową 8-godzinną normę czasu pracy – są zatem nadgodzinami dobowymi wymagającymi dodatkowej rekompensaty.

Ważne: Za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia (art. 151^{1} § 1 pkt 1 lit. b K.p.).

Należy przy tym mieć na uwadze, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W ta-

kim przypadku pracodawca udziela mu czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151^2 K.p.). Oznacza to, że w sytuacji przedstawionej w pytaniu za 4 godziny niezrekompensowane pracownikowi dniem wolnym, pracodawca może wypłacić wynagrodzenie ze 100% dodatkiem lub udzielić czasu wolnego od pracy – na wniosek pracownika w wymiarze 1:1, a w przypadku braku takiego wniosku – w wymiarze 1,5:1.

MRPiPS Zgodnie z przywołanym wcześniej stanowiskiem resortu pracy: *„(…) Jeżeli liczba godzin pracy przewidziana w dniu, w którym pracownikowi został udzielony dzień wolny za pracę wykonywaną w niedzielę lub w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, jest mniejsza od liczby godzin pracy, którą pracownik wykonywał w niedzielę/dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, to może to spowodować zarówno przekroczenie wymiaru czasu pracy, jak i średniotygodniowej (40-godzinnej) normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.”*. Oznacza to, że jeśli np. pracownik w wolną niedzielę przepracował 8 godzin, a odebrał w zamian dzień wolny od pracy w wymiarze 6 godzin (taka liczba godzin pracy wynikała w tym dniu z harmonogramu czasu pracy), to 2 godziny dodatkowej pracy mogą stać się nadgodzinami średniotygodniowymi.

Zwracamy uwagę! Za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Jeśli jednak przekroczenie normy tygodniowej nastąpiło z powodu pracy w nadgodzinach dobowych, to należy wypłacić wyłącznie dodatek za nadgodziny dobowe. Tak wynika z art. 151^1 § 1 i 2 K.p.

2. Czas pracy podczas podróży służbowej

Pracownik jest zatrudniony w organizacji podstawowej od poniedziałku do piątku. W jednym z miesięcy odbył podróż służbową, która rozpoczęła się w piątek o 11^{00}. Po dotarciu na miejsce pracownik przez 2 godziny od 16^{00} do 18^{00} wykonywał pracę, kontynuował ją w sobotę od 7^{00} do 15^{00} i w poniedziałek od 7^{00} do 8^{00}, następnie wyruszył w drogę powrotną, docierając do zakładu pracy o 13^{00} (w niedzielę nie pracował). Czy za niedzielę pracownikowi przysługuje dzień wolny?

Zgodnie z art. 128 § 1 K.p., czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zasadniczo, nie może on przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, chociaż w niektórych systemach czasu pracy (np. równoważnym) dopuszcza się przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy (art. 129 § 1 K.p.). Ramy czasowe czasu pracy w danej dobie pracowniczej, wyznacza rozkład czasu pracy, który z pewnymi wyjątkami, pracodawca jest obowiązany sporządzić i przekazać pracownikowi zgodnie z wytycznymi zawartymi w art. 129 § 3 K.p.

To właśnie w oparciu o rozkład czasu pracy Czytelnik powinien dokonać klasyfikacji tego, którą część podróży służbowej pracownika należy zaliczyć do czasu pracy. Okres podróży służbowej przypadający w godzinach rozkładowych bez względu na to, czy pracownik wykonuje wówczas pracę, podróżuje (np. przemieszcza się do lub z docelowego miejsca delega-

cji), czy oczekuje (np. na rozpoczęcie spotkania, pociąg, czy samolot), zalicza się do czasu pracy. Natomiast okres podróży służbowej przypadający poza rozkładem czasu pracy, należy zaliczyć do czasu pracy pod warunkiem, że pracownik wykonuje w tym czasie zadanie służbowe, także gdy ma to miejsce w trakcie podróżowania (przemieszczania się). Takie wnioski płyną z orzecznictwa Sądu Najwyższego, które z uwagi na brak w przepisach o czasie pracy odpowiednich regulacji, stanowi wytyczne w tym zakresie. Przykładowo w wyroku z 4 lipca 1978 r. (sygn. akt I PR 45/78, PiZS 1979/10/76) Sąd Najwyższy uznał, że: *„Podczas podróży służbowej pracownik w zasadzie nie świadczy pracy i nie pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w rozumieniu art. 128 K.p., chyba że podczas podróży wykonuje zatrudnienie.”.* W innym wyroku wyraził z kolei pogląd, że: *„Czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 K.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone) (…)”* (por. wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 265/04, OSNP 2006/5-6/76).

Czas podróży służbowej zaliczany i niezaliczany do czasu pracy

Rodzaj czynności	Przypadające na rozkład czasu pracy	Przypadające poza rozkładem czasu pracy
wykonywanie pracy/zadań służbowych	zaliczany do czasu pracy	zaliczany do czasu pracy
podróżowanie/przemieszczanie się		niezaliczany do czasu pracy, chyba że podczas niego pracownik wykonuje zadanie służbowe np. prowadzi pojazd, którym przewozi innych pracowników wysłanych w podróż służbową
oczekiwanie na zadanie, odpoczynek		niezaliczany do czasu pracy

Przykład

Przyjmujemy dane z pytania oraz zakładamy, że pracownik jest zatrudniony w stałych godzinach pracy od 8^{00} do 16^{00}. Do czasu pracy należy zaliczyć czas podróży służbowej przypadający:

- *w piątek: od 11^{00} do 16^{00} – w czasie rozkładowym (przemieszczanie się do miejsca docelowego) oraz od 16^{00} do 18^{00} – w czasie pozarozkładowym (wykonywanie pracy), która stanowi pracę w godzinach nadliczbowych dobowych (2 godz.),*
- *w sobotę: od 7^{00} do 15^{00} – w czasie pozarozkładowym, który w zakresie od 7^{00} do 8^{00} (1 godz.) stanowi nadgodzinę dobową (z doby piątkowej), a w pozostałym pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (7 godz.),*
- *w poniedziałek: praca od 7^{00} do 8^{00} (z dużym prawdopodobieństwem nadgodzina średniotygodniowa) i od 8^{00} do 13^{00} – w czasie rozkładowym przemieszczanie się.*

Ponieważ pracownik z pytania w czasie podróży służbowej nie wykonywał pracy w niedzielę, która jest dla niego dniem wolnym od pracy, pracodawca nie ma obowiązku zapewniania mu (za ten dzień) innego dnia wolnego. Jednakże taką formę rekompensaty powinien zastosować jeżeli, pracownik wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu

czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Wówczas na mocy art. 151^3 K.p. należy pracownikowi (w terminie z nim uzgodnionym) udzielić innego dnia wolnego w terminie do końca okresu rozliczeniowego. Z kolei, gdy dochodzi do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje rekompensata w postaci dodatku (w wysokości i na zasadach określonych w art. 151^1 K.p.) lub czasu wolnego (w wymiarze i na zasadach określonych w art. 151^2 K.p.).

VII. WYNAGRODZENIA I INNE NALEŻNOŚCI PRACOWNICZE

1. Wynagrodzenie za urlop ze składników zmiennych po absencji chorobowej przerwanej urlopem wypoczynkowym

Pracownik jest nieobecny w pracy z powodu choroby od 19 listopada 2021 r. W 2022 r. wystąpiła przerwa w tym okresie, podczas której skorzystał z urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie tego pracownika składa się ze składników stałych (stawka zasadnicza) i zmiennych (wynagrodzenie za nadgodziny, dodatek nocny, premia). Wynagrodzenie urlopowe zostało naliczone z kwot wypłaconych w 2021 r. przed absencją chorobową. Czy obecnie wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy wykorzystywany po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego należy obliczyć tylko ze składników stałych, czy również ze składników zmiennych i z jakiego okresu?

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się ze składników stałych i zmiennych.

Składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (tu wynagrodzenie za nadgodziny, dodatek nocny i premia) przyjmuje się do podstawy wynagrodzenia urlopowego (dalej zwanego podstawą) w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a przy znacznym wahaniu ich wysokości – z maksymalnie 12 miesięcy. Ta zasada wynika z § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego… (Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.), dalej rozporządzenia urlopowego. Wyjątki od niej przewiduje § 11 tego aktu prawnego, z których jeden ma zastosowanie do pracownika z pytania. Otóż w podstawie uwzględnia się wynagrodzenie z najbliższych miesięcy, za które pracownikowi przysługiwały składniki zmienne, gdy pracownikowi nie należały się one przez:

- cały okres przyjęty do podstawy, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub
- przez okres krótszy niż wskazany w myślniku 1, lecz obejmujący jeden lub kilka pełnych miesięcy kalendarzowych.

Czytelnik zastosował tę regułę w 2022 r., co nie zamyka drogi do jej ponownego wykorzystania w 2024 r.

Powołany przepis nie limituje jego stosowania wobec tego samego, długotrwale nieobecnego pracownika. Nie wskazuje również okresu, którego nie wolno przekraczać, cofając się do „najbliższych miesięcy", za które pracownik uzyskał składniki zmienne. Nie wspomina

też o sytuacjach, które mogłyby wykluczyć obowiązek zawartych w nim instrukcji ze względu na drugi wyjątek w nim zapisany. Zgodnie z tą regulacją, podstawę stanowią składniki zmienne wypłacone za okres faktycznie przepracowany, jeżeli przed rozpoczęciem urlopu pracownik otrzymał je za okres krótszy niż 3 miesiące (ewentualnie maksymalnie 12 miesięcy). Czytelnik musiałby zastosować te wytyczne, gdyby absencja chorobowa została przerwana świadczeniem przez nie dłużej niż 3 miesiące pracy, za okres której pracownik otrzymałby składniki zmienne. Korzystanie z urlopu wypoczynkowego nie podlega tej dyspozycji. Za czas urlopu pracownik uzyskuje wynagrodzenie urlopowe, którego wysokość powinna być jak najbardziej zbliżona do wynagrodzenia za pracę. Nie jest ono jednak wynagrodzeniem za pracę, lecz wynagrodzeniem gwarancyjnym (por. art. 172 w zw. z art. 80 K.p. oraz m.in. wyrok SN z 13 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 214/17 i wyrok NSA z 11 października 2022 r., sygn. akt II FSK 364/20). Na podstawie § 6 pkt 4 rozporządzenia urlopowego wyłącza się to wynagrodzenie z podstawy wynagrodzenia urlopowego.

W świetle powyższego, Czytelnik musi jeszcze raz uwzględnić składniki zmienne z 2021 r., wypłacone przed absencją chorobową, naliczając wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy udzielany pracownikowi po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Przykład

Nieobecność pełnoetatowego pracownika z powodu choroby obejmuje okres od 19 listopada 2021 r. do 18 lipca 2022 r. oraz trwający okres rozpoczęty od 19 października 2022 r. W przerwie między nimi, przypadającej od 19 lipca do 18 października 2022 r., pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego. W lipcu i w październiku 2022 r. było do przepracowania po 168 godzin, a w sierpniu i we wrześniu 2022 r. po 176 godzin. Pracownik korzystał z urlopu przez cały sierpień i wrzesień 2022 r., w lipcu 2022 r. przez 9 dni, tj. 72 godziny (9 dni x 8 godz.), a w październiku przez 12 dni, czyli 96 godzin (12 dni x 8 godz.). Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosi 5.000 zł. Oprócz tego ma on prawo do premii i dodatku za pracę w nocy, zaliczanych do składników zmiennych.

