

dwutygodnik

# MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

[www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl)

Z PRZYKŁADAMI • ZUS • PRAWO PRACY • PŁACE

dodatki:

- Kodeks pracy 2014 z komentarzem
- Ściąga kadrowego: Niezbędnik kadrowego na 2014 r.
- Wskaźniki i stawki

spis treści:

## I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

- |  |    |
|--|----|
| 1. W 2014 r. za 3 maja i 1 listopada trzeba wyznaczyć pracownikom dodatkowe dni wolne . . . . .                                | 4  |
| 2. Zmiany w zakresie wynagrodzeń pracowników i innych należności wprowadzone od 1 stycznia 2014 r. ustawą o budżecie . . . . . | 5  |
| 3. Za nieprzekazanie sprawozdań Z-10 i Z-06 w styczniu pracodawcy grozi nawet kara pozbawienia wolności . . . . .              | 9  |
| 4. Pracodawca ma obowiązek rozliczyć podatek za pracownika, jeżeli PIT-12 został złożony do 9 stycznia 2014 r. . . . .         | 11 |
| 5. Nowa wersja Płatnika już obowiązuje . . . . .   | 13 |
| 6. Znamy już wysokość składek zdrowotnych rolników w 2014 r. . . . .   | 18 |
| 7. Od 1 stycznia 2014 r. obowiązuje wyższa minimalna podstawa wymiaru zasiłku . . . . .  | 20 |
| <b>Teleporadnia.</b> Jak długo osoba prowadząca działalność gospodarczą może pobierać zasiłek chorobowy . . . . .              | 23 |

## II. AKTUALNOŚCI

- |   |    |
|---|----|
| 1. <b>Zmiany prawa – weszły w życie 10.12.2013–1.01.2014 r.</b> . . . . .   | 24 |
| 1.1. Pracodawcy nie muszą poświadczać kopii wniosku o ogłoszenie upadłości . . . . .  | 24 |
| 1.2. Dłuższy termin na ubieganie się przez osoby niepełnosprawne o środki z PFRON na podjęcie działalności . . . . .              | 24 |
| 1.3. Pracodawcy mogą ubiegać się o zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy osób niepełnosprawnych do 30 czerwca 2014 r. . . . . | 24 |



- ▶ Kto będzie mógł pracować w niedziele i święta po zmianie przepisów
- ▶ Jak zatrudniać cudzoziemców na nowych zasadach obowiązujących od 1 maja 2014 r.
- ▶ Jak ustalać wysokość dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w 2014 r.
- ▶ Ustalenie przychodu z nieodpłatnych świadczeń dla pracowników – zmiany w opodatkowaniu
- ▶ Jakie będą nowe zasady oskładkowania umów zlecenia
- ▶ Kiedy i w jaki sposób należy złożyć deklarację o przekazaniu środków do OFE po zmianach przepisów

**Informacje i zamówienia: Biuro Obsługi Klienta: tel.801 626 666, (22) 761 30 30, e-mail: bok@infor.pl**

1.4. Zmiana warunków nabywania prawa do świadczeń pielęgnacyjnych – niezgodna z konstytucją . . . . .	<b>25</b>
1.5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca o wysokich kwalifikacjach . . . . .	<b>25</b>
1.6. Ocena pracy sędziego . . . . .	<b>26</b>
1.7. Orzekanie zdolności do służby w SKW i SWW . . . . .	<b>26</b>
1.8. Zmiany w przepisach emerytalno-rentowych funkcjonariuszy . . . . .	<b>27</b>
1.9. Ulgi dla nauczycieli na przejazdy publicznym transportem zbiorowym . . . . .	<b>27</b>
1.10. Podejmowanie pracy przez cudzoziemców na uproszczonych zasadach . . . . .	<b>27</b>
1.11. Deregulacja w zawodzie pracownika ochrony fizycznej . . . . .	<b>28</b>
1.12. Deregulacja w zawodach pracownika ochrony i detektywa . . . . .	<b>28</b>
<b>2. Najnowsze orzecznictwo . . . . .</b>	<b>29</b>
2.1. Termin przedawnienia roszczeń wobec pracownika o zwrot wpłaconych składek ZUS . . . . .	<b>29</b>

### **III. TEMAT NUMERU**

1. Prawo do zasiłku opiekuńczego i macierzyńskiego – nowe zasady dokumentowania . . . . .	<b>31</b>
Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego . . . . .	<b>31</b>
Dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego po zmianach . . . . .	<b>39</b>

### **IV. NOWY DZIAŁ JAK SPORZĄDZIĆ DOKUMENT**

1. Określenie czasu trwania umowy na okres próbny . . . . .	<b>40</b>
---	-----------

### **V. PRAWO PRACY**

1. Czas pracy kadry kierowniczej trzeba rozliczać inaczej niż pozostałych pracowników . . . . .	<b>43</b>
2. Czy pracodawca musi pobierać od pracowników na początku roku oświadczenia, że będą korzystać z uprawnień rodzicielskich . . . . .	<b>49</b>

## POLECAMY!

W 2014 r. w **MONITORZE** prawa pracy i ubezpieczeń – dodatki specjalnie na życzenie Czytelników

m.in.:

- ▶ Kodeks pracy 2014 r. z komentarzem
- ▶ Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych 2014 r. z komentarzem
- ▶ Rozporządzenia wykonawcze do Kodeksu pracy 2014 r. z komentarzem
- ▶ Planowanie i rozliczanie czasu pracy
- ▶ Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami
- ▶ Oskładkowanie i opodatkowanie przychodów pracowników

Informacje i zamówienia: Biuro Obsługi Klienta: tel. 801 626 666, (22) 761 30 30, e-mail: bok@infor.pl

### VI. WYNAGRODZENIA

1. Ustalanie wysokości ekwiwalentu za urlop . . . . . **52**
2. Jak rozliczyć nadpłatę nagrody jubileuszowej . . . . . **58**

### VII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Zmiany w ubezpieczeniach społecznych od 1 stycznia 2014 r. . . . . **61**
2. Jak prawidłowo złożyć formularz ZUS IWA za 2013 r. . . . . **66**
3. Kiedy ZUS może przeprowadzać oględziny majątku przedsiębiorcy . . . . . **71**

### VIII. ZASIŁKI

1. Roczny składnik wynagrodzenia w podstawie wymiaru zasiłku . . . . . **73**
2. Czy rodzice kontynuujący opiekę nad dzieckiem muszą ponownie składać ZUS Z-15 . . . . . **78**

### IX. EMERYTURY I RENTY

1. Czy można przeliczyć rentę rodzinną . . . . . **80**

## Zaproszenie



Zapraszamy na spotkanie Ogólnopolskiego Klubu Kadrowego

Temat spotkania: **Rozliczenie zasiłków po zmianach przepisów**

- Prowadzący: Aldona Salamon – specjalista prawa pracy i zarządzania personelem, praktyk z kilkunastoletnim doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń oraz w pracy w dziale personalnym, autorka wielu publikacji i artykułów prasowych z zakresu wynagrodzeń i prawa ubezpieczeń społecznych
- Termin: 16 stycznia 2014 r. godz. 9.30-15.30
- Miejsce: Warszawa
- Koszt uczestnictwa w szkoleniu: 469 zł netto (w tym 23% VAT)\*

\* UWAGA! Szkolenie finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych, o których mowa w § 13 pkt 20 rozporządzenia Ministra Finansów z 4 kwietnia 2011 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów o podatku od towarów i usług – Dz.U. Nr 73, poz. 392 ze zm. jest zwolnione z VAT. Wymagane jest oświadczenie uczestnika.

Informacje i zapisy: [www.okk.infor.pl](http://www.okk.infor.pl), tel. 22 761 30 30, e-mail: bok@infor.pl

>> praca w niedziele i święta, dni wolne od pracy

## 1. W 2014 r. za 3 maja i 1 listopada trzeba wyznaczyć pracownikom dodatkowe dni wolne

W 2014 r. święta 3 maja i 1 listopada przypadają w sobotę. Za te dni trzeba wyznaczyć pracownikom dodatkowe dni wolne od pracy. Należy tego dokonać w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym nastąpiło święto.

W przypadku gdy święto przypada w inny dzień niż niedziela, obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (*art. 130 § 2 Kodeksu pracy*). Oznacza to, że jeśli święto przypada w niedzielę, nie powoduje takiego obniżenia wymiaru czasu pracy. Dlatego gdy święto występuje w niedzielę, nie trzeba oddawać pracownikom dodatkowego dnia wolnego od pracy.

Natomiast w przypadku świąt przypadających w sobotę pracownikom należy oddać dodatkowy dzień wolny od pracy. Dotyczy to wszystkich pracodawców, którzy mają wolne soboty z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy. Jeżeli w zakładzie jest ustalony inny dzień wolny dla zachowania 5-dniowego tygodnia pracy, np. poniedziałek, wówczas nie zawsze trzeba zapewnić pracownikom dodatkowy dzień wolny za święto przypadające w sobotę. W takim przypadku trzeba sprawdzić, czy niezapewnienie dnia wolnego nie spowoduje przekroczenia wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. Jeżeli niewyznaczenie dodatkowego dnia wolnego spowoduje przekroczenie wymiaru czasu pracy także pracownikom, którzy mają wolny inny dzień niż sobota, trzeba będzie oddać dzień wolny za święto przypadające w sobotę. Omawiane zasady dotyczą tylko świąt, które zostały uznane za święta wolne od pracy.

Wyznaczenie dnia wolnego powinno nastąpić w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym wystąpiło święto, za które przysługuje dzień wolny od pracy.

### Dni wolne z tytułu świąt w 2014 r.

Święta wolne od pracy	Kiedy przypadają w 2014 r.	Obowiązek zapewnienia pracownikom dodatkowego dnia wolnego za święto, jeżeli pracownicy mają wolne soboty
1	2	3
Nowy Rok	1 stycznia (środa)	nie
Święto Trzech Króli	6 stycznia (poniedziałek)	nie
Pierwszy dzień Wielkiej Nocy	20 kwietnia (niedziela)	nie
Drugi dzień Wielkiej Nocy	21 kwietnia (poniedziałek)	nie
Święto Pracy	1 maja (czwartek)	nie
Święto Narodowe Trzeciego Maja	3 maja (sobota)	tak

1	2	3
Pierwszy dzień Zielonych Świątek	8 czerwca (niedziela)	nie
Dzień Bożego Ciała	19 czerwca (czwartek)	nie
Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny	15 sierpnia (piątek)	nie
Wszystkich Świętych	1 listopada (sobota)	tak
Narodowe Święto Niepodległości	11 listopada (wtorek)	nie
Pierwszy dzień Bożego Narodzenia	25 grudnia (czwartek)	nie
Drugi dzień Bożego Narodzenia	26 grudnia (piątek)	nie

Dnia wolnego z tytułu święta przypadającego w sobotę nie trzeba oddawać pracownikom pracującym w systemie weekendowym. Wynika to z charakteru tego systemu czasu pracy. Pracownicy pracujący w systemie weekendowym wykonują pracę wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (*art. 144 Kodeksu pracy*).

We wszystkie wymienione dni świąteczne, nawet te, które przypadają w niedziele, obowiązuje zakaz handlu w placówkach handlowych (*art. 151<sup>9a</sup> Kodeksu pracy*). Oznacza to, że pracownicy zatrudnieni w takich placówkach nie mogą w te dni wykonywać pracy.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1 ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy – Dz.U. Nr 4, poz. 28; ost.zm. Dz.U. z 2010 r. Nr 224, poz. 1459
- art. 130, art. 144, art. 151<sup>9a</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1028

**Marek Skalkowski** – specjalista z zakresu prawa pracy, redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, były pracownik działu porad prawnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie

>> zmiany prawa, odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, ustawa kominowa, budżet

## 2. Zmiany w zakresie wynagrodzeń pracowników i innych należności wprowadzone od 1 stycznia 2014 r. ustawą o budżecie

Podstawą do ustalenia odpisu na zfs i świadczenia urlopowego w 2014 r. jest ta sama kwota, która obowiązywała w poprzednim roku, tj. 2917,14 zł. Odpisy na zfs w 2014 r. dla nauczycieli również zostały zamrożone i należy je ustalać od kwoty bazowej obowiązującej 1 stycznia 2012 r., tj. od 2618,10 zł. Od 1 kwietnia 2014 r. pracodawcy

zarówno z rynku chronionego, jak i otwartego otrzymają dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w tej samej wysokości.