Za wrzesień-listopad 2021 r. (najbliższe miesiące w rozumieniu § 11 ust. 1 rozporządzenia urlopowego, w których nominalny wymiar czasu pracy wynosił 504 godziny, z czego pracownik przepracował 440 godzin, gdyż od 19 listopada 2021 r. przebywał na zwolnieniu oraz 9 nadgodzin) łącznie otrzymał 6.710 zł, w tym:

- *6.100 zł premii regulaminowej (2.200 zł za wrzesień + 2.400 zł za październik + 1.500 zł za listopad),*
- *110 zł dodatku za pracę w nocy (49 zł za wrzesień + 46 zł za październik + 15 zł za listopad),*
- *500 zł wynagrodzenia za nadgodziny (240 zł za wrzesień + 260 zł za październik + 0 zł za listopad – po aktualizacji stawek odpowiednio do § 10 rozporządzenia urlopowego).*

Ta kwota została przyjęta do podstawy wynagrodzenia urlopowego ze składników zmiennych. Wynagrodzenie urlopowe wyniosło:

- *za lipiec 2022 r.: z tytułu płacy zasadniczej 1.999,94 zł (5.000 zł : 30 = 166,67 zł; 166,67 zł x 18 dni = 3.000,06 zł; 5.000 zł – 3.000,06 zł = 1.999,94 zł), a ze składników zmiennych 1.195,20 zł (6.710 zł : 449 godz. = 14,94 zł; 14,94 zł x 72 godz. = 1.075,68 zł), czyli łącznie **3.075,62 zł,***
- *za sierpień i za wrzesień 2022 r.: z tytułu płacy zasadniczej po 5.000 zł, a ze składników zmiennych 2.629,44 zł (14,94 zł x 176 godz.), czyli łącznie **7.629,44 zł,***
- *za październik 2022 r.: z tytułu płacy zasadniczej 2.833,29 zł (166,67 zł x 13 dni = 2.166,71 zł; 5.000 zł – 2.166,71 zł = 2.833,29 zł), a ze składników zmiennych 1.434,24 zł (14,94 zł x 96 godz.), czyli łącznie **4.267,53 zł.***

*Do podstawy wynagrodzenia urlopowego ze składników zmiennych za urlop udzielany pracownikowi po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego pracodawca przyjmie ponownie **6.710 zł,** a stawka urlopowa pozostanie na poziomie **14,94 zł,** chyba że stawki wymagały aktualizacji.*

2. Dwa terminy wypłat wynagrodzeń kierowcy w przewozach międzynarodowych, z uwzględnieniem stanowiska GIP

Obowiązujący od 19 sierpnia 2023 r. przepis art. 26i ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2022 r. poz. 1473 ze zm.) przewiduje możliwość wypłaty wynagrodzenia – kierowcy wykonującemu zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych, uznanego za pracownika delegowanego do celów dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 2, str. 431, Dz. Urz. UE L 252 z 19.09.2012, str. 59 oraz Dz. Urz. UE L 173 z 09.07.2018, str. 16), w rozumieniu krajowych przepisów państwa, na terytorium którego kierowca jest delegowany – w dwóch ratach, w stałym i ustalonym z góry terminie, na zasadzie odstępstwa od regulacji art. 85 § 1 i 2 K.p. W myśl powołanych przepisów kodeksowych, wynagrodzenie za pracę wypłaca się co najmniej raz w miesiącu, z dołu, w stałym i ustalonym z góry terminie, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

W efekcie możliwość wypłaty wynagrodzenia kierowcy, o którym mowa wyżej, w dwóch ratach, z których pierwsza musi być postawiona do jego dyspozycji z dołu, w ciągu pierwszych 10 dni miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługuje, a druga z dołu, niezwłocznie po ustaleniu pełnej wysokości wynagrodzenia, nie później jednak niż do 21. dnia następnego miesiąca kalendarzowego, jest sytuacją wyjątkową w polskim prawie pracy.

Wysokość pierwszej raty wynagrodzenia zależy od tego, czy miesięczny przychód kierowcy wykonującego zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych jest wyższy, czy niższy od przeciętnego wynagrodzenia, czyli prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na dany rok kalendarzowy, ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 ustawy o sus. W 2024 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa wyżej wynosi 7.824 zł.

Przywołany na wstępie przepis ustawy o czasie pracy kierowców nie obejmuje sytuacji, w której wynagrodzenie kierowcy jest równe przeciętnemu wynagrodzeniu. **Czy to oznacza, że wynagrodzenie kierowcy uzyskującego przychód w wysokości równej przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu powinno być wypłacane jednorazowo nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego?**

Z takim pytaniem nasze Wydawnictwo wystąpiło do Głównego Inspektoratu Pracy (GIP), o czym informowaliśmy w UiPP nr 2/2024, str. 34, przy omawianiu tematu z tym powiązanego. W dniu 5 lutego 2024 r. otrzymaliśmy odpowiedź GIP (znak GIP-GBI.0701.1.2024.3), w której czytamy: *„(…) Obowiązujący od 19 sierpnia 2023 r. przepis art. 26i ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2022 r. poz. 1473 ze zm.) stanowi odstępstwo od zasad ogólnych określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) i umożliwia wypłatę wynagrodzenia za pracę w dwóch ratach.*

GIP

Pierwsza rata, z dołu, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego:

a) w przypadku kierowców, których miesięczny przychód jest niższy niż przeciętne wynagrodzenie – w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę ogłoszonego albo ustalonego na postawie art. 2 ust. 4 albo ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207),

b) w przypadku kierowców, których miesięczny przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie – w wysokości przeciętnego wynagrodzenia,

natomiast druga rata, z dołu, niezwłocznie po ustaleniu pełnej wysokości wynagrodzenia, nie później jednak niż do 21 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

Wskazany przepis nie przewiduje możliwości zastosowania odstępstwa w przypadku kierowców, których miesięczny przychód jest równy przeciętnemu wynagrodzeniu. W związku z czym, w takiej sytuacji wypłata pełnego należnego wynagrodzenia powinna nastąpić na zasadach ogólnych określonych w Kodeksie pracy, tj. z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.".

W świetle powyższego, wypłaty wynagrodzenia w dwóch terminach, tj. do 10. i 21. dnia następnego miesiąca można dokonać kierowcy wykonującemu międzynarodowe przewozy drogowe, uznanego za pracownika delegowanego do celów dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, gdy jego wynagrodzenie jest wyższe lub niższe w 2024 r. od kwoty 7.824 zł.

3. Ustalenie wynagrodzenia za okres zwolnienia na poszukiwanie pracy

Jaki wymiar zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy? Czy wówczas 1 dzień zwolnienia odpowiada 8 godzinom pracy? Jak obliczyć wynagrodzenie pracownika w przypadku skorzystania z tego zwolnienia? Nadmieniamy, że pracownik jest wynagradzany w stałej miesięcznej wysokości i otrzymuje zmienną premię miesięczną.

Zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, jest uprawnieniem przewidzianym przez art. 37 K.p. Przysługuje ono pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (co najmniej dwutygodniowego) dokonanego przez pracodawcę, w wymiarze:

– 2 dni roboczych – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,

– 3 dni roboczych – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36^1 § 1 K.p.

Zwolnienie to nie ulega przeliczeniu na godziny. Tym samym dla jego udzielenia bez znaczenia jest liczba godzin do przepracowania w dniach, w których pracownik będzie z niego korzystał.

Liczba zaplanowanych roboczogodzin (w dniach kiedy przypadło omawiane zwolnienie), będzie natomiast brana pod uwagę przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia za ten okres. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy… (Dz. U.

z 2017 r. poz. 927), dalej rozporządzenia o wynagrodzeniu, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Przy czym składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej (zmienne składniki wynagrodzenia) oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy. Zasady ustalania wynagrodzenia za urlop reguluje rozporządzenie urlopowe.

Z pytania wynika, iż pracownik otrzymuje wynagrodzenie określone w stałej miesięcznej wysokości (stały składnik wynagrodzenia), które w wynagrodzeniu urlopowym należy uwzględnić w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (§ 7 rozporządzenia urlopowego). Przyjmując, że w miesiącu korzystania ze zwolnienia na poszukiwanie pracy nie wystąpiły inne absencje w pracy, pracownik powinien mieć wypłacone wynagrodzenie stałe za ten miesiąc w pełnej wysokości. Z kolei podstawę wymiaru ze składników zmiennych (tu premii przysługującej w miesiącu korzystania ze zwolnienia) należy podzielić przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie pomnożyć tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie przepracowałby w czasie omawianego zwolnienia, w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z tego zwolnienia (§ 9 rozporządzenia urlopowego).

Przykład

Pracownik zatrudniony od 1 stycznia 2023 r. w systemie równoważnego czasu pracy za wynagrodzeniem 6.200 zł oraz zmienną premią miesięczną, pod koniec stycznia 2024 r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Wynagrodzenie płatne jest w ostatnim dniu roboczym miesiąca. Pracownik w dniach 26 i 27 lutego 2024 r. (w których miał zaplanowane 12-godzinne dniówki), skorzystał ze zwolnienia na poszukiwanie pracy. Zakładając, że za luty 2024 r. pracownik otrzymał premię w wysokości 930 zł oraz, że w tym miesiącu nie wystąpiły inne nieobecności, wynagrodzenie pracownika za luty 2024 r. wyniosło ***7.285,04 zł,*** *w tym:*

- *wynagrodzenie zasadnicze: 6.200 zł,*
- *premia: 930 zł,*
- *wynagrodzenie ze składników ustalanych w wysokości przeciętnej (zmiennych): 930 zł : 144 godz. (168 godz. – 24 godz.) = 6,46 zł; 6,46 zł x 24 godz. = 155,04 zł.*

4. Wpływ rozliczenia absencji chorobowej z grudnia 2022 r. na trzynastkę za 2023 r.

Po wypłacie wynagrodzenia za grudzień 2022 r. pracownik gminnego ośrodka pomocy społecznej był nieobecny w pracy z powodu choroby. Wynagrodzenie chorobowe i pomniejszenie nadpłaconego wynagrodzenia zasadniczego nastąpiło w styczniu 2023 r. Czy do podstawy trzynastki należy przyjąć wypłacone wynagrodzenie zasadnicze, czy pełne, skoro jego zmniejszenie było skutkiem rozliczenia absencji z poprzedniego roku?

Absencja pracownika (bez względu na powód, odpłatny/nieodpłatny oraz usprawiedliwiony/nieusprawiedliwiony charakter) wpływa na dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastkę). Może pozbawić pracownika sfery budżetowej prawa do tego świadczenia, gdyż jego nabycie zależy od okresu faktycznie przepracowanego (a nie pozostawania w stosunku pracy) w roku kalendarzowym, za który jest przyznawane. Taki skutek dotknie pracownika nie-

zwolnionego z warunku minimum stażowego (przepracowanie efektywnie co najmniej 6 miesięcy), prowadząc do jego niespełnienia. Dotyczy również pracownika, który miał minimum 2 dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wynika to z:

– art. 2 i art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1690), dalej ustawy o trzynastkach,
– rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, w tym m.in. postanowienia z 10 maja 2018 r. (sygn. akt II PK 173/17) i wyroku SN z 18 października 2011 r. (sygn. akt I PK 263/10) oraz
– stanowiska Departamentu Prawnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 25 stycznia 2015 r. w sprawie ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Do stażu uprawniającego do trzynastki wlicza się jednak okresy nieświadczenia pracy, które przepisy zaliczają do czasu pracy, np. przerwy na karmienie dziecka piersią zapewnione przez art. 187 K.p. czy czas szkoleń bhp (art. 237^3 § 3 K.p.) – por. stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 16 września 2020 r. w sprawie wynagrodzenia za okresy niewykonywania pracy.

Ze względu na treść art. 2 ust. 1-2 ustawy o trzynastkach oraz wskazane interpretacje sądowe i urzędowe, nieobecność w pracy obniża również poziom trzynastki. W pełnej wysokości przysługuje ona jedynie przy efektywnym przepracowaniu całego roku kalendarzowego. Jeżeli pracownik przepracuje minimum 6 miesięcy lub okres krótszy, lecz jest zwolniony z minimum stażowego na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy o trzynastkach, wówczas dodatkowe wynagrodzenie należy mu się w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu.

więcej Na temat dodatkowego wynagrodzenia za rok 2023 pisaliśmy w UiPP nr 3/2024, str. 42.

Ważne: Trzynastkę za 2023 r. oblicza się z wynagrodzenia za pracę, które pracownik faktycznie uzyskał w tym roku.

Przesądza o tym art. 4 ust. 1 ustawy o trzynastkach. Przepis ten instruuje, żeby dodatkowe wynagrodzenie roczne obliczać jako 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę:

– otrzymanego (a nie z wynikającego z umowy o pracę lub innego aktu będącego podstawą nawiązania stosunku pracy) przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje,
– uwzględniającego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu urlopowego, a także wynagrodzenie urlopowe oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Oznacza to, że Czytelnik powinien przyjąć do podstawy trzynastki za 2023 r. wynagrodzenie zasadnicze za styczeń 2023 r. po odliczeniu nadpłaty wynikającej z rozliczenia absencji chorobowej z grudnia 2022 r. Taką kwotę otrzymał bowiem pracownik. Wypłacone mu w tym miesiącu wynagrodzenie chorobowe pozostaje poza podstawą dodatkowego wynagrodzenia rocznego (§ 6 pkt 7 rozporządzenia urlopowego).

Zwracamy uwagę! Podstawę trzynastki pomniejsza się o wynagrodzenie za czas nieobecności, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (np. za tzw. urlop okolicznościowy). Ich wysokość oblicza się według zasad obowiązujących dla wynagrodzenia

urlopowego, z tym że składniki stałe i zmienne przyjmuje się z miesiąca, w którym przypadła absencja (§ 5 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniu). Brak prawa do wynagrodzenia za okres nieobecności powoduje natomiast, że do podstawy trzynastki wlicza się wynagrodzenie za przepracowaną część miesiąca, ustalone zgodnie z § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu lub § 11 tego aktu prawnego, gdy w danym miesiącu pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy albo inny przewidziany w ustawie zasiłkowej.

VIII. DOKUMENTACJA KADROWA

1. Przekazanie pracownikom PIT-11 oraz RMUA i dopuszczalność potrącenia kosztu wysyłki tych dokumentów z wynagrodzenia pracownika

W regulaminie pracy znajduje się zapis, że w związku z przechodzeniem na korespondencję elektroniczną pracownicy mogą podać adres e-mail oraz numer telefonu w celu weryfikacji adresu mailowego. Ma to ułatwiać dostęp do PIT-11 (o którego kopię notorycznie proszą pracownicy) oraz rocznego RMUA. Czy pracodawca może potrącić z wynagrodzenia koszt wysłania listu poleconego z tymi informacjami, jeżeli pracownik nie chce podać powyższych danych, ale zgodził się na piśmie na potrącenie?

Nie, potrącenie kosztów listu poleconego z informacjami PIT-11 i/lub RMUA z wynagrodzenia pracownika, który nie przekaże pracodawcy prywatnego adresu mailowego i numeru telefonu w celu otrzymania ich drogą elektroniczną, byłoby bezpodstawne i stanowiłoby wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Uzasadnienie tej odpowiedzi poniżej.

Zasady przekazywania PIT-11

Do obowiązków pracodawcy należy przekazywanie pracownikom informacji PIT-11 (art. 39 ust. 1 ustawy o pdof). Może go wykonać na różne sposoby, ponieważ przepisy żadnego nie narzucają. Ma zatem prawo dostarczyć pracownikom PIT-11 bezpośrednio do rąk własnych w tradycyjnej wersji papierowej, w tej samej wersji poprzez operatora pocztowego, albo za pośrednictwem poczty elektronicznej lub poprzez jego udostępnienie do pobrania w portalu pracowniczym. Przesądzają o tym:

- stanowisko ministerstwa finansów udostępnione naszemu Wydawnictwu 9 marca 2021 r.,
- interpretacje podatkowe, w tym m.in. indywidualne interpretacje Dyrektora KIS z 18 stycznia 2023 r. (znak 0112-KDIL2-1.4011.785.2022.2.AK), z 24 listopada 2023 r. (znak 0113-KDIPT2-3.4011.716.2023.1.KKA), z 9 maja 2022 r. (znak 0114-KDIP3-2.4011.319.2022.1.MJ),
- wykładnia sądów administracyjnych, w tym m.in. wyrok WSA w Bydgoszczy z 25 sierpnia 2015 r. (sygn. akt I SA/Bd 505/15) oraz wyrok WSA w Krakowie z 10 września 2018 r. (sygn. akt I SA/Kr 537/18), w którym znalazł się też pogląd, że dostarczanie PIT-11 drogą elektroniczną nie wymaga zgody pracownika.

Zwracamy uwagę! W wyroku z 22 października 2010 r. (sygn. akt I SA/Po 486/10, ONSAiWSA 2012/3/40), do którego odnosi się doktryna i interpretacje podatkowe, Woje-

wódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu podkreślił, że: *„(…) przekazanie deklaracji podatnikowi* (np. PIT-11 – przy. red.) *przez płatnika może nastąpić za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w sytuacji, gdy wiadomość jest przesyłana w formie wiadomości elektronicznej z podpisem elektronicznym na adres podatnika (pracownika podanym w tym celu) pod warunkiem, że zachowano wzór deklaracji. (…)".* Natomiast w interpretacji indywidualnej z 24 lutego 2023 r. (znak 0114-KDIP3-2.4011.1184.2022.2.JM) Dyrektor KIS przypominał ugruntowany pogląd o braku konieczności potwierdzania przez pracodawcę doręczenia PIT-11 pracownikowi. Zauważył jednak również, że dla celów dowodowych warto jest pozyskać elektroniczne potwierdzenie odbioru wiadomości elektronicznej z tym dokumentem.

Reguły dotyczące doręczenia RMUA

Według art. 41 ust. 8 ustawy o sus, pracodawca może przekazać pracownikowi roczną informację o danych wykazanych w raportach przekazanych do ZUS (dalej RMUA) za rok poprzedni do 28 lutego roku następnego w dwóch trybach. Pierwszy to tradycyjne pismo, a drugi to forma dokumentu elektronicznego, której użycie wymaga zgody pracownika. Dokumentem elektronicznym jest każda treść przechowywana w postaci elektronicznej, w szczególności tekst lub nagranie dźwiękowe, wizualne lub audiowizualne. Tak go definiuje art. 3 pkt 35 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 910/2014 z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie identyfikacji elektronicznej i usług zaufania... (Dz. U. UE L 257 z 28.08.2014, str. 73), do której odsyła art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 285 z późn. zm.).

więcej Na temat przekazania RMUA za 2023 r. pisaliśmy w UiPP nr 4/2024, str. 13.

Przepisy nie określają treści ani formy zgody na RMUA w formie dokumentu elektronicznego. W tej sytuacji pracownik może ją wyrazić poprzez każde zachowanie, które ujawnia jego wolę w sposób dostateczny, w tym również w postaci elektronicznej (art. 60 K.c.). Dla celów dowodowych rekomendujemy, żeby zgoda:

– przybrała co najmniej formę dokumentową (art. 77^2 K.c.),
– określała narzędzie przekazania RMUA w formie dokumentu elektronicznego, np. adres mailowy pracownika.

Jeżeli pracownik nie zgodzi się na otrzymanie RMUA w formie dokumentu elektronicznego, pracodawca musi mu go doręczyć na piśmie.

Pozyskanie prywatnego e-maila i telefonu pracownika

Podania danych kontaktowych pracodawca może żądać od kandydata do pracy (art. 22^1 § 1 pkt 3 K.p.), ale nie od pracownika (art. 22^1 § 2 K.p. nie wymienia tego typu danych). Nie on, lecz osoba ubiegająca się o pracę decyduje, czy przekaże numer telefonu, adres poczty elektronicznej czy inne formy kontaktu elektronicznego. Co więcej, pracodawca może je wykorzystywać wyłącznie do potrzeb rekrutacji i sfinalizowania zatrudnienia, w trakcie którego przetwarzanie tych danych jest dozwolone wyłącznie za zgodą pracownika (por. stanowiska: MRPiPS z 9 sierpnia 2019 r. oraz UODO z 17 sierpnia 2020 r. dostępne pod adresem http://www.vademecumkadrowego.pl/artykul_narzedziowa,1189,0,19933,wybrane-stanowiska-uodo.html).

Powstaje zatem pytanie, **czy pracodawcy, który chce doręczać pracownikom PIT-11 i RMUA elektronicznie, wolno powołać się na art. 22^1 § 4 K.p., żeby uzyskać ich prywatne e-maile i numery telefonów?**

Powołany przepis pozwala pracodawcy domagać się innych danych osobowych niż określone w art. 22^1 § 1 i 3 K.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Przekazanie PIT-11 i RMUA nie podlega

dyspozycji tego przepisu, ponieważ – jak napisaliśmy wcześniej – obowiązek dostarczenia pracownikom tej pierwszej informacji może być zrealizowany na różne sposoby, a tej drugiej tylko w dwóch. W konsekwencji pracodawca musi uzyskać zgodę pracownika (art. 22^{1a} § 1 K.p.), której wyrazem może być przekazanie obydwu tych danych kontaktowych, odpowiednio do postanowienia regulaminowego (tak u Czytelnika). Na marginesie należy zauważyć, że postanowienia regulaminowe zawierające zobowiązanie pracowników do przekazania tych danych, byłyby nieważne jako mniej korzystne dla nich niż przepisy powszechne (art. 58 K.c. w zw. z art. 9 § 1 K.p.).

Ważne: Pracownik, który nie zgodzi się na udostępnienie prywatnego adresu mailowego i numeru telefonu, nie może ponosić z tego tytułu negatywnych konsekwencji.

Nie może być także niekorzystnie traktowany. Te zasady określa art. 22^{1a} § 2 K.p., rozciągając je również na wycofanie wcześniej udzielonej zgody. Wskazany przepis tylko przykładowo wymienia zakazane skutki braku/wycofania zgody, do których zalicza przyczynę uzasadniającą odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Jako negatywną konsekwencję braku zgody pracownika na udostępnienie adresu e-mail i numeru telefonu należy ocenić obciążenie go kosztami wysłania listu poleconego zawierającego PIT-11 i/lub RMUA, o czym pisze Czytelnik, a czego nie doświadczają pracownicy, którzy udostępnili potrzebne do komunikacji elektronicznej dane. Takie działanie narusza zatem art. 22^{1a} § 2 K.p.

Potrącenia dobrowolne

Pracodawca potrzebuje pisemnej zgody pracownika, żeby dokonywać z jego wynagrodzenia innych potrąceń niż wskazane w art. 87 § 1 K.p. (tzw. potrącenia obowiązkowe, np. na świadczenia alimentacyjne) i w § 7 tego przepisu (odliczenia kwot wypłaconych w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia). Czytelnik spełnia ten warunek. Jednak z uwagi na wcześniejszą kwalifikację kosztów listu poleconego, takie potrącenie może być uznane za bezpodstawne. Za dokonywanie bezpodstawnych potrąceń grozi grzywna od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 282 § 1 pkt 1 K.p.).

IX. WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE WYBRANYCH ZAGADNIEŃ

1. Wyjazd służbowy czy delegowanie?

Czy trwający miesiąc wyjazd zagraniczny, który pracownicy odbywają wraz z pracodawcą w celu instalacji produktów firmy u klienta może być kwalifikowany jako podróż służbowa? Czy z uwagi na okres wykonywania pracy za granicą taki wyjazd stanowi dla pracowników delegowanie do Hiszpanii w ramach świadczenia usług, wymagające zapewnienia im minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w Hiszpanii?

Zgodnie z art. 3 pkt 5 lit. a ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73), dalej ustawy o delegowaniu pracowników, przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP rozumie się pracodawcę mającego siedzibę lub stałe miejsce wykonywania działalności na terytorium Polski, kieru-

jącego tymczasowo pracownika do pracy na terytorium państwa członkowskiego w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego. W tę definicję wpisuje się sytuacja, w której polski pracodawca na zlecenie kontrahenta z Hiszpanii wykonuje określone produkty, które następnie instaluje u klienta w Hiszpanii przy udziale pracowników zatrudnionych na stałe w Polsce. Zbliżoną regulację zawiera art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy nr 45/1999 z dnia 29 listopada 1999 r. w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług poza granicami państwowymi (BOE.286 z 30.11.1999.) dalej ustawy nr 45/1999, obowiązującej na terytorium Hiszpanii. Przepis ten definiuje delegowanie w ramach świadczenia usług poza granicami państwowymi m.in. jako delegowanie pracownika na rachunek i pod kierownictwem przedsiębiorstwa, w którym jest on zatrudniony w celu wykonania umowy zawartej między przedsiębiorstwem a odbiorcą świadczonych usług mającym swoją siedzibę lub prowadzącym działalność w Hiszpanii.

Wracając na grunt rodzimych przepisów, pracownikiem delegowanym z terytorium RP jest pracownik w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonujący pracę w Polsce, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP (art. 3 pkt 7 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług). Obydwie te definicje się uzupełniają.

Zwracamy uwagę! W przypadku miesięcznego pobytu pracowników w Hiszpanii na pracodawcy ciąży dodatkowy obowiązek informacyjny. Zgodnie z art. 25c omawianej ustawy, pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, przed delegowaniem takiego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim aktualizuje informacje, o których mowa w art. 29 § 3 i art. 29^1 § 2 K.p., oraz dodatkowo informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o:

– wynagrodzeniu za pracę przysługującym zgodnie z prawem państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik został delegowany,
– dodatku z tytułu delegowania lub przepisach dotyczących zwrotu wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, w przypadku gdy takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy, postanowienia regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych, lub należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową,
– linku do oficjalnej strony internetowej prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych.

Ważne: Poinformowanie pracownika o wynagrodzeniu, które przysługuje mu zgodnie z prawem państwa, do którego został on delegowany może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów tego państwa członkowskiego.