Ustawa o budżecie weszła w życie 1 stycznia 2014 r., przy czym zmiany dotyczące dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zaczną obowiązywać od 1 kwietnia br.

### **Odpis na zfsś w 2014 r.**

Od 1 stycznia 2014 r. odpis na zfsś na nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć w 2014 r. wynosi – tak samo jak w 2013 r. – 2879,91 zł (110% kwoty bazowej). Na poziomie z 2013 r. zamrożono też odpisy na fundusz na pracowników uczelni publicznych, których dokonuje się na podstawie planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych. Natomiast pracodawcy prywatni dokonują odpisu na zfsś w wysokości obowiązującej od 2011 r., tj. od 2917,14 zł.

### **Wynagrodzenia w sektorze państwowym na poziomie z 2013 r.**

Ustawa o budżecie zakłada od 1 stycznia 2014 r. m.in. „zamrożenie” maksymalnych wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na poziomie z 2008 r. i nie przewiduje waloryzacji kwoty bazowej, na podstawie której wynagrodzenia te są ustalane (*art. 4 ustawy z 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej*).

W 2014 r. nie zmienią się maksymalne wynagrodzenia osób, do których ma zastosowanie tzw. ustawa kominowa, tj. m.in. dyrektorów i prezesów przedsiębiorstw państwowych czy spółek z większościami udziałem Skarbu Państwa. Dotyczy to również członków organów nadzorczych jednostek organizacyjnych, wymienionych w art. 1 pkt 2–8 ustawy kominowej, tj. m.in. jednoosobowych spółek handlowych utworzonych przez Skarb Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego czy agencji państwowych, a w szczególności rad nadzorczych i komisji rewizyjnych tych jednostek.

### **Nowe zasady dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w 2014 r.**

Od 1 kwietnia 2014 r. pracodawcy z chronionego i otwartego rynku pracy otrzymają dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w takiej samej wysokości. Kwota wsparcia nie będzie uzależniona od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale od stopnia niepełnosprawności pracowników.

Za okres od stycznia do marca 2014 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje w wysokości i na zasadach obowiązujących w 2013 r.

Do 31 marca 2014 r. wysokość dofinansowania jest uzależniona od wysokości najniższego wynagrodzenia, które w ustawie o rehabilitacji jest definiowane jako minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu poprzedniego roku. W zależności

od stopnia niepełnosprawności pracownika pracodawca, do 31 marca 2014 r., będzie otrzymywał określony procent najniższego wynagrodzenia. Miesięczne dofinansowanie na zasadach obowiązujących przed 1 kwietnia 2014 r. zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (*art. 26a ust. 1b ustawy o rehabilitacji*).

Nowa regulacja, obowiązująca od 1 kwietnia 2014 r., określa maksymalną kwotę dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z określonym stopniem niepełnosprawności, która nie zależy od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ani od rynku, w jakim funkcjonuje pracodawca (otwarty lub chroniony), ale od niepełnosprawności pracownika.

Zrównanie tych rynków wynika z przepisów unijnych, tj. m.in. z pkt 64 rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych). Podkreślono w nim, że pomoc udzielana pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne powinna wpływać na poziom zatrudnienia tych osób, a nie na ograniczenie kosztów przedsiębiorców, jakie musieliby ponieść w przypadku nieotrzymania pomocy. Natomiast wysokość pomocy powinna być uzależniona od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a nie od tego, czy osoba niepełnosprawna pracuje na otwartym, czy chronionym rynku pracy.

Od 1 kwietnia 2014 r. pracodawcy będzie przysługiwać miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika w wysokości:

- 1800 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 1125 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 450 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty dofinansowania zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w stosunku do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Nie zmieniły się przepisy, które wprowadzają ograniczenia w wysokości maksymalnego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej – 75% tych kosztów.

### UWAGA!

**Od 1 kwietnia 2014 r. wysokość dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych będzie przysługiwać pracodawcom w tej samej stawie kwocie z chronionego i otwartego rynku pracy.**

**Wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązująca od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. oraz w 2014 r.**

Stopień niepełnosprawności	Od stycznia do grudnia 2013 r.				Od 1 kwietnia 2014 r.	
	Otwarty rynek pracy		Chroniony rynek pracy		Otwarty i chroniony rynek pracy	
	ze schorzeniami specjalnymi	bez schorzeń specjalnych	ze schorzeniami specjalnymi	bez schorzeń specjalnych	ze schorzeniami specjalnymi	bez schorzeń specjalnych
znaczny	2970 zł	1890 zł	3300 zł	2700 zł	2400 zł	1800 zł
umiarkowany	1890 zł	1050 zł	2100 zł	1500 zł	1725 zł	1125 zł
lekki	1080 zł	420 zł	1200 zł	600 zł	1050 zł	450 zł
Od stycznia do marca 2014 r.						
znaczny	3168 zł	2016 zł	3520 zł	2880 zł		
umiarkowany	2016 zł	1120 zł	2240 zł	1600 zł		
lekki	1152 zł	448 zł	1280 zł	640 zł		

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 1, art. 3–5, art. 10–11 ustawy z 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej (w dniu oddania numeru do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta)
- art. 3 ust. 3–4, art. 5 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 747
- obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 18 lutego 2011 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2010 r. i w drugim półroczu 2010 r. – M.P. Nr 15, poz. 156
- art. 53 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela – j.t. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1421
- art. 157 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 572; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 829
- art. 2 pkt 1, art. 26a ust. 1, ust. 1b, ust. 4 i ust. 6, art. 68gb ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1446
- rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. – Dz.U. z 2012 r., poz. 1026
- pkt 64 rozporządzenia Komisji (WE) Nr 800/2008 z 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) – Dz.U. UE L z 2008 r. Nr 214, str. 3; ost.zm. Dz.U. UE L z 2013 r. Nr 320, str. 22

**Urszula Kurowska** – specjalista z zakresu legislacji i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych

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



>> sprawozdawczość, statystyka

### 3. Za nieprzekazanie sprawozdań Z-10 i Z-06 w styczniu pracodawcy grozi nawet kara pozbawienia wolności

Jak co roku pracodawcy mają obowiązek złożyć roczne sprawozdania o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy (Z-06) oraz o warunkach pracy (Z-10). Bez względu na formę (elektroniczna lub papierowa), w jakiej są przekazywane dane statystyczne, ważna jest prawidłowość i terminowość ich złożenia. Uchybienie terminom lub podanie nieprawdziwych danych jest zagrożone grzywną, a nawet karą pozbawienia wolności.

Mimo że w większości istnieje obowiązek przekazywania sprawozdań statystycznych elektronicznie, niektóre podmioty mogą robić to w formie papierowej. Z formy papierowej przekazywania sprawozdań mogą skorzystać podmioty zatrudniające nie więcej niż 5 osób, ale dopiero po przestaniu do właściwego dla nich urzędu statystycznego informacji o wyborze tej formy (§ 5 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012).

#### Sprawozdanie o warunkach pracy (Z-10)

Sprawozdanie Z-10 wypełniają wszystkie podmioty wytypowane do tego celu. Są wśród nich także te, których pracownicy nie wykonują pracy w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia. Sprawozdanie Z-10 za 2013 r. należy przekazać najpóźniej 15 stycznia 2014 r.

#### Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy (Z-06)

Sprawozdanie Z-06 jest rozszerzoną wersją sprawozdania kwartalnego o zatrudnieniu i wynagrodzeniach (Z-03). Formularz Z-06 należy złożyć z danymi za poprzedni rok do 20 stycznia 2014 r. (jednostki zobowiązane do przekazywania Z-03) lub do 3 lutego 2014 r. (jednostki należące do sektora przedsiębiorstw).

#### Konsekwencje nieprzekazania prawidłowych danych statystycznych

Podmiot, który wbrew obowiązkowi przekazuje dane statystyczne niezgodne ze stanem faktycznym, podlega grzywnie, karze ograniczenia

wolności albo pozbawienia wolności do 2 lat. Grzywnie podlega także jednostka, która odmawia wykonania obowiązku statystycznego albo udzielenia informacji w spisie powszechnym lub innym badaniu statystycznym lub przekazuje dane statystyczne po upływie wyznaczonego terminu (*art. 56–58 ustawy o statystyce publicznej*).

## Odpowiedzi na pytania Czytelników

**Zatrudniamy pracowników wykonujących pracę w wymuszonej pozycji ciała i jednocześnie w hałasie. Czy w dziale 2 formularza Z-10 powinniśmy każdą taką osobę wykazać zarówno w pozycji dotyczącej uciążliwości pracy, jak i w pozycji dotyczącej czynników związanych ze środowiskiem pracy?**

Nie. W tym dziale należy ująć każdego pracownika tylko raz w pozycji dotyczącej czynnika, który ma największe szkodliwe znaczenie na stanowisku zajmowanym przez pracownika.

**Mam wątpliwości dotyczące Z-06 działu 2a Zaległości w wypłacie wynagrodzeń – stan w dniu 31 XII. Czy w tym miejscu należy podać wynagrodzenia pracowników, które w ogóle nie zostały wypłacone na dzień sporządzenia sprawozdania?**

W tym dziale należy podać te wynagrodzenia, które nie zostały wypłacone w terminie wskazanym przez art. 85 Kodeksu pracy, tj. w ustalonym w zakładzie terminie płatności. Należy podać zarówno zaległości dotyczące aktualnie zatrudnionych, jak i byłych pracowników.

**Pod koniec stycznia 2014 r. będziemy wypłacać premię roczną za poprzedni rok. Czy powinniśmy wykazać tę premię w sprawozdaniu za 2013 r.?**

Nie. Do wynagrodzeń, które należy wykazać za okres sprawozdawczy, tj. za 2013 r., należy wliczać należności za prace wykonane lub zakończone w tym okresie oraz za prace wykonane w ubiegłych okresach, rozliczone do terminu zamykającego dany okres sprawozdawczy, którym jest termin sporządzenia sprawozdania Z-06. Należności rozliczone po tym okresie powinni Państwo wliczyć do wynagrodzeń za następny rok sprawozdawczy.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 56–58 ustawy z 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 591; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 2
- § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 22 lipca 2011 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 – Dz.U. Nr 173, poz. 1030; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 129
- § 1 pkt 176 i pkt 178 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 13 września 2013 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2013 – Dz.U. z 2013 r., poz. 1223

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

>> PIT, zeznanie roczne, rozliczenie

## 4. Pracodawca ma obowiązek rozliczyć podatek za pracownika, jeżeli PIT-12 został złożony do 9 stycznia 2014 r.

Pracownik może samodzielnie rozliczyć się z osiągniętego w danym roku dochodu. Może też zwrócić się do pracodawcy o rozliczenie jego przychodów, które uzyskał w roku kalendarzowym. Dochody uzyskane w 2013 r. będą rozliczane przez płatników w PIT-40 na dotychczasowych zasadach, tj. pracownikom, którzy złożą PIT-12 przed 10 stycznia 2014 r.

Pracownik, który podejmie decyzję o dokonaniu przez pracodawcę (płatnika) rocznego obliczenia podatku od dochodu uzyskanego w danym roku podatkowym, powinien złożyć oświadczenie na druku PIT-12. Roczne obliczenie podatku od dochodu przez pracodawcę należy wówczas traktować na równi z zeznaniem podatkowym.

Aby było możliwe dokonanie takiego rozliczenia, pracownik stwierdza, że:

- poza dochodami uzyskanymi od płatnika nie uzyskał innych dochodów, z wyjątkiem dochodów określonych w art. 30–30c oraz w art. 30e ustawy o pdof, czyli np. dochodów z odpłatnego zbycia nieruchomości, papierów wartościowych, z odsetek od pożyczek, dywidend, tj. dochodów (przychodów) opodatkowanych ryczałtem,
  - nie będzie korzystał z odliczeń, z wyjątkiem składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, a także z wyjątkiem zwróconych nienależnie pobranych świadczeń, które uprzednio zwiększały dochód podlegający opodatkowaniu, jeżeli nie zostały przez płatnika odliczone od dochodu przy poborze zaliczek,
  - nie będzie korzystał z możliwości opodatkowania dochodów na zasadach określonych dla osób samotnie wychowujących dzieci lub wspólnego rozliczenia z małżonkiem,
  - nie ma obowiązku doliczenia kwot uprzednio odliczonych, z wyjątkiem zwróconej za pośrednictwem płatnika uprzednio zapłaconej i odliczonej składki zdrowotnej.
- Ostatnim dniem na złożenie PIT-12 jest 9 stycznia 2014 r.

Złożenie przez pracownika oświadczenia PIT-12 po terminie nie zobowiązuje pracodawcy do rocznego obliczenia podatku. Pracodawca może jednak uznać takie oświadczenie i mimo przekroczenia terminu dokonać tego obliczenia.

Przy obliczaniu rocznego podatku pracownika pracodawca powinien kolejno:

- uwzględnić koszty uzyskania przychodów potrącone w trakcie roku, nie wyższe jednak niż ich roczny limit. Jeśli pracownik wykaże, że roczne zryczałtowane koszty są niższe od wydatków na dojazdy do pracy środkami transportu publicznego (kolej, autobus),

### UWAGA!

**Pracownicy mogą złożyć PIT-12 najpóźniej 9 stycznia 2014 r.**

wówczas pracodawca powinien przyjąć wydatki faktycznie poniesione, udokumentowane okresowymi biletami imiennymi. W przypadku gdy w 2013 r. pracownik uzyskał przychody z praw autorskich, pracodawca powinien wykazać je w odrębnej pozycji (poz. 29 PIT-40) i podać zastosowane do tego przychodu koszty uzyskania (poz. 30 PIT-40). Koszty uzyskania przychodów z tytułu praw autorskich są ograniczone do 1/2 kwoty pierwszego przedziału skali podatkowej, tj. do 42 764 zł. Przekroczenie kwoty stanowiącej podstawę obliczenia kosztów uzyskania przychodów z praw autorskich, tj. 85 528 zł, powoduje, że do nadwyżki nie należy stosować żadnych kosztów uzyskania,

- odliczyć od dochodu sumę potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne,
- na wniosek pracownika odliczyć zwrócone płatnikowi nienależnie pobrane świadczenia, jeżeli nie zostały one odliczone od dochodu przy poborze zaliczek,
- odliczyć od podatku kwoty pobranych w ciągu roku składek zdrowotnych z uwzględnieniem ograniczenia do 7,75% podstawy ich wymiaru (*art. 27b ust. 2 ustawy o pdof*),
- doliczyć do podatku otrzymany za pośrednictwem płatnika zwrot uprzednio zapłaconej i odliczonej składki na ubezpieczenie zdrowotne, jeśli wcześniej wystąpiła jej nadpłata.

Płatnik powinien sporządzić roczne obliczenie podatku na formularzu PIT-40 w terminie do końca lutego po roku podatkowym i w tym samym terminie przekazać je podatnikowi oraz właściwemu urzędowi skarbowemu.

Przy sporządzaniu rocznego obliczenia podatku może wystąpić nadpłata bądź niedopłata podatku. Niedopłata stanowi różnicę między kwotą podatku należną urzędowi skarbowemu a sumą zaliczek pobranych od stycznia

do grudnia. Płatnik powinien pobrać brakujący podatek z dochodu pracownika za marzec 2014 r. lub – na wniosek pracownika – z dochodu za kwiecień 2014 r. (*art. 37 ust. 4 ustawy o pdof*). Gdy stosunek pracy został rozwiązany albo wygaś w styczniu lub w lutym, pracodawca

## UWAGA!

**Roczne obliczenie podatku przez płatnika nie pozbawia podatnika możliwości samodzielnego rozliczenia się z podatkiem w zeznaniu rocznym.**

powinien pobrać brakującą kwotę z dochodu za miesiąc, za który została pobrana ostatnia zaliczka. Niedopłatę podatku płatnik wpłaca na rachunek urzędu skarbowego właściwego dla niego jako płatnika, łącznie z zaliczkami za te miesiące.

Jeżeli z deklaracji PIT-40 wynika nadpłata, płatnik (pracodawca) powinien ją zaliczyć na poczet zaliczki należnej za marzec 2014 r. Gdy po pobraniu tej zaliczki nadal pozostaje nadpłata, płatnik powinien ją zwrócić pracownikowi w gotówce. Wówczas płatnik zmniejsza kwoty pobranych zaliczek przekazywanych urzędowi skarbowemu o zwrot dokonany podatnikowi w gotówce, wykazując go w deklaracji rocznej PIT-4R.

## PODSTAWA PRAWNA:

- art. 27b ust. 2, art. 30–30c, art. 30e, art. 37, art. 38 ust. 1a, art. 45b pkt 1–2, pkt 5 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 361; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1387
- załącznik nr 4 do rozporządzenia Ministra Finansów z 6 sierpnia 2013 r. w sprawie określenia niektórych wzorów oświadczeń, deklaracji i informacji podatkowych obowiązujących w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych – Dz.U. z 2013 r., poz. 1054

- załączniki nr 1 i 5 do rozporządzenia Ministra Finansów z 10 października 2013 r. w sprawie określenia wzorów rocznego obliczenia podatku oraz zeznań podatkowych obowiązujących w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych – Dz.U. z 2013 r., poz. 1303

**Izabela Nowacka** – ekonomistka, od wielu lat zajmuje się tematyką wynagrodzeń i rozliczaniem płac, autorka licznych publikacji z dziedziny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prowadzi portal kadrowo-płacowy

>> program Płatnik, kod tytułu ubezpieczenia, kod świadczenia/przerwy, ZUS

## 5. Nowa wersja Płatnika już obowiązuje

Od 30 listopada 2013 r. płatnicy składek mogą korzystać z nowego programu Płatnik. Zmiany w funkcjonalności programu będą wprowadzane w dwóch etapach. Od 30 listopada br. płatnicy mogą korzystać z nowych kodów ubezpieczeniowych oraz nowych formularzy. Możliwość weryfikacji poprawności danych zaewidencjonowanych w ZUS będzie udostępniona w 2014 r.

Na swoich stronach internetowych ZUS opublikował nową wersję 9.01.001 programu Płatnik. Oprócz samego programu (238 MB), można pobrać szkolenie elektroniczne (350 MB) oraz podręczniki użytkownika i administratora. W przypadku problemów z pobieraniem programu ze strony ZUS warto również zajrzeć na stronę <http://www.platnik.info.pl/download.htm>. Funkcjonalności zawarte w wersji 9.01.001 są udostępniane użytkownikom etapowo.

### Etap I

Pierwszy etap obejmuje:

- przygotowywanie dokumentów ubezpieczeniowych według nowych wzorów, z wyjątkiem formularzy: Informacja Miesięczna i Informacja Roczna, które przewidziano w drugim etapie,
- stosowanie nowych kodów tytułów ubezpieczenia i świadczenia/przerwy,
- weryfikację i aktualizację komponentów programu (z wyjątkiem stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, która będzie weryfikowana i aktualizowana w II etapie),
- zmiany w mechanizmie wysyłania dokumentów.

### Nowe dokumenty

Od 1 listopada 2013 r. obowiązuje nowe brzmienie rozporządzenia w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów (dalej rozporządzenie).

W wersji programu Płatnik 9.01.001 formularze rozliczeniowe ZUS DRA, ZUS RCA, ZUS RZA zostały dostosowane do wzorów zamieszczonych w rozporządzeniu. Na raportach

(rys.1 i 2) rozszerzono zakres źródeł finansowania składek, dodając pola uwzględniające wszystkie źródła finansowania składek (m.in. przez budżet państwa oraz Fundusz Kościelny).

Rys. 1.

B. Zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne

01. Kod tytułu ubezpieczenia  ...

02. Informacja o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe  ...

03. Wymiar czasu pracy  /

Ubezpieczenie:	Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe
Podstawa wymiaru składek	04. <input type="text" value="2500,00"/>	05. <input type="text" value="2500,00"/>	06. <input type="text" value="2500,00"/>	
Składka finansowana przez:				
ubezpieczonego	07. <input type="text" value="0,00"/>	08. <input type="text" value="0,00"/>	09. <input type="text" value="61,25"/>	10. <input type="text" value="0,00"/>
płatnika	11. <input type="text" value="0,00"/>	12. <input type="text" value="0,00"/>	13. <input type="text" value="0,00"/>	14. <input type="text" value="0,00"/>
budżet państwa	15. <input type="text" value="0,00"/>	16. <input type="text" value="0,00"/>	17. <input type="text" value="0,00"/>	18. <input type="text" value="0,00"/>
PFRON	19. <input type="text" value="0,00"/>	20. <input type="text" value="0,00"/>	21. <input type="text" value="0,00"/>	22. <input type="text" value="0,00"/>
Fundusz Kościelny	23. <input type="text" value="488,00"/>	24. <input type="text" value="200,00"/>	25. <input type="text" value="0,00"/>	26. <input type="text" value="48,25"/>

W deklaracji ZUS DRA i raporcie ZUS RCA rozdzielono podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe na dwie odrębne pozycje (rys. 1).

Rys. 2

ZUS DRA - 01 11-2013 - NOWY

Dokument Edycja Narzędzia Pomoc

Zapisz i zamknij Usun składowki Wylucz Sumuj Weryfikuj Pokaż błąd

I-III IV V-VII VIII-XI Wyniki weryfikacji

IV. Zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne oraz źródeł finansowania

	Składki na ubez. emeryt.	Składki na ubez. rent.	Suma kw. na ub. emer. i rent.
Sumy składek	01. <input type="text" value="678,40"/>	02. <input type="text" value="360,00"/>	03. <input type="text" value="1238,40"/>
Skł. finansowane przez:			
ubezpieczonych	04. <input type="text" value="0,00"/>	05. <input type="text" value="0,00"/>	06. <input type="text" value="0,00"/>
płatnika	07. <input type="text" value="0,00"/>	08. <input type="text" value="0,00"/>	09. <input type="text" value="0,00"/>
budżet państwa	10. <input type="text" value="390,40"/>	11. <input type="text" value="160,00"/>	12. <input type="text" value="550,40"/>
PFRON	13. <input type="text" value="0,00"/>	14. <input type="text" value="0,00"/>	15. <input type="text" value="0,00"/>
Fundusz Kościelny	16. <input type="text" value="488,00"/>	17. <input type="text" value="200,00"/>	18. <input type="text" value="688,00"/>

	Składki na ubez. chorob.	Składki na ubez. wypadk.	Suma kw. na ub. chorob. i wyp.
Sumy składek	19. <input type="text" value="61,25"/>	20. <input type="text" value="48,25"/>	21. <input type="text" value="109,50"/>
Skł. finansowane przez:			
ubezpieczonych	22. <input type="text" value="61,25"/>	23. <input type="text" value="0,00"/>	24. <input type="text" value="61,25"/>
płatnika	25. <input type="text" value="0,00"/>	26. <input type="text" value="0,00"/>	27. <input type="text" value="0,00"/>
budżet państwa	28. <input type="text" value="0,00"/>	29. <input type="text" value="0,00"/>	30. <input type="text" value="0,00"/>
PFRON	31. <input type="text" value="0,00"/>	32. <input type="text" value="0,00"/>	33. <input type="text" value="0,00"/>
Fundusz Kościelny	34. <input type="text" value="0,00"/>	35. <input type="text" value="48,25"/>	36. <input type="text" value="48,25"/>



W kartotekach ubezpieczonych i w dokumentach ZUS ZUA, ZUS ZZA, ZUS ZCNA, ZUS ZWUA, ZUS ZIUA, ZUS ZSWA wyłączono obsługę pola NIP, gdyż od września 2011 r. w danych identyfikacyjnych ubezpieczonego i członka jego rodziny nie podaje się tego numeru. Dla ubezpieczonych numerem identyfikacyjnym jest numer PESEL, a gdy nie nadano im takiego numeru, podaje się serię i numer dowodu osobistego lub paszportu. Nawet jeśli w kartotece ubezpieczonego jest numer NIP (co jest oznaczone błędem zwykłym), to numer ten nie przenosi się do dokumentów ubezpieczeniowych. Natomiast NIP nadal obowiązuje płatników składek w bloku „Dane identyfikacyjne płatnika składek”.

Zamiast formularza ZUS RMUA rozporządzenie wprowadziło dwa nowe wzory dokumentów:

- Informacja miesięczna dla osoby ubezpieczonej,
- Informacja roczna dla osoby ubezpieczonej.