Pracodawca delegujący pracownika z terytorium RP na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie informuje takiego pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie jego warunków zatrudnienia niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, postanowień układów zbiorowych pracy lub porozumień zbiorowych, jeżeli przepisy te lub postanowienia zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

Odnosząc powyższe do przepisów obowiązujących w Hiszpanii, płaca minimalna w tym kraju jest ogłaszana po rozpoczęciu roku kalendarzowego, np. na 2022 r. została opublikowana w dekrecie królewskim z 22 lutego 2022 r., a obowiązująca w 2023 r. weszła w życie 16 lutego 2023 r. Na dzień oddania niniejszego numeru do druku jej wysokość w 2024 r. nie była jeszcze znana (w 2023 r. wynosiła 1.080 euro miesięcznie lub 36 euro dziennie). Co istotne w Hiszpanii obowiązują układy zbiorowe pracy i orzeczenia arbitrażowe, mające zastosowanie w danym miejscu i sektorze lub branży w odniesieniu do grupy zawodowej lub kategorii zawodowej, do której należy pracownik delegowany. Tym samym nie tylko branża, ale i jeden z 17 regionów, do którego pracodawca zamierza delegować pracowników będą miały wpływ na ostateczną wysokość ich minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w okresie pracy na terytorium Hiszpanii.

Obowiązek zapewnienia minimalnego wynagrodzenia oraz minimalnego wymiaru płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego wymaganego w państwie wykonywania pracy nie dotyczy wykwalifikowanych i/lub wyspecjalizowanych robotników delegowanych z przedsiębiorstwa dostawczego w celu wykonania wstępnego montażu i/lub pierwszej instalacji wyrobów, jeśli montaż lub instalacja stanowią nieodłączną część umowy i są niezbędne do uruchomienia dostarczonych wyrobów (art. 3 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. UE L 18 z 21.01.1997, str. 1 ze zm.). Warunkiem jest jednak to, by okres delegowania nie przekroczył ośmiu dni.

W kwestii świadczeń przysługujących z tytułu delegowania, pracodawca może bronić tezy, iż pracownicy udający się wraz z nim do Hiszpanii celem instalacji produktów u klienta odbywają podróż służbową.

Ważne: Zgodnie z art. 77^5 § 1 K.p., podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy.

Jeśli więc wyjazd do Hiszpanii odbywa się na polecenie pracodawcy, a nie w oparciu o porozumienie z pracownikiem czasowo zmieniające miejsce wykonywania pracy, a ponadto służy wykonaniu incydentalnego zadania służbowego, np. jeśli pracownicy odbywający podróż do Hiszpanii na co dzień pracują przy linii produkcyjnej, a instalacja produktów u klienta jest dla nich zdarzeniem odbiegającym od obowiązków realizowanych w ramach umówionej pracy, nie ma przeszkód aby dokonać zwrotu kosztów przejazdów, noclegów, wyżywienia na zasadach wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 2190) oraz wypłacać diety.

Dodatki z tytułu delegowania mogą uzupełniać wynagrodzenie pracownika do gwarantowanego w państwie wykonywania pracy wynagrodzenia minimalnego, o ile nie są one wypłacane z tytułu zwrotu kosztów faktycznie poniesionych w wyniku delegowania, takich jak koszty podróży, zakwaterowania lub wyżywienia (art. 4 ust. 5 ustawy o delegowaniu pracowników). Pozwala to zdaniem redakcji zaliczyć na poczet minimalnego wynagrodzenia hiszpańskiego 25% diety służące pokryciu innych drobnych wydatków w podróży.

Zwracamy uwagę! Fakt odbywania podróży służbowej nie wyklucza kwalifikacji pracownika, jako delegowanego do pracy w Hiszpanii. Zgodnie z interpretacją prezentowaną przez stronę hiszpańską, wyłącznie pracownicy, którzy są tymczasowo wysyłani do pracy

w innym państwie członkowskim, ale nie świadczą tam usług, nie są pracownikami delegowanymi. Dotyczy to np. pracowników będących w podróży służbowej (podczas której nie świadczą żadnych usług) uczestniczących w konferencjach, spotkaniach, targach, szkoleniach itp. Zgodnie z informacjami publikowanymi przez władze Hiszpanii, zakres dyrektyw o delegowaniu pracowników nie obejmuje takich pracowników i w związku z tym wymogi administracyjne i środki kontroli określone w art. 9 dyrektywy 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71 WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI") – Dz. U. UE L 2014.159.11, nie mają wobec nich zastosowania.

Ostatnim elementem omawianej informacji będzie link do oficjalnej strony internetowej prowadzonej przez państwo członkowskie, na terytorium którego pracownik został delegowany, zawierającej informacje o warunkach zatrudnienia, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych. W przypadku Hiszpanii jest to następujący adres: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-pl/desplazamiento/index.htm.

Dodatkowym obowiązkiem związanym z delegowaniem pracowników do Hiszpanii jest wynikająca z art. 5 ustawy nr 45/1999 konieczność zawiadomienia o delegowaniu organu pracy wspólnoty autonomicznej, gdzie usługi mają być świadczone przed rozpoczęciem delegowania i niezależnie od okresu jego trwania. Jeżeli usługi mają być świadczone na terytorium autonomicznych miast Ceuta i Melilla, zawiadomienie o delegowaniu należy przekazać wydziałom pracy i imigracji odpowiednich delegatur rządu. Zawiadomienie składa się drogą elektroniczną. Wyjątki od tego obowiązku dotyczą wyłącznie przypadków, w których delegowanie obejmuje okres do 8 dni. Samo zawiadomienie o delegowaniu musi zawierać:

- oznaczenie przedsiębiorstwa delegującego pracownika,
- siedzibę tego przedsiębiorstwa dla celów podatkowych oraz numer identyfikacyjny dla celów rozliczenia podatku od wartości dodanej,
- dane osobowe i zawodowe pracowników delegowanych,
- oznaczenie przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstw, a w określonych przypadkach, zakładu lub zakładów pracy, w których pracownicy delegowani będą świadczyć usługi,
- datę rozpoczęcia delegowania i jego przewidywany okres trwania,
- określenie rodzaju usług, które mają być świadczone przez pracowników delegowanych w Hiszpanii, ze wskazaniem odpowiedniego przypadku,
- dane identyfikacyjne i kontaktowe osoby fizycznej lub prawnej przebywającej w Hiszpanii, wyznaczonej przez przedsiębiorstwo jako jej przedstawiciel do kontaktów z właściwymi organami hiszpańskimi oraz, w razie potrzeby, do wysyłania i otrzymywania dokumentów lub powiadomień,
- dane identyfikacyjne i kontaktowe osoby, która może działać w Hiszpanii w imieniu usługodawcy w zakresie procedur informowania pracowników i konsultowania się z nimi oraz prowadzenia negocjacji dotyczących pracowników delegowanych do Hiszpanii.

Zwracamy uwagę! Pod adresem: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/datoscontacto-autlaborales/index.htm, znajdują się dane kontaktowe hiszpańskich urzędów do spraw pracy, do których pracodawca kieruje zawiadomienia o delegowaniu i informuje o warunkach pracy.

Przez cały okres delegowania pracowników do Hiszpanii pracodawca ma obowiązek udostępnienia do natychmiastowego wglądu w miejscu pracy, lub w formie cyfrowej:

- umowy o pracę lub dokumentów zawierających istotne elementy tej umowy,
- pasków wynagrodzeń oraz dowodów wypłaty wynagrodzenia każdemu pracownikowi,
- ewidencji czasu pracy obejmującej początek i koniec czasu trwania dnia pracy,
- dokumentu potwierdzającego zezwolenie obywatelom państw trzecich na pracę zgodnie z ustawodawstwem państwa siedziby (art. 6 ust. 2 ustawy nr 45/1999).

Co istotne ww. dokumenty muszą być przetłumaczone na język hiszpański lub na język współurzędowy terytorium, na którym mają być świadczone usługi.

Przykład

W związku z realizacją zamówienia pracodawca musi wyjechać do Hiszpanii, aby zamontować wykonane w Polsce wyroby (meble). Razem z nim wyjedzie dwóch pracowników. Pobyt za granicą będzie trwał około 1 miesiąca. Ten jednorazowy wyjazd można potraktować jako podróż służbową, uprawniającą pracowników do diet i zwrotu kosztów przejazdu, noclegu itp. Nie zmienia to jednak faktu, iż do takiego wyjazdu należy zastosować przepisy o delegowaniu pracowników do pracy w Hiszpanii. Oznacza to m.in. konieczność zapewnienia delegowanym pracownikom wynagrodzenia należnego pracownikowi za pracę w Hiszpanii. Jego wysokość zależy od branży i regionu, w którym będzie wykonywana usługa montażu mebli u klienta. W efekcie dopiero na podstawie tych danych pracodawca jest w stanie rozstrzygnąć, z jakich gwarancji płacowych korzystają pracownicy w okresie wykonywania montażu mebli w Hiszpanii.

2. Wypłata wynagrodzenia pozostałego po zmarłym członku rady nadzorczej

Członek rady nadzorczej spółki z o.o. nie był pracownikiem spółki, ale otrzymywał wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka rady. Czy po jego śmierci spółka powinna wypłacić pozostałe po nim wynagrodzenie na takich samych zasadach jak w przypadku śmierci pracownika?

Nie. Członek rady nadzorczej nie był pracownikiem, w związku z czym w przypadku jego śmierci nie ma zastosowania art. 63^1 § 2 K.p. Wynagrodzenie zmarłego członka rady nadzorczej wchodzi do masy spadkowej.

Zgodnie z art. 222^1 § 1 K.s.h., członkom rady nadzorczej spółki z o.o. może zostać przyznane wynagrodzenie. Wynagrodzenie to określa umowa spółki lub uchwała wspólników. Przykładowo można ustalić, że członkom rady nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie (miesięczne, kwartalne), lub przyjąć, że wynagrodzenie przysługuje za udział w posiedzeniu rady albo uzależnić je od wyników finansowych spółki. W myśl art. 222^1 § 2 K.s.h., członkom rady nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach rady (zwrot kosztów, w przeciwieństwie do wynagrodzenia, jest obligatoryjny).

Zwracamy uwagę! W przypadku, gdy członek rady nadzorczej jest wynagradzany z tytułu pełnienia tej funkcji, to z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (art. 6 ust. 1 pkt 22 ustawy o sus). Nie jest to tytuł do objęcia ubezpieczeniami chorobowym i wypadkowym. Ponadto, w myśl art. 66 ust. 1 pkt 35 ustawy zdrowotnej, członkowie rad nadzorczych posiadający miejsce zamieszkania na terytorium Polski podle-

gają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego (niezależnie do tego, czy otrzymują wynagrodzenie za pełnienie tej funkcji).

Śmierć członka rady nadzorczej spowodowała, że jego wynagrodzenie weszło do spadku i powinno zostać wypłacone spadkobiercom. W takim przypadku – dla otrzymania wynagrodzenia po zmarłym, np. przez członków rodziny – potrzebne będą dodatkowe dokumenty.

Przykład

W styczniu zmarł pracownik spółki oraz członek rady nadzorczej (niebędący pracownikiem). Po odbiór wynagrodzenia zgłosiły się żony zmarłych. W przypadku wynagrodzenia po zmarłym pracowniku, zastosowanie miał art. 63[1] § 2 K.p., zgodnie z którym, prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dopiero w razie braku takich osób, prawa te wchodzą do spadku). W przypadku zmarłego pracownika taką osobą była tylko jego żona, w związku z czym po stwierdzeniu, że nie ma innych osób uprawnionych, pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie po zmarłym pracowniku (bez konieczności stwierdzenia praw do spadku). Z kolei w przypadku zmarłego członka rady nadzorczej, okazało się, że jego spadkobiercami są żona i dorosły syn. Po przedstawieniu przez nich odpisu prawomocnego postanowienia sądu o stwierdzeniu nabycia spadku albo zarejestrowanego aktu poświadczenia dziedziczenia oraz zgodnego oświadczenia spadkobierców dotyczącego sposobu podziału wynagrodzenia zmarłego bądź prawomocnego postanowienia sądu o dziale spadku, spółka wypłaci im to wynagrodzenie.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn (Dz. U. z 2023 r. poz. 1774 ze zm.), spółka będzie miała obowiązek przekazać naczelnikom urzędów skarbowych, właściwym ze względu na miejsce zamieszkania spadkobierców, informację o dokonanych wypłatach – w terminie 14 dni od dnia wypłaty.

3. Odsetki od zwróconej zleceniobiorcy kwoty wynagrodzenia wyłącznie na jego wniosek

Pracownik korzysta ze współfinansowanego przez pracodawcę pakietu medycznego wraz z ubezpieczeniem na życie. Wartość dopłaty pracodawcy dolicza się do dochodu pracownika, a należną składkę potrąca się z jego wynagrodzenia netto. Przez błąd w programie od lipca do listopada 2023 r. składka była też pobierana od wynagrodzenia z umowy zlecenia zawartej przez pracodawcę z tym pracownikiem. W chwili wykrycia nieprawidłowości pracodawca wypłacił pracownikowi niesłusznie potrąconą kwotę. Czy musi naliczyć również odsetki?