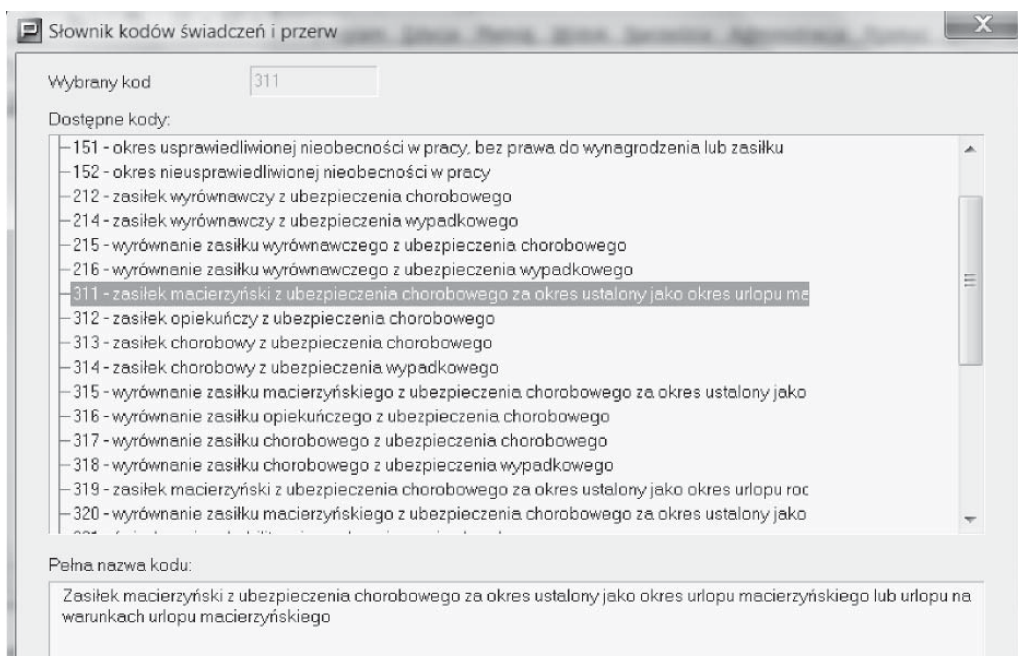
Będą one dostępne dopiero w II etapie (w 2014 r.) wprowadzania funkcjonalności programu, gdyż utworzenie tych dokumentów wymaga pobrania danych z bazy ZUS.

### Nowe kody

Płatnik 9.01.001 udostępnia (dla okresu od 1 listopada 2013 r.) płatnikom składek nowe kody świadczenia/przerwy (rys. 3):

- 319 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego,

Rys. 3



- 320 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego,
- 325 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 326 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 327 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego,
- 328 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego.

Ponadto zmieniono opisy stosowanych dotychczas kodów świadczenia/przerwy:

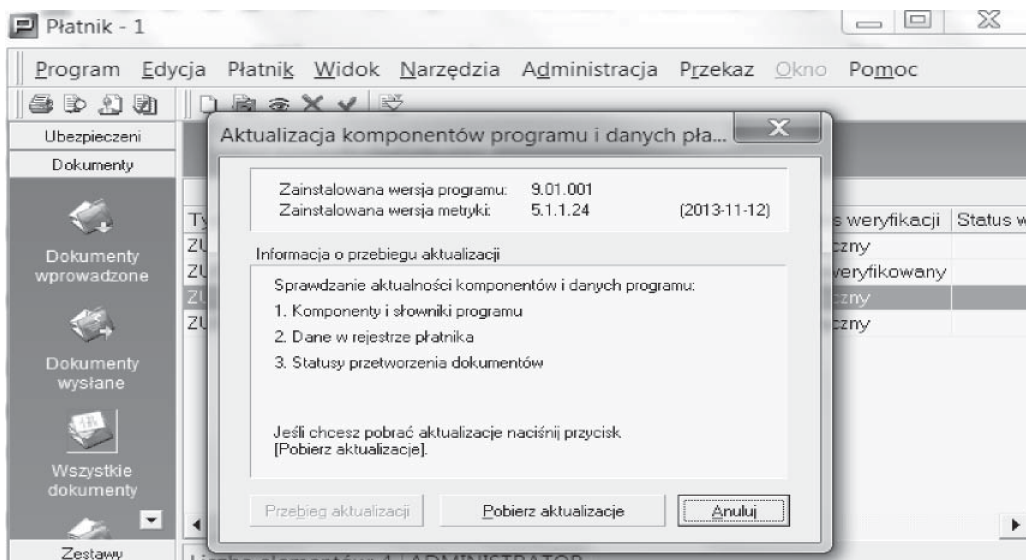
- 311 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 315 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

### Aktualizacja komponentów programu

Program w wersji 9.01.001 w I etapie aktualizuje:

1. Aktualne wartości dla wszystkich parametrów wyliczeniowych.
2. Słowniki merytoryczne będące podstawą do wykonania weryfikacji dokumentów.

Rys. 4





3. Tablice konwersji dokumentów rozliczeniowych.
4. Zasady i reguły weryfikacji.
5. Listę błędów weryfikacji wraz z klasą błędów.
6. Certyfikat klucza publicznego ZUS (odnawiany obecnie co dwa lata), z którego powinni korzystać płatnicy składek.
7. Adresy węzłów internetowych.
8. Domyślne lokalizacje certyfikatów.

Usługa aktualizacji danych i komponentów programu Płatnik jest wywoływana przy uruchomieniu programu oraz z menu Administracja. W sytuacji gdy w ZUS będą dostępne aktualizacje – program poinformuje o tym użytkownika (rys. 4).

### **Wysyłka dokumentów do ZUS**

Program nie dopuszcza do wysłania zestawu dokumentów, jeśli znajdują się w nim razem:

- dokumenty zgłoszeniowe i rozliczeniowe,
- dokument ZUS ZSWA oraz jakiś inny dokument rozliczeniowy lub zgłoszeniowy,
- dokument ZUS IWA oraz jakiś inny dokument rozliczeniowy lub zgłoszeniowy,
- dokumenty ZUS ZWUA i ZUS ZUA lub ZUS ZZA dla tego samego ubezpieczonego z tym samym 6-znakowym kodem tytułu ubezpieczenia, jeśli użytkownik nie oznaczył kolejności przetworzenia tych dokumentów.

Przy wysyłaniu dokumentów ZUS ZWUA i ZUS ZUA lub ZUS ZZA w jednej przesyłce, w celu dokonania zmiany, wprowadzono oznaczenie kolejności przetworzenia dokumentów, aby w systemie informatycznym ZUS przetworzyły się one we właściwej kolejności. Po umieszczeniu ZUS ZWUA i ZUS ZUA w jednym zestawie pojawi się lista dokumentów, którym trzeba ustalić kolejność przetworzenia.

W jednym zestawie wysyłanym do ZUS nie mogą znajdować się dokumenty rozliczeniowe o różnych identyfikatorach deklaracji bądź raportu. Każdy okres rozliczeniowy musi być umieszczony w oddzielnym zestawie.

### **Etap II**

W drugim etapie wdrażania programu Płatnik zostaną udostępnione funkcje i usprawnienia, których celem jest ułatwienie pracy zarówno płatnikom składek, jak i biurom rachunkowym m.in. poprzez weryfikację poprawności sporządzanych dokumentów na podstawie danych już zewidencjonowanych w ZUS. Podstawową zmianą będzie pobieranie danych zapisanych na kontach płatników i ubezpieczonych oraz aktualizacja na tej podstawie kartotek programu Płatnik. Odbędzie się to za pomocą tej samej funkcji, która obecnie służy do aktualizacji komponentów. Po pobraniu danych użytkownik nie będzie mógł samodzielnie edytować kartotek. Równocześnie rozszerzony zostanie zakres weryfikacji dokumentów oraz krytyczności błędów wykrywanych w dokumentach ubezpieczeniowych, co wpłynie na zwiększenie poprawności wysyłanych dokumentów. Funkcjonalności będą udostępniane sukcesywnie.

**PODSTAWA PRAWNA:**

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 września 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – Dz.U. z 2013 r., poz. 1101
- art. 33, art. 35, art. 36 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442

**Joanna Goliniewska** – specjalista i praktyk, od 20 lat zajmująca się stosowaniem prawa ubezpieczeń społecznych, autorka licznych opracowań i publikacji w zakresie rozliczeń składkowych

 **CZYTAJ TAKŻE**

„Jak stosować nowe formularze i kody ubezpieczeniowe od 1 listopada 2013 r.” – MPPiU nr 20/2013; dostępny na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

>> rolnik, ubezpieczenie zdrowotne, KRUS

## 6. Znamy już wysokość składek zdrowotnych rolników w 2014 r.

Sposób opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne rolników w 2014 r. pozostaje na dotychczasowych zasadach, które zostały wprowadzone po raz pierwszy w 2012 r. Składka zdrowotna nadal jest finansowana przez rolnika lub przez budżet państwa, w zależności od wielkości i rodzaju gospodarstwa.

### UWAGA!

**Nowelizacja przepisów o ubezpieczeniu zdrowotnym rolników ustala zasady podlegania tym ubezpieczeniom ponownie na okres 1 roku – do 31 grudnia 2014 r.**

Zasady dotyczące ubezpieczenia zdrowotnego rolników, wprowadzone po raz pierwszy w 2012 r., będą obowiązywać również przez cały 2014 r. Sposób opłacania składek albo przez rolnika, albo przez KRUS jest uzależniony od wielkości gospodarstwa.

Przepisy, które wprowadziła ustawa z 13 stycznia 2012 r. o składkach na ubezpieczenie

zdrowotne rolników za 2012 r., podobnie jak rozwiązania przyjęte na 2013 r. i 2014 r., mają charakter tymczasowy i odnoszą się do składek na ubezpieczenie zdrowotne rolników i ich domowników wyłącznie za okres do końca 2014 r.

Składka zdrowotna należna za podlegającego ubezpieczeniu zdrowotnemu rolnika oraz jego domowników jest finansowana albo przez samego rolnika, albo przez budżet państwa – w zależności od wielkości gospodarstwa, a także jego rodzaju (rolnicy prowadzący samodzielne działy produkcji rolnej opłacają składki na innych zasadach niż rolnicy, którzy łączą

dział specjalny i pracę w gospodarstwie rolnym oraz niż rolnicy, którzy wykonują tylko pracę w gospodarstwie).

### Wysokość składki zdrowotnej dla poszczególnych grup ubezpieczonych rolników oraz sposób jej finansowania w zależności od rodzaju gospodarstwa

Rodzaj i wielkość gospodarstwa		Składka za rolnika	Składka za domownika
Tylko gospodarstwo rolne	mniej niż 6 ha przeliczeniowych	1 zł/1ha przeliczeniowy; składkę opłaca KRUS	1 zł/1ha przeliczeniowy; składkę opłaca KRUS
	6 ha przeliczeniowych lub więcej	1 zł/1ha przeliczeniowy; składkę opłaca rolnik	1 zł/1ha przeliczeniowy; składkę opłaca rolnik
Samoistny dział specjalny produkcji rolnej		9% zadeklarowanego dochodu, nie mniej niż 9% kwoty minimalnego wynagrodzenia; składkę opłaca rolnik	9% kwoty podstawy stanowiącej 33,4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale poprzedniego roku; składkę opłaca rolnik
Gospodarstwo rolne i dział specjalny produkcji rolnej	mniej niż 6 ha przeliczeniowych	9% zadeklarowanego dochodu, nie mniej niż 9% kwoty minimalnego wynagrodzenia; składkę opłaca rolnik	1 zł/1ha przeliczeniowy; składkę opłaca KRUS
	6 ha przeliczeniowych lub więcej		1 zł/1ha przeliczeniowy; składkę opłaca rolnik

Rolnicy i domownicy, którzy mimo prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej podlegają ubezpieczeniu społecznemu rolników, podlegają ubezpieczeniu zdrowotnemu wyłącznie z tytułu wykonywanej działalności rolniczej i wyłącznie z tytułu działalności rolniczej opłacana jest składka na to ubezpieczenie.

Składki są opłacane w terminach kwartalnych określonych dla składek na ubezpieczenie społeczne rolników, tj. na ostatni dzień pierwszego miesiąca danego kwartału (w 2014 r. do 31 stycznia za I kwartał, do 30 kwietnia za II kwartał, do 31 lipca za III kwartał i do 31 października za IV kwartał).

#### UWAGA!

**Rolnik prowadzący działalność gospodarczą, spełniający warunki do podlegania ubezpieczeniom w KRUS, podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu wyłącznie z tytułu wykonywanej działalności rolniczej i tylko z tej działalności jest zobowiązany opłacać składkę zdrowotną.**

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 1–3 ustawy z 13 stycznia 2012 r. o składkach na ubezpieczenie zdrowotne rolników za 2012 r. – Dz.U. z 2012 r., poz. 123; ost.zm. Dz.U. z 2012 r., poz. 1523
- ustawa z 22 listopada 2013 r. o zmianie ustawy o składkach na ubezpieczenie zdrowotne rolników za lata 2012 i 2013 (w dniu oddania numeru do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta)

**Joanna Stolarska-Adamczyk** – ekspert prawa ubezpieczeń społecznych, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, autorka licznych publikacji i opracowań z zakresu składkowego, były wieloletni pracownik ZUS

>> minimalne wynagrodzenie, podstawa wymiaru zasiłku

## 7. Od 1 stycznia 2014 r. obowiązuje wyższa minimalna podstawa wymiaru zasiłku

Od 1 stycznia 2014 r. uległa zmianie kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę i obecnie wynosi 1680 zł (dotychczas 1600 zł). W związku z tym zmieniła się także kwota minimalnej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego pracownikom.

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego dla pracownika pracującego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od pomniejszonej o 13,71% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę (1449,67 zł). Do niższej minimalnej podstawy wymiaru zasiłku (1159,74 zł), obliczonej z 80% minimalnego wynagrodzenia ( $1680 \text{ zł} \times 80\% = 1344 \text{ zł}$ ), ma prawo pracownik w pierwszym roku pracy. Po przepracowaniu pierwszego roku pracownik nabywa prawo do minimalnej podstawy obliczonej z pełnej kwoty minimalnego wynagrodzenia. Zwiększenie kwoty minimalnego wynagrodzenia spowodowało wzrost minimalnej podstawy zasiłku chorobowego w 2014 r.

### Minimalna podstawa zasiłku chorobowego dla pracownika

Rok	Staż	Wymiar czasu pracy			
		pełny etat	3/4 etatu	1/2 etatu	1/4 etatu
2013	Pierwszy rok pracy	1104,51 zł	828,38 zł	552,26 zł	276,13 zł
	Powyżej pierwszego roku pracy	1380,64 zł	1035,48 zł	690,32 zł	345,16 zł
2014	Pierwszy rok pracy	1159,74 zł	869,80 zł	579,87 zł	289,93 zł
	Powyżej pierwszego roku pracy	1449,67 zł	1087,25 zł	724,84 zł	362,42 zł

### PRZYKŁAD

*Pracownik został zatrudniony na pełny etat od 3 grudnia 2013 r. Jest to jego pierwsza praca. Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 do 10 stycznia*

*2014 r. Okres wymiaru, za jaki jest należny zasiłek, zawiera się w pierwszym roku pracy. Minimalna podstawa zasiłku dla pracownika nie może być zatem mniejsza niż pomniejszona o 13,71% kwota 80% wynagrodzenia minimalnego w 2014 r., tj. kwota 1159,74 zł.*

Do pierwszego roku pracy zalicza się okresy podlegania ubezpieczeniom społecznym lub zaopatrzeniu emerytalnemu, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 6 ust. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu).

### PRZYKŁAD

*Pracownik został zatrudniony na pełny etat od 1 sierpnia 2013 r. Wcześniej pracował u innego pracodawcy przez 9 miesięcy. Pracownik był chory od 28 października do 8 listopada 2013 r. i za ten okres miał prawo do zasiłku chorobowego. Pierwszy rok pracy pracownika skończył się 31 października 2013 r. W tym przypadku minimalna podstawa wymiaru zasiłku będzie wynosić 80% wynagrodzenia minimalnego pomniejszonego o 13,71% za okres od 28 do 31 października i 100% minimalnego wynagrodzenia pomniejszonego o 13,71% za okres od 1 do 8 listopada.*

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy kwota minimalnej podstawy zasiłku będzie odpowiednio zmniejszona proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Minimalna podstawa wymiaru zasiłku jest uzależniona od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które jest ustalane na nowo na każdy rok kalendarzowy. Wynika z tego, że do zasiłku chorobowego powinno mieć zastosowanie minimalne wynagrodzenie z roku kalendarzowego, w którym miała miejsce niezdolność do pracy. Zatem za okres choroby przypadający w 2013 r. minimalna podstawa wymiaru zasiłku zależy od wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2013 r., a za okres choroby w 2014 r. minimalna podstawa zasiłku zależy od wysokości minimalnego wynagrodzenia w 2014 r. Oznacza to, że na przełomie roku wysokość minimalnej podstawy zasiłku zależy od tego, w którym roku kalendarzowym miała miejsce niezdolność do pracy, a nie od tego, w którym roku został wypłacony zasiłek.

### PRZYKŁAD

*Pracownikowi zatrudnionemu od 3 lat na pełny etat 5 stycznia 2014 r. zostanie wypłacony zasiłek chorobowy za okres od 23 do 31 grudnia 2013 r. Podstawa wymiaru zasiłku za ten okres nie może być mniejsza niż 1380,64 zł (kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. pomniejszona o 13,71%).*

Podstawa wymiaru zasiłku nie jest ustalana na nowo, jeśli między zasiłkami nie było przerwy lub była ona krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe (art. 43 ustawy zasiłkowej). Jednak w przypadku minimalnej podstawy zasiłku zasada ta może nie mieć zastosowania. Jeśli niezdolność do pracy z powodu choroby trwa nieprzerwanie na przełomie roku w grudniu i w styczniu, to minimalna podstawa wymiaru zasiłku za grudzień będzie ustalona na

podstawie wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w mijającym roku, a minimalna podstawa za styczeń na podstawie wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w nowym roku kalendarzowym.

### PRZYKŁAD

*Pracownik został zatrudniony na 1/2 etatu od 1 sierpnia 2013 r. Jest to jego pierwsza praca. Pracownik zachorował 23 grudnia 2013 r. i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 23 grudnia 2013 r. do 10 stycznia 2014 r. Pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku dla tego pracownika za okres od 23 do 31 grudnia 2013 r. wynosi 552,26 zł, czyli połowę kwoty 80% minimalnego wynagrodzenia w 2013 r. pomniejszonej o 13,71%. Za okres od 1 do 10 stycznia 2014 r. minimalna podstawa wymiaru zasiłku dla pracownika będzie wynosić 579,87 zł, co stanowi połowę kwoty 80% minimalnego wynagrodzenia w 2014 r. pomniejszonej o 13,71%.*

Podobnie należy postąpić w sytuacji, gdy pracownik chorował pod koniec roku i następna niezdolność do pracy z powodu choroby wypada w nowym roku kalendarzowym (po przerwie). Nawet jeśli przerwa jest krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe, to minimalna podstawa wymiaru zasiłku dotyczącego choroby w nowym roku będzie obliczona na podstawie nowego minimalnego wynagrodzenia i tym samym jej kwota ulegnie zmianie w stosunku do minimalnej podstawy wymiaru zasiłku z ubiegłego roku.

### PRZYKŁAD

*Pracownik, który jest zatrudniony od dwóch lat i pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, chorował od 16 do 20 grudnia 2013 r.. Pracownik miał prawo do zasiłku chorobowego. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku za chorobę w grudniu 2013 r. wynosi dla pracownika 1380,64 zł, czyli jest równa kwocie minimalnego wynagrodzenia w 2013 r. pomniejszonej o 13,71%. Jeśli ten pracownik stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby w styczniu 2014 r. (lub w innych miesiącach tego roku) i będzie miał prawo do zasiłku chorobowego, to minimalna podstawa zasiłku będzie dla niego wynosić 1449,67 zł., czyli będzie równa kwocie minimalnego wynagrodzenia w 2014 r. pomniejszonej o 13,71%.*

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 8, art. 43 i art. 45 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 996
- art. 6 i art. 8 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679; ost.zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 157, poz. 1314
- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. – Dz.U. z 2013 r., poz. 1074
- rozporządzenie Rady Ministrów z 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. – Dz.U. z 2012 r., poz. 1026

**Łukasz Gozdalski** – specjalista ds. ubezpieczeń społecznych, były pracownik ZUS



## Teleporadnia INFORLEX.PL Eksperti radzą



Anna  
Welsyng



Joanna  
Skrobisz



Marek  
Zochowski



Grzegorz  
Ziółkowski



Ewa  
Preis



Beata  
Skrobisz-Kaczmarek

### Jak długo osoba prowadząca działalność gospodarczą może pobierać zasiłek chorobowy

**Problem** Prowadzę pozarolniczą działalność gospodarczą i od 4 miesięcy opłacam w terminie składkę na ubezpieczenie chorobowe. Zachorowałem 15 listopada 2013 r. Od lekarza dowiedziałem się, że jest to ciężka choroba i przez dłuższy okres będę niezdolny do pracy. Jak długo będę miał prawo do zasiłku chorobowego? Czy będzie mi również przysługiwało świadczenie rehabilitacyjne?

**Odpowiedź** Tak. Będzie Pan miał również prawo do świadczenia rehabilitacyjnego po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego. Zasiłek przysługuje Panu przez 182 dni (lub 270 dni) po 90-dniowym okresie wyczekiwania (podlegania ubezpieczeniu chorobowemu).

**Uzasadnienie** Do okresu wyczekiwania wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego zarówno dobrowolnego, jak i obowiązkowego pod warunkiem, że przerwa w ubezpieczeniu nie przekroczyła 30 dni. Objęcie ubezpieczeniem chorobowym (dobrowolnym) następuje od dnia wskazanego we wniosku, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek w tej sprawie został zgłoszony. W przypadku objęcia takim ubezpieczeniem ubezpieczonego przysługują następujące świadczenia:

- zasiłek chorobowy,
- zasiłek opiekuńczy
- świadczenie rehabilitacyjne,
- zasiłek macierzyński.

Zasiłek chorobowy dla osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą przysługuje za

każdy dzień zwolnienia lekarskiego, łącznie przez 182 dni. Natomiast gdy niezdolność do pracy jest spowodowana gruźlicą lub przypada na okres ciąży, prawo do zasiłku chorobowego przysługuje przez okres 270 dni.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2, art. 4 ust. 2, art. 18 ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 996
- § 2 pkt 3, załącznik nr 4 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2 kwietnia 2012 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U. z 2012 r., poz. 444; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1380



## 1. Zmiany prawa – weszły w życie 10.12.2013–1.01.2014 r.

*Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 16 grudnia 2013 r.*

10 grudnia 2013 r.

### 1.1. Pracodawcy nie muszą poświadczać kopii wniosku o ogłoszenie upadłości

Niewypłacalny pracodawca, który składa do marszałka województwa, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy, wniosek o wypłatę zaliczek na poczet należnych świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do wniosku dołącza zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń pracowniczych oraz kopię wniosku o ogłoszenie upadłości złożonego w sądzie wraz z dołączonymi do niego dokumentami. Dotychczas kopię wniosku o ogłoszenie upadłości złożonego w sądzie wraz z dołączonymi do niego dokumentami pracodawca miał obowiązek poświadczać za zgodność z oryginałem. Zmiana wynika ze zmian wprowadzonych w ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) ustawą z 16 listopada 2012 r. o redukcji niektórych obciążeń administracyjnych w gospodarce (Dz.U. z 2012 r., poz. 1342).

**Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wniosków o wypłatę zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** – Dz.U. z 9 grudnia 2013 r., poz. 1484

14 grudnia 2013 r.

### 1.2. Dłuższy termin na ubieganie się przez osoby niepełnosprawne o środki z PFRON na podjęcie działalności

Wydłużony został o 6 miesięcy – z 31 grudnia 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. – termin, do którego osoby niepełnosprawne mogą ubiegać się o przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej. Zmiana wynika z konieczności zapewnienia ciągłości udzielania przez starostów ze środków PFRON jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, stanowiących pomoc *de minimis*.

**Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 3 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej** – Dz.U. z 13 grudnia 2013 r., poz. 1541

14 grudnia 2013 r.

### 1.3. Pracodawcy mogą ubiegać się o zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy osób niepełnosprawnych do 30 czerwca 2014 r.

Pomoc dla pracodawców dokonywana przez starostów jako zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy osób niepełnosprawnych, stanowiąca pomoc *de minimis*, została wydłu-



żona o 6 miesięcy i będzie udzielana do 30 czerwca 2014 r. (dotychczas pomoc ta mogła być udzielana do 31 grudnia 2013 r.).

**Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 3 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej** – Dz.U. z 13 grudnia 2013 r., poz. 1542

**16 grudnia 2013 r.**

#### **1.4. Zmiana warunków nabywania prawa do świadczeń pielęgnacyjnych – niezgodna z konstytucją**

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że przepisy przejściowe dotyczące świadczenia pielęgnacyjnego są niezgodne z konstytucją. Osoby, które pobierały świadczenie pielęgnacyjne na dotychczasowych zasadach, na skutek zmiany przepisów dokonanych ustawą z 7 grudnia 2012 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw zachowały prawo do świadczenia pielęgnacyjnego w dotychczasowej wysokości – nabyte na podstawie ostatecznych bezterminowych decyzji administracyjnych – jedynie do 30 czerwca 2013 r. Zmiana warunków nabywania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego i wprowadzenie nowych warunków uprawniających do ubiegania się o przyznanie specjalnego zasiłku opiekuńczego spowodowała, że znaczna część osób pobierających dotychczas świadczenie została pozbawiona do niego prawa i nie spełniła warunków wymaganych do przyznania specjalnego zasiłku opiekuńczego. W obowiązujących przepisach nie została przewidziana żadna procedura w kwestii ewentualnego przywrócenia prawa do tego świadczenia. Skutki ustawy zmieniającej (jej art. 11 ust. 3) nastąpiły automatycznie i nie były uzależnione od wydania aktów stosowania prawa czy przeprowadzenia postępowań w indywidualnych sprawach świadczeniobiorców. Trybunał uznał, że w okolicznościach tej sprawy doszło do naruszenia praw słusznie nabytych oraz zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa w odniesieniu do tej grupy osób, które pobierały świadczenie pielęgnacyjne na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie ustawy zmieniającej i które jednocześnie nie spełniły przesłanek nabycia świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych, w brzmieniu nadanym ustawą zmieniającą. Zatem ustawodawca powinien wprowadzić stosowne korekty np. do ustawy o świadczeniach rodzinnych, w celu wyeliminowania niezgodności.

**Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5 grudnia 2013 r. sygn. akt K 27/13** – Dz.U. z 16 grudnia 2013 r., poz. 1557

**21 grudnia 2013 r.**

#### **1.5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca o wysokich kwalifikacjach**

Wysokość minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji wynosi rocznie 63 390 zł (dotychczas wynosiła 61 191 zł). Wysokość minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wykonującego pracę

w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji nie może być niższa niż równowartość 150% średniego rocznego wynagrodzenia brutto w Rzeczypospolitej Polskiej obliczane go na podstawie komunikatów Prezesa GUS ogłaszanych w danym roku (przez średnie wynagrodzenie brutto należy rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto w gospodarce narodowej osiągnięte w każdym roku i ogłaszane przez Prezesa GUS do 7. roboczego dnia lutego każdego roku, pomnożone przez 12).

**Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 25 października 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia dla cudzoziemca wymaganego do udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji** – Dz.U. z 6 grudnia 2013 r., poz. 1463

**24 grudnia 2013 r.**

### 1.6. Ocena pracy sędziego

Określone zostały wzory arkuszy oceny pracy sędziego (załącznik nr 1) oraz indywidualnego planu rozwoju zawodowego sędziego (załącznik nr 2). Ocena pracy sędziego polega na ocenie efektywności jego pracy oraz kompetencji zawodowych w zakresie metodyki pracy i kultury urzędowania, a także specjalizacji w rozpoznawaniu poszczególnych rodzajów spraw oraz pełnieniu poszczególnych funkcji. Podczas oceny uwzględnia się m.in. rodzaj i stopień zawichości przydzielonych sędziemu spraw, obciążenie pracą oraz warunki pracy w okresie objętym oceną. Indywidualny plan rozwoju zawodowego sędziego służy m.in. do wskazania potrzeb szkoleniowych oraz metod ich realizacji. Ocenę pracy sędziego przeprowadza się w ramach wizytacji wydziału sądu, która należy do czynności z zakresu wewnętrznego nadzoru administracyjnego wykonywanego przez prezesa sądu apelacyjnego i prezesa sądu okręgowego. Wizytacje poszczególnych wydziałów sądów przeprowadzają sędziowie wizytatorzy co 4 lata. Indywidualny plan rozwoju zawodowego sędziego jest sporządzany na czas nie krótszy niż 4 lata.

**Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28 października 2013 r. w sprawie wzorów arkuszy oceny pracy i indywidualnego planu rozwoju zawodowego sędziego** – Dz.U. z 9 grudnia 2013 r., poz. 1481

**25 grudnia 2013 r.**

### 1.7. Orzekanie zdolności do służby w SKW i SWW

Zmienione zostały wskazania dla komisji lekarskich orzekających o zdolności kandydatów przy ocenie ich zdolności fizycznej i psychicznej do służby w Służbie Kontrywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego z obecnie obowiązującego „niezdolny” (N) na „niezdolny lub zdolny” (N/Z) albo „zdolny lub niezdolny” (Z/N) – przy występowaniu niektórych chorób i ułomności. Zmiany pozwalają na orzekanie kandydatów z wymienionymi w załącznikach schorzeniami jako zdolnych do służby w SKW lub SWW, ale tylko w przypadkach, gdy występujące schorzenia nie upośledzają sprawności ustroju.

**Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 20 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie orzekania o zdolności do służby w Służbie Kontrywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach** – Dz.U. z 10 grudnia 2013 r., poz. 1492

27 grudnia 2013 r.

### 1.8. Zmiany w przepisach emerytalno-rentowych funkcjonariuszy

Zmieniona została nazwa Zakładu Emerytalno-Rentowego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji na Zakład Emerytalno-Rentowy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych. Równocześnie określony został nowy wzór legitymacji emeryta-rencisty policyjnego. Określono również – stosownie do zmian wprowadzonych ustawą z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, Dz.U. Nr 149, poz. 887 ze zm. – że do renty rodzinnej po zmarłym funkcjonariuszu są uprawnione przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka (dotychczas uprawnione były przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej). Ponadto, ze względu na wątpliwości dotyczące sposobu zaokrąglania kwot przy obliczaniu procentowego wymiaru wysługi emerytalnej, doprecyzowano, że obliczenie procentowego wymiaru wysługi emerytalnej za okresy o jednakowym wskaźniku procentowym jest dokonywane według matematycznych zasad zaokrąglania, z dokładnością do drugiego miejsca po przecinku.

**Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 15 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu postępowania i właściwości organu w zakresie zaopatrzenia emerytalnego funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu i Państwowej Straży Pożarnej oraz ich rodzin** – Dz.U. z 12 grudnia 2013 r., poz. 1527

1 stycznia 2014 r.

### 1.9. Ulgi dla nauczycieli na przejazdy publicznym transportem zbiorowym

Ulga na przejazdy środkami publicznego transportu zbiorowego dla nauczycieli szkolnych i akademickich została obniżona z 37% do 33%. Jednocześnie prawo do tej ulgi uzyskali nauczyciele zatrudnieni w przedszkolach publicznych i niepublicznych. Przyznanie ulgi nauczycielom spowodowało konieczność zmiany Karty Nauczyciela tak, aby przewidywała wydawanie nauczycielom przedszkoli legitymacji potwierdzających ulgę.

**Ustawa z 11 października 2013 r. o zmianie ustawy o uprawnieniach do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego oraz ustawy – Karta Nauczyciela** – Dz.U. z 3 grudnia 2013 r., poz. 1421

1 stycznia 2014 r.

### 1.10. Podejmowanie pracy przez cudzoziemców na uproszczonych zasadach

Wykonywanie pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę jest dopuszczalne również w przypadku cudzoziemców będących obywatelami Republiki Armenii. Dotyczy to wykonywania pracy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od

liczby podmiotów powierzających im wykonywanie pracy, na podstawie pisemnej umowy, jeżeli przed podjęciem przez cudzoziemca pracy powiatowy urząd pracy, właściwy ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, zarejestrował pisemne oświadczenie tego podmiotu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy temu cudzoziemcowi. Oświadczenie to powinno określać nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę do wykonywania pracy oraz wysokość wynagrodzenia brutto za pracę, informujące o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy oraz o zapoznaniu się z przepisami związanymi z pobytem i pracą cudzoziemców. Dotychczas możliwość podejmowania pracy na uproszczonych zasadach mieli tylko obywatele Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy.

**Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę** – Dz.U. z 11 grudnia 2013 r., poz. 1507

1 stycznia 2014 r.

### 1.11. Deregulacja w zawodzie pracownika ochrony fizycznej

Nowelizacja dotyczy określenia zawodów regulowanych pracownika ochrony fizycznej posiadającego licencję drugiego stopnia oraz posiadającego licencję pracownika zabezpieczenia technicznego drugiego stopnia. Obecnie osoby te nie muszą legitymować się licencją, mają natomiast obowiązek uzyskać wpis na listę kwalifikowanych pracowników. Takie wymagania zostały wprowadzone do ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (j.t. Dz.U. z 2005 r. Nr 145, poz. 1221 ze zm.) ustawą z 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz.U. z 2013 r., poz. 829).

**Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 6 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stażu adaptacyjnego i testu umiejętności w toku postępowania w sprawie o uznanie kwalifikacji do wykonywania zawodu pracownika ochrony** – Dz.U. z 13 grudnia 2013 r., poz. 1548

1 stycznia 2014 r.

### 1.12. Deregulacja w zawodach pracownika ochrony i detektywa

W zakresie zawodów pracownika ochrony i detektywa dotychczasowy pracownik ochrony fizycznej pierwszego i drugiego stopnia oraz pracownik zabezpieczenia technicznego pierwszego i drugiego stopnia mają obowiązek uzyskać wpis na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej lub odpowiednio kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego. Takie wymagania zostały wprowadzone do ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (j.t. Dz.U. z 2005 r. Nr 145, poz. 1221 ze zm.) ustawą z 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz.U. z 2013 r., poz. 829).

**Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 9 grudnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie upoważnienia organów do uznawania kwalifikacji w zawodach regulowanych** – Dz.U. z 16 grudnia 2013 r., poz. 1561

Oprac. **Anna Seroczyńska**

## 2. Najnowsze orzecznictwo

### 2.1. Termin przedawnienia roszczeń wobec pracownika o zwrot wpłaconych składek ZUS

Termin przedawnienia roszczenia pracodawcy (płatnika składek) z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia (*art. 405 i następane k.c.*), będącego następstwem zapłaty przez niego składek na ubezpieczenia społeczne pracowników w części, która powinna być przez nich finansowana, rozpoczyna bieg od dnia zapłaty tych składek przez pracodawcę (uchwała składu 3 sędziów SN z 5 grudnia 2013 r., III PZP 6/13).

Troje pracowników Szpitala Wojewódzkiego w P. – lekarz i dwie pielęgniarki – było zatrudnianych na podstawie umów zleceń w niepublicznym zakładzie opieki zdrowotnej. Szpital wojewódzki miał podpisaną z NZOZ umowę o współpracy, w ramach której lekarz i pielęgniarki świadczyli dodatkowe prace na rzecz tego szpitala, czyli swojego pracodawcy. Od wynagrodzeń wypłacanych przez NZOZ nie były odprowadzane składki ZUS. Zgodnie bowiem z art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, jeżeli pracownicy spełniają jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów, są obejmowani ubezpieczeniami tylko z tytułu stosunku pracy. Ponadto są oni objęci ubezpieczeniami społecznymi także z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli taką umowę zawarli z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonują pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy. Przepisy ustawy systemowej wskazują więc, że pracownicy, co do zasady, nie są obciążani składkami z tytułu wynagrodzeń otrzymywanych z tytułu zawartych umów cywilnoprawnych. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem pracownik wykonuje prace na rzecz swojego pracodawcy. Tak było w opisywanym przypadku, dlatego ZUS zażądał od szpitala opłacenia składek od wynagrodzeń pobieranych przez lekarza i pielęgniarki z tytułu zawartych umów zleceń.

Szpital odwołał się od decyzji ZUS nakładającej obowiązek zapłacenia zaległych składek, ale sprawę w sądzie przegrał. Po zapadnięciu prawomocnego wyroku i zapłaceniu należności na rzecz ZUS, szpital wystąpił później z roszczeniami regresowymi wobec swoich pracowników, powołując się na bezpodstawne wzbogacenie. Lekarz i pielęgniarki mieli do zapłacenia łącznie ponad 13 tys. zł z tytułu części składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, które są potrącane z wynagrodzeń wypłacanych pracownikom.