O konieczności wypłaty odsetek od zwróconej kwoty, która była pobierana bezpodstawnie, decyduje wniosek zleceniobiorcy w ich sprawie.

Na podstawie art. 833 § 2[1] K.p.c. wynagrodzenie zleceniobiorcy podlega ochronie przed potrąceniami przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę, jeśli spełnione są wskazane w nim kryteria. Przepis ten pozwala odpowiednio zastosować art. 87 K.p. (granice potrąceń) i art. 87[1] K.p. (kwota wolna od potrąceń), gdy wynagrodzenie z umowy zlecenia:

– jest świadczeniem powtarzającym się, tj. wypłacanym okresowo w powtarzających się odstępach czasu (por. wyrok SA w Łodzi z 13 lutego 2014 r., sygn. akt I ACa 1057/13),

– ma zapewnić utrzymanie albo stanowi jedyne źródło dochodu dłużnika będącego osobą fizyczną.

Te zasady nie odnoszą się do zleceniobiorcy z pytania, ponieważ jest on jednocześnie pracownikiem, a cywilnoprawny stosunek zlecenia ma charakter dodatkowy wobec stosunku pracy. Wobec wynagrodzenia wypłacanego mu z tytułu realizacji zlecenia nie ma też zastosowania art. 91 K.p. (tzw. potrącenie dobrowolne), wymagający pisemnej zgody pracownika na potrącenie i przestrzegania kwot wolnych od potrąceń. Przepis ten dotyczy potrąceń składki na pakiet medyczny wraz z ubezpieczeniem na życie, o jakim pisze Czytelnik, z wynagrodzenia przysługującego pracownikowi wyłącznie ze stosunku pracy. Potrącenia z umowy zlecenia mogą być dokonywane na warunkach w niej określonych, zgodnie z zasadą swobody umów (art. 353^1 K.c.). Taka sytuacja nie wystąpiła u Czytelnika, skoro składka była pobierana przez błąd w programie.

Ważne: Zleceniobiorca ma prawo żądać od zleceniodawcy zwrotu nienależnie pobranej składki na pakiet medyczny wraz z ubezpieczeniem na życie i naprawienia powstałej szkody.

Z pytania wynika, że zleceniobiorca nie wystąpił z takim żądaniem, ponieważ zleceniodawca (będący jednocześnie pracodawcą) zwrócił pobraną kwotę w chwili ustalenia (w ramach samokontroli), że nastąpiło to bezpodstawnie. Kwestia odsetek, o jaką pyta Czytelnik, zależy od aktywności zleceniobiorcy, który musi o nie zawnioskować. Przepis art. 481 § 1 K.c. przyznaje prawo do domagania się odsetek:

– gdy zleceniodawca spóźnia się ze spełnieniem świadczenia, co w odniesieniu do sytuacji z pytania oznacza wypłatę wynagrodzenia w wysokości bezpodstawnie obniżanej o kwotę składki na pakiet medyczny wraz z ubezpieczeniem na życie,
– nawet w sytuacji, gdy zleceniobiorca nie poniósł żadnej szkody z powodu opóźnienia oraz jeśli opóźnienie było następstwem okoliczności, za które zleceniodawca odpowiedzialności nie ponosi.

Za każdy dzień opóźnienia należą się odsetki ustawowe, jeżeli strony umowy zlecenia nie ustalą ich w innej wysokości (art. 481 § 2 zd. 1 K.c.).

Dla Prenumeratorów GOFIN

Kalkulator odsetek ustawowych dostępny w serwisie *www.kalkulatory.gofin.pl*

W okolicznościach przedstawionych w pytaniu nie obowiązuje art. 742 K.c., ponieważ dotyczy on zwrotu przez zleceniodawcę wydatków poniesionych przez zleceniobiorcę w celu należytego wykonania zlecenia, wraz z odsetkami ustawowymi.

X. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

1. Skierowanie na badania profilaktyczne tylko z zakresem informacji określonym przez przepisy prawa

Przepis art. 229 K.p. przewiduje trzy rodzaje profilaktycznych badań lekarskich, tj. wstępne, okresowe i kontrolne. Pierwszym z wymienionych podlegają osoby przyjmowane do pracy, a także pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Zwracamy uwagę! Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane:

– ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą,
– do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych; stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Badaniom okresowym podlegają wszyscy pracownicy. Częstotliwość ich wykonywania określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników… (Dz. U. z 2023 r. poz. 607), dalej rozporządzenie. Dodatkowo pracownicy zatrudnieni w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających, powinni mieć zapewnione przez pracodawcę okresowe badania lekarskie także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy (jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie nimi).

Z kolei kontrolnym badaniom lekarskim podlegają pracownicy, których niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwa dłużej niż 30 dni, a ich celem jest ustalenie zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Ważne: Profilaktyczne badania lekarskie (wstępne, okresowe i kontrolne) przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

W myśl § 4 ust. 1a rozporządzenia, skierowanie na badanie jest wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania. Tymczasem zgodnie z treścią rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej, jeden egzemplarz skierowania należy wpiąć do akt osobowych. Biorąc do tego pod uwagę, że dokument ten otrzymuje także lekarz medycyny pracy, należy przyjąć, że w sumie powinno ich być trzy.

Zgodnie z § 4 ust. 2 rozporządzenia, skierowanie na badania lekarskie powinno zawierać:

1) określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane (wstępne, okresowe czy kontrolne),
2) w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,
3) w przypadku pracowników – określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,
4) opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Zakres danych wykazywanych w skierowaniu na badania lekarskie nie zawiera informacji o stanie zdrowia kierowanego pracownika. Kwestię tę podkreślił Urząd Ochrony Danych Osobowych w decyzji DS.523.7376.2021 z 27 kwietnia 2022 r. (dostępna na stronie internetowej www.uodo.gov.pl/decyzje/DS.523.7376. 2021), po rozpatrzeniu skargi od pracownicy, której skierowanie na badania kontrolne zawierało adnotację o przyczynie jej niezdolności do pracy, informację o specjalizacji lekarza, który wystawił zwolnienie lekarskie oraz prośbę pracodawcy o skierowanie pracownicy w ramach badań kontrolnych na konkretną konsultację lekarską. Czytamy w niej, że: *„(…) zakres danych, które należy wskazać w treści ww. załącznika* (załącznik nr 3a do rozporządzenia – przyp. red.) *nie obejmuje informacji o stanie zdrowia (w tym o stanie zdrowia psychicznego) kierowanego pracownika. Podkreślić należy, że dane dotyczące rodzaju badań profilaktycznych stanowią dane nadmiarowe dla pracodawcy, do przetwarzania których nie jest on uprawniony. Należy zaznaczyć, że przepisy (m.in. art. 229 K.p.) nie uprawniają pracodawcy do weryfikowania rodzaju przeprowadzanych badań czy wyników tych badań (…)”*.

UODO

UODO podkreślił również, że: *„(…) Wprawdzie pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, jednak przepisy K.p. zezwalają tylko na wydanie pracodawcy zaświadczenia o braku przeciwwskazań lub też o przeciwwskazaniach zdrowotnych danego pracownika do pracy na określonym stanowisku. Tym samym niedopuszczalne jest przetwarzanie (w tym pozyskiwanie) przez pracodawcę innych informacji na temat pracownika, a w szczególności danych dotyczących jego stanu zdrowia/badań* (…) *w szczególności, gdy nie jest to uzasadnione rodzajem i zakresem świadczonej pracy, ponieważ pracodawca nie jest do tego uprawniony (…)”*. W konsekwencji UODO uznał, że umieszczenie w skierowaniu adnotacji o stanie zdrowia pracownika nie znajdowało uzasadnienia w przepisach RODO i stanowiło naruszenie art. 9 ust. 2 w zw. z art. 5 ust. 1 lit. a RODO.

2. Uznanie zdarzenia, któremu uległ pracownik za wypadek przy pracy

Pracownik działu produkcyjnego podczas przebierania się w odzież roboczą przed rozpoczęciem swojej zmiany potknął się i upadł, doznając urazu dłoni. Czy takie zdarzenie można uznać za wypadek przy pracy?

Wypadek, któremu pracownik uległ podczas przebierania się w odzież roboczą, może zostać uznany za wypadek przy pracy.

Stosownie do postanowień art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189), dalej ustawy wypadkowej, za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas lub 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.

Ważne: Dla uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy niezbędne jest, aby wszystkie elementy definicji wypadku przy pracy, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej, tj. nagłość, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą oraz skutek w postaci urazu lub śmierci pracownika, wystąpiły jednocześnie.

W razie wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom (art. 234 § 1 K.p.). Sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. nr 105, poz. 870). Przepisy tego rozporządzenia zobowiązują pracodawcę zatrudniającego pracownika, który uległ wypadkowi, aby po uzyskaniu zawiadomienia o zdarzeniu powołał zespół powypadkowy (co do zasady składający się z pracownika służby bhp oraz społecznego inspektora pracy). Jego zadaniem jest ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenie – nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy według wzoru ustalonego w przepisach rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. poz. 1071).

Analizując charakter czynności, podczas których nastąpiło dane zdarzenie, istotne znaczenie ma ich związek z prawnie i życiowo uzasadnioną istotą stosunku pracy. Nie chodzi wyłącznie o czynności pozostające w bezpośrednim związku z wykonywaniem pracy, ale również o życiowo normalne czynności towarzyszące świadczeniu pracy. Do nich zaś należy np. pokonanie przestrzeni – od wejścia na teren zakładu pracy do miejsca wykonywania pracy, jak też odwrotnie – od miejsca wykonywania pracy do wyjścia z zakładu pracy (por. wyrok SN z 20 listopada 2014 r., sygn. akt I UK 120/14). Zdaniem Sądu Najwyższego aktualny pozostaje pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały z 19 września 1979 r. (sygn. akt III PZP 7/79, OSNC 1980/3/43), zgodnie z którym w pojęciu wykonywania „zwykłych czynności" mieszczą się również takie, jak dojście pracownika do stanowiska pracy, czynności poprzedzające i następujące po czynnościach produkcyjnych oraz inne czynności podejmowane przez pracownika w miejscu pracy, które nie są wprawdzie skierowane bezpośrednio na wykonywanie pracy, lecz służą pośrednio wypełnieniu obowiązków pracowniczych i są usprawiedliwione faktem przebywania pracownika w zakładzie pracy. Należą do nich przebranie się w ubiór roboczy, ochronny, a nawet pozostawienie garderoby w szatni, spożycie posiłku, udanie się do biura celem załatwienia spraw administracyjnych itp. Są to czynności niemające bezpośredniego związku z wykonywaniem pracy, ale prawnie i życiowo uzasadnione istotą stosunku pracy.

Ochrona ubezpieczeniowa wynikająca z ustawy wypadkowej obejmuje zatem zdarzenia mające miejsce na terenie zakładu pracy, także przed rozpoczęciem wykonywania pracy. (por. uchwała SN z 7 lutego 2013 r., sygn. akt III UZP 6/12, OSNP 2013/13-14/158).

Pracownik z pytania, upadając (nagłość, przyczyna zewnętrzna) podczas przebierania się w odzież roboczą wymaganą na stanowisku pracy w dziale produkcyjnym (związek z pracą), doznał urazu dłoni (uraz). Jeśli więc w toku postępowania wypadkowego nie zostały ujawnione przyczyny zdrowotne pracownika (np. przewlekła choroba serca powodująca zaburzenia równowagi) bądź inne okoliczności, które doprowadziły do jego upadku, to zdarzenie nosi znamiona wypadku przy pracy.

D. ROZLICZENIA Z PFRON

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44), zwanej ustawą o rehabilitacji.

1. Kwota obniżenia wpłaty na PFRON o zakup produkcji lub usługi wytworzonej przez sprzedającego

Czy sprzedający w informacji o obniżeniu wpłat na PFRON uwzględnia zakup produkcji lub usługi, w odniesieniu do której jedynie pośredniczył w sprzedaży?

Nie. Kwota obniżenia stanowi iloczyn wskaźnika wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników sprzedającego zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i wskaźnika udziału przychodów. Wskaźnik udziału przychodów stanowi iloraz przychodu ze sprzedaży własnej produkcji lub własnej usługi, z wyłączeniem handlu, odpowiednio wytworzonej lub świadczonej w danym miesiącu na rzecz nabywcy i przychodu ogółem uzyskanego w tym miesiącu ze sprzedaży własnej produkcji lub własnej usługi, z wyłączeniem handlu.

Uprawniony przedsiębiorca (o którym mowa w art. 22 ust. 1 ustawy o rehabilitacji) wystawia informację o kwocie obniżenia za zakup wytworzonej przez siebie produkcji lub zrealizowanej przez siebie usługi, a nie oferowanej sprzedaży danej usługi lub produkcji, bądź formalnie firmowanej produkcji lub usługi. W podobnej sprawie wypowiedział się PFRON w odpowiedzi na następujące pytanie: **Czy sprzedający przy wyliczeniu ulgi we wpłatach na PFRON może do usługi własnej dotyczącej montażu monitoringu na obiektach swoich klientów doliczyć wszystkie narzędzia np. wiertarki, drabiny użyte do montażu, materiały np. wkręty, czujki, kamery, śruby czy jednak nie?** Czytamy w niej, że: *„(…)*

PFRON

Do obniżenia wpłat na PFRON nie uprawnia (...) zakup produkcji ani usługi, w odniesieniu do których sprzedający jedynie pośredniczył w sprzedaży, nie wytwarzając produkcji ani nie świadcząc usług. W tej sytuacji z jednej strony przedmiot zakupu nie został przez niego wytworzony ani świadczony, a z drugiej strony – tym bardziej nie można mu przypisać przymiotu produkcji własnej ani usługi własnej. Tylko w zakresie, w jakim sprzedający ma wkład własny w produkcję lub usługi, można je uznać za wytworzone lub świadczone przez niego jako własną produkcję lub własne usługi. Tylko też w takim zakresie może on udzielić obniżenia wpłat na PFRON.

Niekiedy w ramach umów dotyczących świadczenia usług mogą znajdować się również postanowienia dotyczące zaopatrzenia nabywcy w określone produkty. Ważne jest zwrócenie uwagi na rzeczywisty przedmiot umowy oraz na wkład sprzedającego w jego wytworzenie lub wykonanie. Nie można bowiem wystawiać obniżenia wpłat na PFRON na obce produkty pozostawione nabywcy w ramach wykonania usługi. Sprzedający nie może być pośrednikiem w sprzedaży już wytworzonej produkcji czy świadczonej usługi. Konieczna jest zatem pewna wartość dodana przez uprawnionego sprzedającego. Skoro przedmiotem zakupu uprawniającego do obniżenia wpłat na PFRON może być produkcja własna lub usługa własna sprzedającego, o którym mowa w art. 22 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, to wkład w wytworzenie produkcji lub wykonanie usługi przez sprzedającego jest kluczowy, gdyż sprzedający wystawia informację o kwocie obniżenia wpłat na PFRON tylko w odniesieniu do tego,

co sam wytworzył lub wykonał. Istnienie i zakres wkładu decydują nie tylko o tym, czy w ogóle można wystawić obniżenie wpłat na PFRON, ale również z jakiego tytułu. (…).".

PFRON zwrócił przy tym uwagę, że: *„(…) Jeśli sprzedający na wystawionej fakturze wykaże w jednej kwocie usługę budowlano-montażową wraz z wydatkami związanymi z zakupem zamontowanego okablowania, czujek, kamer, śrub, wkrętów, których sprzedający nie wytworzył i nie ma możliwości ich wyodrębnienia na podstawie posiadanej dokumentacji (np. kalkulacji) z wartości usługi montażu monitoringu widocznej na fakturze – to sprzedający nie będzie uprawniony do wystawienia informacji o kwocie obniżenia wpłat na PFRON. W takim przypadku świadczona usługa montażu monitoringu staje się usługą mieszaną. Uniemożliwia to określenie wartości usługi własnej sprzedającego, a tylko zakup własnej usługi sprzedającego uprawnia do wystawienia informacji o kwocie obniżenia wpłat na PFRON.*

Natomiast jeśli sprzedający będzie w stanie wyodrębnić (na fakturze lub na podstawie posiadanej dokumentacji np. kalkulacji) wartość usługi montażu i wartość zakupu zamontowanego okablowania, kamer, śrub, wkrętów, to sprzedający wystawia informację o kwocie obniżenia wpłat na PFRON uwzględniając przy tym wyłącznie wartość usługi montażu w części dotyczącej wydatków związanych z jej świadczeniem (poz. 32 i poz. 33 informacji INF-U) – bez uwzględniania wartości usługi w części odnoszącej się do wydatków związanych z zakupem zamontowanego okablowania, czujek, kamer, śrub, wkrętów, których sprzedający nie wytworzył. (…)".

Treść pytania i odpowiedź PFRON udostępniona naszej redakcji przez: Edyta Sieradzka – Praca, Edukacja, Finansowanie, Rozwój Osób Niepełnosprawnych.

2. Informacja o ulgach we wpłatach na PFRON wraz z fakturą wystawioną przez sprzedającego – raz w roku

Zgodnie z art. 22 ust. 1a ustawy o rehabilitacji, wraz z fakturą dokumentującą zakup, przedsiębiorca, który spełnił warunki wymienione w art. 22 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (zwany sprzedającym), przekazuje nabywcy, jednokrotnie w danym roku, informację o: zasadach nabywania i korzystania z obniżenia wpłat na PFRON; możliwości złożenia oświadczenia o rezygnacji z zamiaru korzystania z prawa do obniżenia wpłat na PFRON; możliwości odwołania ww. oświadczenia. Przepis ten nie odnosi się do tego o jaki rok chodzi, co oznacza, że należy ją przekazywać raz w roku kalendarzowym.

Przypominamy, że sprzedający wystawia nabywcy informację o kwocie obniżenia na formularzu INF-U niezwłocznie po:

– otrzymaniu odwołania oświadczenia o rezygnacji z zamiaru korzystania z prawa do obniżenia wpłat, nie później niż do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przypadał termin płatności za zakup, oraz terminowym uregulowaniu należności,
– terminowym uregulowaniu należności w przypadku nieotrzymania oświadczenia o rezygnacji z zamiaru korzystania z prawa do obniżenia wpłat, do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przypadał termin płatności za zakup, lub w przypadku niewykonania obowiązku określonego w art. 22 ust. 1a ustawy o rehabilitacji,

jednak nie później niż do ostatniego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przypadał termin płatności za zakup (art. 22 ust. 10 pkt 1 ustawy o rehabilitacji).

Ponadto sprzedający prowadzi ewidencję wystawionych informacji o kwocie obniżenia oraz przekazuje PFRON informację miesięczną o informacjach o kwocie obniżenia – w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym wystawił informacje (art. 22 ust. 10 pkt 2 i 3 ustawy o rehabilitacji).

E. PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 46; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1941), zwanej ustawą o PPK.

1. Czy pracodawca finansuje wpłaty do PPK za pracownika, który jest objęty przestojem?

Pracownicy jednego z działów spółki zostali objęci przestojem ekonomicznym. Czy od wynagrodzenia wypłaconego im w czasie tego przestoju, ale za poprzedni okres, pracodawca ma obowiązek obliczyć finansowane przez siebie wpłaty do PPK i dokonać tych wpłat?

W sprawie odpowiedzi na pytanie Czytelnika nasza redakcja wystąpiła do PFR Portal PPK. W dniu 1 lutego 2024 r. otrzymaliśmy odpowiedź, którą przedstawiamy poniżej.

PFR

„Jeżeli przestój, o którym mowa w pytaniu, jest przestojem ekonomicznym, o którym mowa w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), to nie. W przypadku gdy warunek ten jest spełniony, pracodawca nie oblicza od wynagrodzenia wypłaconego pracownikom (uczestnikom PPK) objętym przestojem – nawet przysługującego im za poprzedni okres – finansowanych przez siebie wpłat do PPK. Wpłaty do PPK finansowane przez tych pracowników są obliczane i pobierane z wynagrodzenia wypłaconego im w okresie przestoju ekonomicznego tylko wtedy, gdy zadeklarowali oni pracodawcy finansowanie przez siebie tych wpłat. Wynika to z art. 25 ust. 4 i 5 ustawy o PPK. (...)

W odniesieniu do konkretnych pracowników

W ustawie o PPK przewidziano sytuacje, gdy pracodawca przestaje finansować wpłaty do PPK za uczestników tego programu, ze względu na swoją sytuację ekonomiczną. Pracodawca nie finansuje wpłat do PPK (ani podstawowych, ani dodatkowych – jeżeli w umowie o zarządzanie PPK zadeklarował finansowanie wpłat dodatkowych):

- w okresie przestoju ekonomicznego, o którym mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 2 pkt 2 tej ustawy,
- w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1087), czyli np. w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy bądź otwarcia postępowania układowego,
- w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników, o których mowa w art. 23 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz. U. z 2023 r. poz. 272 ze zm.).

Przestój ekonomiczny, o którym mowa wcześniej, to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Natomiast obniżony wymiar czasu pracy oznacza obniżony przez pracodawcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy. Zarówno przestój ekonomiczny, jak i obniżony wymiar czasu pracy, odnoszą się zatem do poszczególnych pracowników. Nie ma podstaw, aby – np. w razie przestoju ekonomicznego – pracodawca nie finansował wpłat do PPK za pracowników nieobjętych tym przestojem.

Ustawa o PPK nie przewiduje obowiązku informowania pracowników przez pracodawcę o niefinansowaniu wpłat do PPK w okresie przestoju ekonomicznego bądź obniżonego wymiaru czasu pracy. Taki obowiązek może jednak wynikać z innych regulacji (np. z umowy o zarządzanie PPK). Rekomendowanym jest, aby uczestnicy PPK zostali poinformowani o tym, że wpłaty do PPK w związku z przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy nie będą finansowane oraz o możliwości złożenia przez nich deklaracji finansowania wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK w tym okresie.

Ważna jest data wypłaty wynagrodzenia

Pracodawca nie finansuje wpłat do PPK od wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK w czasie, gdy jest on objęty przestojem ekonomicznym. Nie ma przy tym znaczenia, za jaki okres przysługuje to wynagrodzenie, oraz czy przestój ekonomiczny obejmuje cały miesiąc kalendarzowy. Oznacza to przykładowo, że jeżeli przestój ekonomiczny został wprowadzony na okres od 15 stycznia do 29 lutego br., to:

- wpłat do PPK naliczonych przed 15 stycznia br. należało dokonać, niezależnie od wprowadzonego przestoju ekonomicznego,
- od wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK objętemu przestojem ekonomicznym, w okresie od 15 stycznia do 29 lutego br. pracodawca nie nalicza i nie dokonuje finansowanych przez siebie wpłat do PPK. (...)

Finansowanie wpłat przez uczestnika PPK

Uczestnik PPK, objęty przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, może w deklaracji złożonej pracodawcy zadeklarować finansowanie przez siebie wpłaty podstawowej i wpłaty dodatkowej do PPK (pomimo, że wpłaty do PPK nie są finansowane przez pracodawcę) – przykładowy wzór takiej deklaracji dostępny jest na portalu mojeppk (w plikach do pobrania).

Po otrzymaniu takiej deklaracji uczestnika PPK pracodawca ma obowiązek obliczać, pobierać i dokonywać wpłat finansowanych przez uczestnika PPK.

Deklaracja finansowania wpłat do PPK w okresie przestoju ekonomicznego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, złożona przez uczestnika PKK na podstawie art. 25 ust. 5 ustawy o PPK, może zostać przez niego w każdym czasie cofnięta. W tym celu uczestnik PPK powinien poinformować pracodawcę, że cofa (odwołuje) wcześniej złożoną deklarację finansowania wpłat do PPK (w takim przypadku uczestnik nie powinien składać deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK). Wpłat do PPK nie nalicza się wówczas począwszy od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK w okresie przestoju ekonomicznego albo obniżonego wymiaru czasu pracy po cofnięciu tej deklaracji. Natomiast ponowne obliczanie, pobieranie i dokonywanie wpłat do PPK należy rozpocząć od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego uczestnikowi PPK po zakończeniu objęcia go przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy. (...)”.

F. VADEMECUM KADROWCA

XI. PRZECHOWYWANIE DOKUMENTACJI DOTYCZĄCEJ CZASU PRACY I URLOPOWEJ

1. Wpływ daty zatrudnienia pracownika na okres przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy i urlopowej

Okres przechowywania całości dokumentacji pracowniczej od 1 stycznia 2019 r. określony został w art. 94 pkt 9b K.p. Wynosi on 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy czas jej przechowywania. Dotyczy on jednak dokumentacji osób zatrudnianych po 31 grudnia 2018 r., co wynika z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronizacją (Dz. U. poz. 357), dalej ustawy zmieniającej, która wprowadziła ww. regulacje w tym zakresie.

Pojęcie dokumentacji pracowniczej obejmuje zarówno akta osobowe, jak i dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt 9a K.p.). Obligatoryjne elementy dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy zostały wymienione w § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 z późn. zm.), dalej zwanego rozporządzeniem, który wymienia m.in. dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy oraz związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego.