#### Orzeczenia sądów i pytanie prawne

Pracownicy odmówili zapłaty składek i sprawa trafiła do sądu. Sąd I instancji oddalił powództwo szpitala wskazując, że doszło do przedawnienia roszczeń. Sąd uznał, że są to należności związane ze stosunkiem pracy, a więc termin przedawnienia przewidziany w Kodeksie

pracy wynosi 3 lata. Tymczasem umowy zlecenia były wykonywane w latach 2005–2007 i to wówczas powstał obowiązek opłacenia składek ZUS. Szpital natomiast opłacił zaległe składki dopiero po przegranej sprawie z ZUS, w listopadzie 2012 r.

Od tego orzeczenia odwołał się szpital, natomiast sąd II instancji uznał, że w sprawie istnieje problem prawny – od którego momentu liczyć termin przedawnienia roszczeń pracodawcy wobec pracownika z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia spowodowanego nieopłaconiem składek ZUS. Zadał więc Sądowi Najwyższemu pytanie prawne o następującej treści:

„Czy początek biegu terminu przedawnienia roszczenia z bezpodstawnego wzbogacenia z tytułu zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne, w części obciążającej ubezpieczonego, należy liczyć od daty faktycznej zapłaty tych składek przez płatnika, czy od daty wymagalności składek, tj. ustawowego terminu ich płatności, w sytuacji gdy obowiązek płatnika składek został stwierdzony po upływie ustawowego terminu płatności składek?”

### Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy odpowiedział, że termin przedawnienia roszczenia pracodawcy do pracownika z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia spowodowanego nieopłaconiem składek ZUS rozpoczyna bieg od dnia zapłaty tych składek przez pracodawcę. W uzasadnieniu SN wskazał, że podstawą roszczeń jest zobowiązanie wynikające z Kodeksu cywilnego. To oznacza, że bieg terminu przedawnienia może rozpocząć się dopiero od dnia spełnienia świadczenia przez szpital. Należności składkowe nie mogły się przedawnić, gdyż szpital opłacił składki po prawomocnym rozstrzygnięciu w sprawie jego odwołania od decyzji ZUS, a więc już w listopadzie 2012 r.

### Wnioski dla pracodawcy

Sąd Najwyższy w opisywanej uchwale rozwiązał wątpliwości co do początku biegu przedawnienia należności składkowych, niezapłaconych przez pracodawcę, a finansowanych ze środków pracowniczych. Bieg rozpoczyna się od dnia zapłaty zaległych składek do ZUS, a nie od dnia ich wymagalności, tj. od dnia, w którym pracodawca powinien zapłacić. Zgodnie z art. 47 ust. 1 ustawy systemowej termin opłacania składek wynosi bowiem:

- do 5. dnia następnego miesiąca po miesiącu, za który powinny być opłacone składki – dla jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych,
- do 15. dnia następnego miesiąca po miesiącu, za który powinny być opłacone składki – dla pozostałych płatników.

W niniejszej sprawie różnica czasowa była znacząca, gdyż ostatnie płatności składek przypadały na 2007 r., zaś zapłata nastąpiła w listopadzie 2012 r. i termin przedawnienia należy liczyć od tego drugiego terminu.

Na marginesie warto wskazać, że strony nie kwestionowały 3-letniego terminu przedawnienia wskazanych roszczeń jako roszczeń ze stosunku pracy (*art. 291 k.p.*), jednak Sąd Najwyższy w opisywanej sprawie nie rozstrzygnął kwestii długości okresu przedawnienia.

**Michał Culepa** – prawnik, specjalista ds. zatrudnienia, szkoleniowiec, autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy i wynagrodzeń



>> zasiłek chorobowy, zasiłek macierzyński, dokumentacja

## 1. Prawo do zasiłku opiekuńczego i macierzyńskiego – nowe zasady dokumentowania

Od 26 listopada 2013 r. zmienił się wzór druku ZUS Z-3. Określone zostały również dokumenty niezbędne do nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego oraz za okres zasiłku opiekuńczego z tytułu zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego czy choroby niani lub dziennego opiekuna.

Od 17 czerwca 2013 r. rodzice nabyli prawo do urlopu rodzicielskiego oraz zostały wprowadzone liczne rozwiązania umożliwiające wymienne korzystanie z zasiłku macierzyńskiego przez rodziców. W związku z tym konieczne były zmiany w zaświadczeniu płatnika składek ZUS Z-3 oraz w sposobie dokumentowania prawa do zasiłku macierzyńskiego.

### Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego

Określone zostały dokumenty niezbędne do nabycia prawa do urlopu rodzicielskiego (*rozporządzenie z 7 listopada 2013 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*). Dokumenty te zostały zróżnicowane w zależności od tego, czy o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego ubiega się ten sam rodzic, który pobierał zasiłek macierzyński za okres podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, czy nie.

Niezależnie od tego, który z rodziców będzie korzystał z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, rodzice zawsze muszą złożyć:

- skrócony odpis aktu urodzenia dziecka albo jego kopię potwierdzoną przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem, albo
- oświadczenie ubezpieczonego, kiedy dziecko zostało przyjęte na wychowanie, oraz zaświadczenie sądu opiekuńczego o wystąpieniu do sądu o przysposobienie dziecka, zawierające datę urodzenia dziecka, albo jego kopię potwierdzoną przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem, albo
- prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej albo umowę cywilnoprawną zawartą między rodziną zastępczą a starostą albo ich kopię potwierdzoną przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem oraz dokument potwierdzający wiek dziecka.

Jeśli o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego występuje ubezpieczony, który pobierał zasiłek macierzyński za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), dokumentami niezbędnymi do wypłaty zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego są:

- oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego,



Zobacz wideoszkolenie „Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego” dostępne w Bibliotece INFORFK na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

- w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS – zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu rodzicielskiego oraz zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego;
- w przypadku osoby niebędącej pracownikiem – wniosek złożony płatnikowi zasiłku macierzyńskiego przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego.

W sytuacji gdy zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający okres objęty wnioskiem o udzielenie tego urlopu był pobierany przez drugiego z rodziców dziecka, ubezpieczony (ubezpieczona) musi złożyć:

- oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z urlopu rodzicielskiego albo oświadczenie ubezpieczonego o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego albo potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopie takich oświadczeń – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS,
- zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie, za który zasiłek macierzyński wypłacono drugiemu z rodziców dziecka, liczbie części wypłaconego zasiłku oraz o stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał drugiemu z rodziców dziecka, zawierające imię, nazwisko i PESEL tego rodzica dziecka albo serię i numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL;
- zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS,
- wniosek ubezpieczonego złożony płatnikowi zasiłku macierzyńskiego przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem.

### PRZYKŁAD

*Maria P. zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego i w tym czasie pracować na 1/2 etatu. Płatnikiem zasiłku macierzyńskiego jest ZUS. Pracodawca musi przekazać do ZUS: zaświadczenie płatnika składek na druku ZUS Z-3, akt urodzenia dziecka (kopię), kopię oświadczenia o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z zasiłku macierzyńskiego (potwierdzoną przez pracodawcę drugiego rodzica), zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie urlopu rodzicielskiego.*



Zobacz e-Poradnik „Jak rozliczać zasiłki macierzyńskie po zmianach od 17 czerwca 2013 r.” dostępny w Bibliotece INFORFK na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

W razie rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub za okres urlopu rodzicielskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka (lub ubezpieczonego ojca dziecka) należy złożyć do pra-

codawcy (lub ZUS):

- pisemny wniosek zawierający datę, od której ubezpieczona matka dziecka rezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego, oraz



- oświadczenie ubezpieczonej, czy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres;
- zaświadczenie pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo urlopu rodzicielskiego, w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS.

Powyższe dowody stosuje się odpowiednio w przypadku rezygnacji z pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego ojca dziecka za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo urlopu rodzicielskiego.

W razie rezygnacji z wypłaty zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonego ojca dziecka za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (w całości lub w części) i urlopu rodzicielskiego (w całości) wyrównanie zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonej matce dziecka wypłaca się na jej pisemny wniosek, po udokumentowaniu przez nią rezygnacji przez ubezpieczonego ojca dziecka z wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okresy tych urlopów.

Znowelizowane rozporządzenie wprowadziło również liczne zmiany w zakresie dokumentowania prawa do zasiłku macierzyńskiego:

- za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie,
- przysługującego ubezpieczonemu ojcu dziecka, w przypadku skrócenia przez ubezpieczoną matkę dziecka okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego,
- przysługującego ubezpieczonemu ojcu dziecka z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem z powodu hospitalizacji matki dziecka (*art. 180 § 6<sup>1</sup> Kodeksu pracy*),
- przysługującego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, w sytuacji gdy zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający okres objęty wnioskiem o udzielenie takiego urlopu był pobierany przez drugiego z rodziców dziecka.

Jedną z ważniejszych zmian jest umożliwienie rodzicom adopcyjnym czy rodzinom zastępczym składanie kopii dokumentów potwierdzających przysposobienie dziecka lub przyjęcie w ramach rodziny zastępczej.

### Zakres wymaganych dokumentów potwierdzających prawo do zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński	Dokumentacja przed zmianą (do 16 czerwca 2013 r.)	Dokumentacja po zmianach (od 17 czerwca 2013 r.)
1	2	3
za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ oświadczenie ubezpieczonego, kiedy dziecko zostało przyjęte na wychowanie;</li> <li>■ zaświadczenie sądu opiekuńczego o wystąpieniu do sądu o przy-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ oświadczenie ubezpieczonego, kiedy dziecko zostało przyjęte na wychowanie;</li> <li>■ zaświadczenie sądu opiekuńczego o dacie wystąpienia do sądu</li> </ul>

1	2	3
do sądu z wnioskiem o przysposobienie	sposobienie dziecka, zawierające datę urodzenia dziecka	o przysposobienie dziecka, zawierające datę urodzenia dziecka, albo jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem
za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej lub umowa cywilnoprawna zawarta pomiędzy rodziną zastępczą a starostą;</li> <li>■ dokument potwierdzający wiek dziecka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej albo umowa cywilnoprawna zawarta między rodziną zastępczą a starostą albo ich kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ dokument potwierdzający wiek dziecka</li> </ul>
przysługujący ubezpieczonemu ojcu dziecka, w przypadku skrócenia przez ubezpieczoną matkę dziecka okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka oraz o okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę dziecka o okresie przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego oraz o stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej matce dziecka, zawierające imię, nazwisko i PESEL ubezpieczonej matki dziecka albo serię i numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL</li> </ul>
przysługujący ubezpieczonemu ojcu dziecka z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem z powodu hospitalizacji matki dziecka (art. 180 § 6 <sup>1</sup> k.p.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie przysługującego i wypłaconego matce dziecka zasiłku macierzyńskiego;</li> <li>■ zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do szpitala wystawione przez szpital;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie przysługującego i wypłaconego matce dziecka zasiłku macierzyńskiego oraz o stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał ubezpieczonej matce dziecka, zawierające</li> </ul>

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie o terminie wypisania ubezpieczonej matki dziecka ze szpitala wystawione przez szpital</li> </ul>	<p>imię, nazwisko i PESEL ubezpieczonej matki dziecka albo serię i numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do szpitala wystawione przez szpital;</li> <li>■ zaświadczenie o terminie wypisania ubezpieczonej matki dziecka ze szpitala wystawione przez szpital</li> </ul>
<p>przysługujący za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), w sytuacji gdy zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający okres objęty wnioskiem o udzielenie takiego urlopu był pobierany przez drugiego z rodziców dziecka</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;</li> <li>■ zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie dodatkowego urlopu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie, za który zasiłek macierzyński wypłacono drugiemu z rodziców dziecka, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz o stawce procentowej, w jakiej zasiłek macierzyński przysługiwał drugiemu z rodziców dziecka, zawierające imię, nazwisko i PESEL tego rodzica dziecka albo serię i numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL;</li> <li>■ zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) – w przypadku pracownika, któremu zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS;</li> <li>■ wniosek ubezpieczonego złożony płatnikowi zasiłku przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego)</li> </ul>

1	2	3
		<p>– w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka albo jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem albo oświadczenie ubezpieczonego, kiedy dziecko zostało przyjęte na wychowanie, oraz zaświadczenie sądu opiekuńczego o wystąpieniu do sądu o przysposobienie dziecka, zawierające datę urodzenia dziecka, albo jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem, albo prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej, albo umowa cywilnoprawna zawarta pomiędzy rodziną zastępczą a starostą, albo ich kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem oraz dokument potwierdzający wiek dziecka</li> </ul>