Dla Prenumeratorów GOFIN

§ Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej dostępne w serwisie *www.przepisy.gofin.pl*

W przypadku pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r. okres przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika i byłego pracownika ustala się na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej. Wówczas wobec braku regulacji w tym zakresie, w praktyce przyjmowało się okres przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy i urlopowej wynikający z przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, czyli z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 K.p.), a akt osobowych i dokumentacji płacowej przez 50 lat od dnia zakończenia pracy u danego pracodawcy (art. 125a ust. 4 ustawy emerytalnej).

2. Podział dokumentacji z obszaru czasu pracy i urlopowej

Dokumentację dotyczącą czasu pracy i urlopów wypoczynkowych można podzielić na dokumentację pracowniczą w rozumieniu nadanym przez art. 94 pkt 9a K.p. oraz dokumentację zbiorczą (zbiorową), która nie została ujęta w § 6 rozporządzenia.

Dokumentacja pracownicza w obszarze czasu pracy składa się z 4 części przewidzianych w § 6 pkt 1 lit. a-d rozporządzenia. Są to:

– ewidencja czasu pracy (karta czasu pracy),

– wnioski dotyczące czasu pracy i niektórych absencji (w tym punkcie z dniem 17 maja 2023 r. dodano dwa nowe wnioski, tj. o zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej – art. 148^1 K.p. oraz o urlop opiekuńczy – art. 173^1 K.p.),
– dokumenty związane ze stosowaniem systemu zadaniowego oraz dotyczące m.in. pracy nadliczbowej i dyżurów,
– a także zgody kobiet w ciąży i rodziców dzieci do lat 4 oraz lat 8 wyłączające ograniczenia w zakresie czasu pracy.

W katalogu tym nie ma harmonogramów (rozkładów) czasu pracy oraz list obecności, gdyż w praktyce najczęściej mają one charakter zbiorowy i dotyczą ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub pracowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej (np. działu, wydziału, departamentu itp.). Ponadto lista obecności nie jest dokumentem obligatoryjnym.

Z kolei dokumentacja urlopowa składa się z wniosków urlopowych oraz dokumentów związanych z przesunięciem lub odwołaniem z urlopu wypoczynkowego (§ 6 pkt 2 rozporządzenia). W jej zakres nie wchodzi plan urlopów, który tworzony jest dla ogółu pracowników lub poszczególnych obszarów funkcjonowania pracodawcy.

Należy przy tym zauważyć, że stworzenie zbiorczo innego dokumentu niż wymienione wyżej, który jest częścią dokumentacji pracowniczej, jest działaniem nieprawidłowym pracodawcy, gdyż nie da się następnie takiego dokumentu prawidłowo zarchiwizować. Będzie on bowiem zawierał dane osobowe kilku, czy kilkudziesięciu osób, a powinien być przechowywany w dokumentacji pracowniczej każdej z tych osób.

Przykład

Brygadziści w firmie produkcyjnej wydają zbiorcze polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w dniach roboczych, wskazując w nich 2 lub 4 dodatkowe godziny do przepracowania przez całą brygadę, czyli 20 osób oraz wydają polecenia dodatkowej pracy w wolną sobotę, wskazując w nich nazwiska pracowników, których to dotyczy, a których może być od 10 do 60. Działanie takie jest nieprawidłowe, gdyż polecenie pracy w nadgodzinach wchodzi w zakres dokumentacji pracowniczej (§ 6 pkt 1 lit. c tiret 3 rozporządzenia), a więc jeżeli jest sporządzane na piśmie, musi być indywidualnie wydane i następnie przechowywane w dokumentacji pracowniczej dotyczącej danego pracownika. Nie ma uzasadnienia prawnego, aby kserować takie polecenie w kilkudziesięciu kopiach i przechowywać je w dokumentacji każdego z pracowników, ponieważ byłoby to naruszeniem zasady minimalizacji dotyczącej przechowywania danych osobowych, która wynika z art. 5 ust. 1 lit. c RODO.

Ważne: Na okres przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy i urlopowej wpływają dwa czynniki, a mianowicie data nawiązania stosunku pracy z pracownikiem (do 31 grudnia 2018 r. albo począwszy od 1 stycznia 2019 r.) oraz charakter dokumentacji (indywidualna lub zbiorowa).

3. Przechowywanie indywidualnej dokumentacji z zakresu czasu pracy

W przypadku indywidualnej dokumentacji dotyczącej czasu pracy może obowiązywać 3-letni lub 10-letni okres jej przechowywania, w zależności od daty nawiązania stosunku pracy. Możliwe jest też wystąpienie sytuacji mieszanej, gdy pracownik miał zawartych z praco-

dawcą kilka umów o pracę, przy czym część z nich została nawiązana do 31 grudnia 2018 r., a część po tej dacie.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony od 2018 r., najpierw na okres próbny, następnie na czas określony (24-m-ce), a bezpośrednio po tym okresie na czas nieokreślony. Dokumentację dotyczącą czasu pracy tego pracownika należy podzielić na 2 części, tj.:

- *dokumentacja dotycząca umów na okres próbny i na czas określony – te dwa stosunki pracy zostały nawiązane przed 2019 r., a więc w tym zakresie obowiązują przepisy przejściowe i będzie obowiązywał 3-letni okres przechowywania dokumentacji wynikający z zasad przedawnienia roszczeń,*
- *dokumentacja dotycząca umowy na czas nieokreślony, nawiązanej w aktualnym stanie prawnym, która podlega 10-letniemu okresowi przechowywania, liczonemu od dnia 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym ustanie stosunek pracy.*

Porównując okresy przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy sprzed 1 stycznia 2019 r. i od tej daty, należy zwrócić uwagę, że w poprzednim stanie prawnym dokumentacja taka była niszczona także w trakcie trwania zatrudnienia, natomiast w aktualnym stanie prawnym nie ma takiej możliwości.

Okres 10 lat przechowywania dokumentacji związanej z czasem pracy dotyczy pracowników zatrudnionych po 31 grudnia 2018 r. i jest liczony w taki sam sposób jak akt osobowych, list płac i dokumentacji urlopowej, czyli od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy zawarty z pracownikiem. Wydłużenie okresu przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy nie oznacza jednak zmiany terminu przedawnienia roszczeń np. z tytułu nadgodzin, pełnionych dyżurów, dodatków nocnych itp. Po upływie 3-letniego okresu przedawnienia pracownik nie może już wysuwać w stosunku do pracodawcy żadnych roszczeń, a także Państwowa Inspekcja Pracy nie może kierować środków prawnych w stosunku do wcześniejszego okresu. Pracodawca musi jedynie przechowywać dokumenty, aby nie popełnić wykroczenia, polegającego na zbyt szybkim zniszczeniu dokumentacji pracowniczej.

W przypadku stosunków pracy nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r. obowiązuje 3-letni okres przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy, spójny z okresem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, a więc nie ma różnicy w terminach jak powyżej. W tym zakresie ważny jest jednak sposób liczenia przedawnienia roszczeń z zakresu czasu pracy. Tutaj pomocne będzie orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące przedawnienia roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. W wyroku z 20 sierpnia 2008 r. (sygn. akt I PK 35/08, OSNP 2010/1-2/8) Sąd ten stwierdził, że: *„(…) Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne (art. 291 § 1 K.p.) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego. (…)”.* **Z pytaniem w jaki sposób prawidłowo ustalić okres, po którym strona stosunku pracy będzie mogła podnieść zarzut przedawnienia, nasze Wydawnictwo wystąpiło do resortu pracy** (wówczas Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii). W dniu 13 maja 2021 r. resort wyjaśnił, że: *„(...) O wymagalności roszczenia decyduje zatem chwila, kiedy uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia.*

MRPiPS

Przy czym, należy zauważyć, że początku wymagalności roszczenia nie da się ująć w jedną uniwersalną regułę, gdyż zależy on od charakteru i właściwości zobowiązania będącego źródłem roszczenia podlegającego przedawnieniu.

Roszczenie może stać się wymagalne w dniu oznaczonym w umowie, przepisach ustawy, układzie zbiorowym pracy lub innym akcie będącym źródłem prawa pracy. Wymagalność roszczenia może nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łączyć się z ustaniem stosunku pracy.

I tak, dla przykładu, roszczenie o odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, roszczenie o odprawę pieniężną z tytułu likwidacji stanowiska pracy, roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, stają się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Natomiast wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powstałe z powodu przekroczenia normy dobowej, powinno być wypłacone w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę za dany miesiąc (a więc najpóźniej w terminie do 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego – art. 85 § 2 K.p.). Natomiast roszczenie o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny z tytułu przekroczenia normy przeciętnej staje się wymagalne (art. 291 § 1 K.p.) w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego (wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2008 r., I PK 35/08, OSNP 2009, nr 1-2, poz. 8).

Dla wynagrodzenia za pracę datą wymagalności jest ustalony z reguły w regulaminie pracy termin jego wypłaty.

Ministerstwo pragnie również zauważyć, że w wyroku z dnia 4.11.2015 r. Sąd Apelacyjny w Łodzi orzekł, że »roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego. Nie można jednak zgodzić się z poglądem, że dnia owego nie wyznacza dzień wypłaty samego wynagrodzenia. Rozliczenie czasu pracy w tym kontekście służy ustaleniu wynagrodzenia i jest immanentnie powiązane z jego wypłatą«. Ze względu na to, że w sprawie rozpatrywanej przez ten sąd pracodawca zgodnie z regulaminem pracy wypłacał wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca, sąd uznał, że najwcześniejszym dniem wymagalności roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane przez pracowników w okresie od 1.1. do 31.3.2009 r. był 10.4.2009 r. Zatem początek biegu terminu przedawnienia przypadł na 11.4.2009 r. i upływał 11.4.2012 r. (...)".

Przykład

Pracodawca stosuje 3-miesięczne okresy rozliczeniowe pokrywające się z kwartałami roku kalendarzowego. W regulaminie pracy określono termin wypłaty wynagrodzenia za pracę za dany miesiąc na 5. dzień następnego miesiąca. Zatem początek okresu przedawnienia roszczeń za nadgodziny średniotygodniowe oraz za nadgodziny dobowe z ostatniego miesiąca okresu rozliczeniowego obejmującego I kwartał 2024 r. rozpocznie się 6 kwietnia 2024 r. i dla pracowników zatrudnionych przed 2019 r. od tego dnia będzie liczony także 3-letni okres przechowywania dokumentacji dotyczącej czasu pracy, a więc termin ten upłynie 6 kwietnia 2027 r.

W praktyce bardziej skomplikowana jest sytuacja pracodawców, którzy mają kilka okresów rozliczeniowych czasu pracy dla różnych grup pracowniczych, gdyż wtedy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej dotyczącej czasu pracy powinni ustalać odrębnie dla poszczególnych grup, uwzględniając za każdym razem długość okresu rozliczeniowego dotyczącą danego pracownika.

Przykład

Pracodawca dokonuje wypłaty wynagrodzeń za dany miesiąc 10. dnia następnego miesiąca. W dziale produkcji obowiązuje 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy pokrywa-

jący się z rokiem finansowym spółki, który trwa od kwietnia do marca, w magazynie obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy pokrywający się z kwartałami roku kalendarzowego, a w administracji 1-miesięczny okres rozliczeniowy.

W zakładzie funkcjonują 3 różne sposoby obliczania okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej z obszaru czasu pracy dla zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r., tj.:

- *3 lata liczone co do zasady od 11 kwietnia dla całości dokumentacji dotyczącej danego 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego,*
- *3 lata liczone co do zasady odpowiednio od 11 kwietnia, 11 lipca, 11 października oraz 11 stycznia dla dokumentacji dotyczącej poszczególnych 3-miesięcznych okresów rozliczeniowych oraz*
- *3 lata liczone co do zasady od 11. dnia każdego miesiąca dla dokumentacji pracowników zatrudnionych w administracji, których obowiązują 1-miesięczne okresy rozliczeniowe.*

4. Przechowywanie indywidualnej dokumentacji urlopowej

W przypadku dokumentacji urlopowej zasadniczo sytuacja jest analogiczna jak w przy przechowywaniu dokumentacji z obszaru czasu pracy, co oznacza, że może on wynosić 3 lata lub 10 lat, bądź dla części okres 3 lat, a części 10 lat. W tym zakresie adekwatne są wyjaśnienia i przykład przedstawione w punkcie 2.

Dla 10-letniego okresu przechowywania dokumentacji nie będzie także żadnej różnicy w zasadach liczenia terminu, gdyż ten jest spójny dla ogółu dokumentacji pracowniczej i jest liczony od 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy. Różnica wystąpi jednak w przypadku 3-letniego okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, gdyż w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęta została specyficzna zasada dotyczą przedawnienia urlopu wypoczynkowego. Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z 20 lutego 1980 r. (sygn. akt V PZP 6/79, OSNC 1980/7-8/131) uznał, że: *„Bieg przedawnienia roszczenia pracownika o urlop wypoczynkowy rozpoczyna się ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik uzyskał prawo do urlopu (…), chyba że szczególne przepisy Kodeksu pracy lub innych aktów normatywnych przewidują obowiązek udzielenia przez zakład pracy urlopu w innych terminach.”*. Najpóźniej więc rozpoczęcie biegu terminu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy następuje z końcem trzeciego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (por. wyroki SN z 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14 i z 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt I PKN 367/00, OSNP 2003/2/38). W praktyce najbezpieczniej jest przyjąć dla ogółu pracowników, że okres przedawnienia, a więc i 3-letniego przechowywania wniosków urlopowych jest liczony od dnia 1 października kolejnego roku kalendarzowego.

Przykład

Wnioski urlopowe za 2023 r. pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r. powinny być przez pracodawcę przechowywane przez 3 lata, licząc od 1 października 2024 r. Termin przechowywania upłynie zatem 1 października 2027 r. i wówczas będzie można zniszczyć całość wniosków urlopowych dotyczących urlopu z 2023 r. Analogicznie wnioski urlopowe dotyczące 2022 r. powinny być przechowywane od 1 października 2023 r. do 1 października 2026 r.

5. Przechowywanie zbiorowej dokumentacji dotyczącej czasu pracy i urlopowej

W przypadku dokumentacji o charakterze zbiorowym nie ma zastosowania ani przepis art. 94 pkt 9b K.p., ani przepisy przejściowe ustawy zmieniającej. W tym zakresie dla ogółu pracowników, zarówno zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r., jak i od tego dnia, stosuje się jednakowy okres przechowywania omawianej dokumentacji wynikający z art. 291 § 1 K.p., tj. przez 3 lata.

Biorąc pod uwagę inne zasady przedawnienia urlopu wypoczynkowego oraz świadczeń z zakresu czasu pracy, również w przypadku dokumentacji zbiorowej inaczej będą liczone 3-letnie okresy przechowywania poszczególnych dokumentów. Zatem plan urlopów, harmonogramy czasu pracy i listy obecności powinny być przechowywane na takich samych zasadach jak omówione wcześniej dla indywidualnej dokumentacji pracownika, z którym nawiązano stosunek pracy przed 2019 r.

Zwracamy uwagę! Dla pracowników zatrudnionych począwszy od 2019 r. plany urlopowe, harmonogramy czasu pracy oraz listy obecności są przechowywane przez okres 3 lat, zgodnie z zasadami przedawnienia roszczeń mimo tego, że ich dokumentacja urlopowa i czasu pracy są przechowywane według nowych zasad, czyli przez okres 10 lat liczonych od końca roku kalendarzowego, w którym doszło do ustania zatrudnienia u pracodawcy.

W odniesieniu do list obecności pogląd powyższy potwierdza wprost stanowisko MRPiPS z 7 lutego 2019 r., w którym stwierdzono, że zbiorcze listy obecności pracowników nie są częścią dokumentacji pracownika w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, ani częścią jego akt osobowych, a ponieważ nie ma powszechnie obowiązującego przepisu, który wskazywałby okres przechowywania takich list, to przyjmuje się, że mogą być one przechowywane najdłużej przez okres trzech lat od upływu okresu, którego dotyczą.

6. Zniszczenie dokumentacji urlopowej i dotyczącej czasu pracy

W przypadku 10-letniego okresu przechowywania dokumentacji indywidualnej zarówno z obszaru czasu pracy, jak i urlopowej pracownik po upływie tego okresu ma 1 miesiąc kalendarzowy na odebranie swojej dokumentacji (art. 94^6 pkt 2 K.p.). Jeśli tego nie uczyni, pracodawca ma czas na jej zniszczenie w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na odbiór dokumentacji pracowniczej przez byłego pracownika (art. 94^7 K.p.). Do czasu zniszczenia dokumentacji, pracodawca może wydać ją byłemu pracownikowi.

W poprzednim stanie prawnym nie było regulacji związanych z odebraniem i zniszczeniem dokumentacji pracowniczej. Do osób zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r. w tym zakresie nie stosuje się art. 94^6 K.p., co wynika z treści art. 7 ust. 1 ustawy zmieniającej. Przepis ten nakazuje jednak zastosowanie odpowiednio art. 94^7 K.p. dotyczącego zniszczenia dokumentacji pracowniczej w terminie do 12 miesięcy, w tym przypadku liczonym po upływie okresu jej przechowywania (ze względu na brak regulacji dotyczącej jej odbioru). Dokumentacja urlopowa, jak i dotycząca czasu pracy zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r. również nie musi być zniszczona przez pracodawcę niezwłocznie po upływie wskazanego okresu, lecz można ten proces zaplanować w okresie kolejnych 12 miesięcy.

więcej
Na temat przechowywania akt osobowych pisaliśmy w UiPP nr 1/2024, str. 59.

G. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY

1. Przedłużenie rozwiązań prawnych z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa

Sejm 9 lutego 2024 r. uchwalił ustawę o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

Powołany akt prawny wprowadza zmiany m.in. w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 167). Dotyczą one przedłużenia okresu obowiązywania szczególnych rozwiązań prawnych przewidzianych w tej ustawie **do dnia 30 czerwca 2024 r.** Przedłużenie to dotyczy m.in. okresu, w którym pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli Ukrainy, którzy przybyli na to terytorium w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy, jest uznawany za legalny (zmiana art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 marca 2022 r.).

Ponadto przedłuża do 28 miesięcy (licząc od dnia 24 lutego 2022 r.) zgody na wykonywanie przez obywatela Ukrainy: zawodu lekarza lub lekarza dentysty oraz przyznania warunkowego prawa wykonywania tych zawodów (art. 61 ustawy z dnia 12 marca 2022 r.), zawodu pielęgniarki albo położnej oraz przyznania warunkowego prawa wykonywania tych zawodów (art. 64 ustawy z dnia 12 marca 2022 r.), a także okres, w którym minister właściwy do spraw zdrowia może nadać numer odpowiadający numerowi prawa wykonywania zawodu na wniosek lekarza albo lekarza dentysty, który uzyskał zaświadczenie, o którym mowa w art. 9 ust. 7 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty, i zgłosił zamiar udzielania świadczeń zdrowotnych obywatelom Ukrainy (art. 63 ustawy z dnia 12 marca 2022 r.).

Ustawa ma wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

2. Od 26 lutego do 27 marca br. można złożyć wniosek o dofinansowanie działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy

ZUS na stronie internetowej www.zus.pl poinformował o ogłoszeniu konkursu na projekty dotyczące utrzymania zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej realizowane w 2025 r. **Termin składania wniosków o dofinansowanie przypada od 26 lutego do 27 marca 2024 r.**

Celem konkursu jest wybór projektów, które dotyczą poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, zmniejszenia zagrożenia wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi, zredukowania niekorzystnego oddziaływania czynników ryzyka.

ZUS Jak czytamy w informacji ZUS: *„(…) Dofinansowaniu podlegają działania, które mieszczą się w następujących obszarach technicznych:*

- *bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy;*
- *urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym;*
- *oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym;*
- *ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną;*
- *urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza;*
- *sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy;*
- *sprzęt i urządzenia służące ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego;*
- *sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne;*
- *środki ochrony indywidualnej. (…)".*

Udział w konkursie może wziąć płatnik składek, który spełnia następujące warunki:

– nie zalega w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne,
– nie zalega w opłacaniu podatków,
– nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisarycznym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem,
– nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania,
– nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany.

Na stronie internetowej ZUS są dostępne do pobrania dokumenty dotyczące konkursu.

3. Od 1 marca br. wzrost kwoty ograniczającej wysokość podstawy wymiaru zasiłku po ustaniu zatrudnienia

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego (z ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego) po ustaniu zatrudnienia nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3. miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy, na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych. Tak stanowi art. 46 i 47 ustawy zasiłkowej oraz art. 7 i art. 9 ust. 3 ustawy wypadkowej.

W IV kwartale 2023 r. przeciętne wynagrodzenie wyniosło 7.540,36 zł (Mon. Pol. z 2024 r. poz. 106). Tym samym w okresie od 1 marca do 31 maja 2024 r. podstawa wymiaru ww. świadczeń po ustaniu zatrudnienia nie może być wyższa niż **7.540,36 zł.**

Więcej na ten temat napiszemy w UiPP nr 6/2024, które ukażą się 10 marca 2024 r.

4. Dyrektywa o przejrzystości i jawności wynagrodzeń oczekuje na wdrożenie do krajowego porządku prawnego

Do 7 czerwca 2026 r. państwa członkowskie Unii Europejskiej mają czas na implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r.

w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz. U. UE L 2023.132.21).

Dyrektywa ta ma zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym. Jej celem jest wyeliminowanie różnic poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, tzw. luki płacowej ze względu na płeć. Narzędziem, które ma w tym pomóc jest przejrzystość i jawność wynagrodzeń.

Państwa członkowskie muszą podjąć niezbędne działania celem zapewnienia, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Ponadto – w porozumieniu z organami ds. równości – muszą podjąć wszelkie niezbędne środki służące zapewnieniu, aby zostały udostępnione i były łatwo dostępne analityczne narzędzia lub metody służące wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi w dyrektywie. Te narzędzia i metody muszą umożliwiać pracodawcom i ich partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.

Struktury wynagrodzenia muszą być takie, aby umożliwiały dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te mają obejmować umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

Osoby starające się o zatrudnienie mają mieć prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:

- początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
- w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Pracodawcy będą musieli zapewnić aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, tak aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Z kolei pracownikom pracodawca będzie musiał zapewnić łatwy dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te będą musiały być obiektywne i neutralne pod względem płci. Z tego wymogu państwo członkowskie będzie mogło zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników.

Pracownicy będą mieć prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie informacji dotyczących indywidualnego poziomu ich wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.

Dyrektywa nakłada na pracodawcę co roku obowiązek informowania wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia, o której mowa wcześniej, oraz o krokach, jakie mają podjąć w celu wykonania tego prawa.

Do tego tematu powrócimy, gdy dostępny będzie projekt ustawy wdrażający dyrektywę do krajowego porządku prawnego.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

NAKŁAD 14 400

Redakcja: **Redaktor Naczelna:** Małgorzata Kozłowska
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

PRENUMERATA 2024 szczegóły na sklep.gofin.pl

1

Numer kompletu	Komplety promocyjne z nagrodami na IV-XII 2024 r.	Cena podstawowa	RABAT	Cena promocyjna
KOMPLET nr 1	**Komplet czasopism** (tab. 2 poz. 6) **+ Gazeta Podatkowa**	~~2139,75 zł~~	7%	**1986 zł**
KOMPLET nr 2	**Komplet czasopism** (tab. 2 poz. 6)	~~1645,50 zł~~	7%	**1528 zł**
KOMPLET nr 3	**Biuletyn Informacyjny** (tab. 2 poz. 1) **+ Gazeta Podatkowa**	~~942,75 zł~~	7%	**876 zł**

2

Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	PRENUMERATA 2024 IV-XII	I półrocze	II kwartał
1.	**Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych** z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy + on-line	co 10 dni	448,50 zł	299,00 zł	149,50 zł
2.	**Ubezpieczenia i Prawo Pracy** + on-line	dwutygodnik	306,00 zł	204,00 zł	102,00 zł
3.	**Poradnik VAT** + on-line	dwutygodnik	298,50 zł	199,00 zł	99,50 zł
4.	**Zeszyty Metodyczne Rachunkowości** + on-line	dwutygodnik	297,00 zł	198,00 zł	99,00 zł
5.	**Przegląd Podatku Dochodowego** + on-line	dwutygodnik	295,50 zł	197,00 zł	98,50 zł
6.	**KOMPLET CZASOPISM** (poz. 1-5) + Serwis Głównego Księgowego	patrz poz. 1-5	**1528,00 zł**	**1097,00 zł**	**548,50 zł**
7.	**Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych** bez dodatku Serwis Podatkowy + on-line	co 10 dni	403,50 zł	269,00 zł	134,50 zł

Ceny zawierają podatek VAT. **Koszty wysyłki pokrywa Wydawnictwo.**

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na sklep.gofin.pl) oraz **jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH w Warszawie S.A. nr: 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000.
Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: Internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, Program DRUKI Gofin, Serwis Budżetowy, segregatory i boksy, dostępne są na stronie internetowej:

sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** - tel. **95 720 85 40**, infolinia **800 162 732**

Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.
Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.