### Zakres wymaganych dokumentów w razie pobytu ubezpieczonej matki dziecka w szpitalu

	Dokumentacja przed zmianą (do 16 czerwca 2013 r.)	Dokumentacja po zmianach (od 17 czerwca 2013 r.)
1	2	3
Przerwanie wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonej matce dziecka w związku z jej pobytem w szpitalu	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do szpitala wystawione przez szpital lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłków za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego;</li> <li>■ zaświadczenie pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie o terminie przyjęcia ubezpieczonej matki dziecka do szpitala wystawione przez szpital albo jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego;</li> <li>■ zaświadczenie pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu</li> </ul>

1	2	3
	z urlopu macierzyńskiego – w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS	na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego – w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS
Podstawa podjęcia wypłaty zasiłku macierzyńskiego ubezpieczonej matce dziecka za okres po przerwie w pobieraniu tego zasiłku spowodowanej pobytem ubezpieczonej w szpitalu	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie, za który wypłacono zasiłek macierzyński ubezpieczonemu ojcu dziecka;</li> <li>■ zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego, w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie płatnika zasiłku o okresie, za który wypłacono zasiłek macierzyński ubezpieczonemu ojcu dziecka, zawierające imię, nazwisko i PESEL ubezpieczonego ojca dziecka albo serię i numer dowodu osobistego lub innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL</li> </ul>

### PRZYKŁAD

*Iwona K. przyjęła wraz z mężem na wychowanie 3-letnią córkę zmarłej siostry w ramach rodziny zastępczej. Aby nabyć prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, powinna dostarczyć prawomocne orzeczenie sądu opiekuńczego o umieszczeniu dziecka w rodzinie zastępczej albo umowę cywilnoprawną zawartą między rodziną zastępczą a starostą (ewentualnie kopie tych dokumentów potwierdzone przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem) oraz dokument potwierdzający wiek dziecka, np. akt urodzenia.*

Nie uległy zmianie zasady dokumentowania przez rodziców prawa do zasiłku macierzyńskiego:

- za okres podstawowego urlopu macierzyńskiego,
- po ustaniu ubezpieczenia chorobowego w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- po ustaniu ubezpieczenia chorobowego w wyniku rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa,
- za okres urlopu ojcowskiego,
- przysługującego ubezpieczonemu za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), w razie gdy zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający okres objęty wnioskiem był pobierany przez tego ubezpieczonego.

### Zakres wymaganych dokumentów potwierdzających prawo do zasiłku macierzyńskiego, które nie uległy zmianie

Zasiłek macierzyński	Niezbędne dokumenty
1	2
za okres podstawowego urlopu macierzyńskiego	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie lekarskie stwierdzające przewidywaną datę porodu – za okres przed porodem, albo</li> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem – po porodzie (lub odpowiednio zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego.) – w razie urodzenia dziecka za granicą</li> </ul>
po ustaniu ubezpieczenia chorobowego w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia;</li> <li>■ świadectwo pracy lub inny dokument potwierdzający rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;</li> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem</li> </ul>
po ustaniu ubezpieczenia chorobowego w wyniku rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku stwierdzające stan ciąży w okresie zatrudnienia;</li> <li>■ prawomocne orzeczenie sądu o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa;</li> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem</li> </ul>
przysługujący ubezpieczonemu za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego), w razie gdy zasiłek macierzyński za okres bezpośrednio poprzedzający okres objęty wnioskiem był pobierany przez tego ubezpieczonego	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ w przypadku pracownika – zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego dodatkowego urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz zaświadczenie pracodawcy o okresie i wymiarze czasu pracy wykonywanej w czasie dodatkowego urlopu;</li> <li>■ w przypadku osoby niebędącej pracownikiem – wniosek złożony płatnikowi zasiłku macierzyńskiego przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku</li> </ul>
w związku z rezygnacją z pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną matkę po wykorzystaniu 14 tygodni zasiłku macierzyńskiego	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ pisemny wniosek zawierający datę, od której matka rezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego;</li> <li>■ oświadczenie ubezpieczonej, od kiedy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego;</li> <li>■ zaświadczenie pracodawcy o terminie zaprzestania korzystania z urlopu macierzyńskiego, w przypadku pracownicy, której zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS</li> </ul>

1	2
za okres urlopu ojcowskiego	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub odpowiednio prawomocne postanowienie sądu o przysposobieniu dziecka lub ich kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem;</li> <li>■ oświadczenie ubezpieczonego, że zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego nie został pobrany z innego tytułu;</li> <li>■ wniosek ubezpieczonego o wypłatę zasiłku macierzyńskiego, złożony przed terminem rozpoczęcia korzystania z zasiłku macierzyńskiego, zawierający datę, od której ubezpieczony zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego – w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem</li> </ul>

## Dokumentowanie prawa do zasiłku opiekuńczego po zmianach

Zmiany nastąpiły również w zakresie dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu:

- konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (w wieku do lat 8) w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia klubu dziecięcego, do którego dziecko uczęszcza,
- choroby niani (z którą rodzic zawarł umowę uaktywniającą) lub dziennego opiekuna.

W pierwszym przypadku osoba starająca się o zasiłek opiekuńczy będzie musiała złożyć oświadczenie ubezpieczonego (ZUS Z-15) oraz ZUS ZLA. Jeśli natomiast zachoruje niania, ubezpieczony składa oświadczenie o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopię zaświadczenia lekarskiego (ZUS ZLA) dziennego opiekuna lub niani.

### PODSTAWA PRAWNA:

- § 1 i § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U. z 2013 r., poz. 1380
- § 12, § 14–19c, § 23 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2 kwietnia 2012 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U. z 2012 r., poz. 444

**Małgorzata Kozłowska** – radca prawny, od 10 lat zajmuje się prawem ubezpieczeń społecznych, autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, specjalizuje się m.in. w problematyce koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE, były wieloletni pracownik ZUS



>> umowa na okres próbny, umowa o pracę

## 1. Określenie czasu trwania umowy na okres próbny

Umowa na okres próbny może być zawarta maksymalnie na 3 miesiące. Jak jednak określić czas trwania umowy na okres próbny, czy może on trwać np. od 2 stycznia do 2 kwietnia 2014 r., czy musi być ustalony od 2 stycznia do 1 kwietnia 2014 r.? Bezpieczniej w takiej sytuacji dla pracodawcy będzie określić, że umowa na okres próbny została zawarta od 2 stycznia do 1 kwietnia 2014 r.

Odnosząc się do kwestii zapisu dat granicznych umowy na okres próbny, tak aby nie przekroczyć ustawowych 3 miesięcy, należy wskazać, że przepisy prawa pracy nie regulują wprost, jak należy w tym przypadku postąpić. Wśród ekspertów prawa pracy można spotkać się z dwiema odmiennymi koncepcjami dotyczącymi liczenia terminów w prawie pracy, w tym maksymalnego czasu trwania umowy na okres próbny.

### Postępowanie zgodne z przepisami prawa cywilnego

W pierwszej kolejności warto przypomnieć, że w kwestiach nieuregulowanych w Kodeksie pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego (*art. 300 Kodeksu pracy*). Zgodnie z nimi, termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a w przypadku gdy takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było, w ostatnim dniu tego miesiąca.

#### PRZYKŁAD

*Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny. Uznał, że dla wyznaczenia dopuszczalnego okresu trwania takiej umowy posłuży się zasadami obliczania terminów z Kodeksu cywilnego. W umowie został zawarty następujący czas jej trwania: „umowa została zawarta na okres 9.12.2013–9.03.2014 r. Stosując posiłkowo w stosunkach pracy przepisy Kodeksu cywilnego powyższy zapis można uznać za poprawny.*

### Potoczny sposób liczenia długości umowy na okres próbny

Druga koncepcja obliczania terminu w omawianej sytuacji uwzględnia fakt, że prawo pracy, mimo odesłania do odpowiedniego stosowania w kwestiach nieuregulowanych do Kodeksu cywilnego, charakteryzuje się pewnymi odmiennościami co do obliczania terminów. Chodzi tu o liczenie terminów „kalendarzowo”, bez stosowania reguł wynikających z Kodeksu cywilnego. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 19 grudnia 1996 r. (I PKN 47/96, OSNP 1997/17/310), w którym wskazał, że sposób liczenia terminów wynikający z art. 112 Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych. Przywołane orzeczenie odnosiło się wprawdzie do nabywania uprawnień urlopowych, ale może być pomocne przy obliczaniu terminów umów na okres próbny. Sąd przyjął,



że określone terminy w prawie pracy powinny być liczone w sposób rozumiany potocznie, a więc kalendarzowo. W takim przypadku koniec terminu przypada w dniu poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada początkowi terminu.

### PRZYKŁAD

*Pracodawca postanowił zatrudnić pracownika na okres próbny na 3 miesiące. W umowie wpisał, że pracownik został zatrudniony na okres próbny na 3 miesiące od 2 stycznia 2014 r. W przypadku obliczania terminu końcowego tej umowy, według przepisów Kodeksu cywilnego należałoby uznać, że końcowa data 3-miesięcznego terminu przypadnie 2 kwietnia 2014 r. Obliczając ten termin „potocznie”, koniec terminu przypadnie dzień wcześniej, tj. 1 kwietnia 2014 r.*

Większość ekspertów uznaje jednak, że prawidłowe określenie czasu trwania umowy próbnej powinno być określone w sposób potoczny. Takie rozwiązanie jest też bezpieczne dla pracodawcy, ponieważ nie można w tym przypadku zarzucić mu że 3-miesięczny okres próbny został przekroczony.

### Wzór zapisu w umowie na okres próbny dotyczący czasu jej trwania:

„Strony postanawiają, że zawierają umowę na okres próbny wynoszący 3 miesiące od 2 stycznia 2014 r. do 1 kwietnia 2014 r.”

### Konsekwencje przekroczenia terminu

W praktyce może pojawić się sytuacja, gdy termin końcowy trwania umowy na okres próbny przekracza 3 miesiące. Powstaje wówczas problem, jak traktować zatrudnienie wykraczające poza ustawowy, dopuszczalny limit czasu, na który umowa na okres próbny może być zawarta. Przepisy nie zawierają żadnego uregulowania w tej sytuacji. Wszystko zależy od konkretnego przypadku (czy jest np. celowe działanie pracodawcy, czy błąd w obliczeniach). Ustawodawca wprowadził maksymalny okres trwania umowy na okres próbny, a fakt braku uregulowania skutków prawnych jego przekroczenia nie może być odbierany jako przyzwolenie na naruszanie tego okresu. Pracodawca nie może w żadnym przypadku traktować przedłużonej w sposób nieuprawniony umowy na okres próbny w kategoriach umowy na okres próbny – przez cały okres jej trwania. W omawianej sytuacji można się spotkać z interpretacją, że w przypadku, gdy umowa została zawarta na okres próbny przekraczający dopuszczalny czas jej trwania, to wówczas nieprawidłowy zapis wskazujący na datę końcową jej trwania nie obowiązuje, a umowa faktycznie będzie wiązała strony maksymalnie przez okres 3 miesięcy (art. 18 § 2 Kodeksu pracy).

Jednak zawarcie umowy na okres próbny, która przekracza ustawowe 3 miesiące, należy uznać za zawarcie umowy na czas określony, jeżeli z umowy tej nie wynika jej próbny charakter oraz jeżeli zatrudnienie trwa po upływie 3 miesięcy.

**PRZYKŁAD**

*Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny na 6 miesięcy. Pracownik pod koniec trwania tej umowy zorientował się, że tego typu umowy mogą być zawierane maksymalnie na okres 3 miesięcy. Pracodawca oświadczył, że długi okres próbnny był spowodowany faktem „delegowania” (powierzenia) pracownikowi różnych prac. Postępowanie pracodawcy było nieprawidłowe, a argumentacja nie zasługuje na uwzględnienie. Należy uznać, że pracownik został zatrudniony na czas określony wynoszący 6 miesięcy. W żadnym przypadku nie można przyjąć, że pracownik w omawianej sytuacji po okresie 3 miesięcy nie pozostaje w zatrudnieniu z racji faktu wyczerpania ustawowego limitu czasu, na jaki można zawrzeć umowę na okres próbny.*

Pracodawca dopuszczając pracownika do pracy po 3 miesiącach trwania umowy na okres próbny (w ramach jednej umowy) powinien zatem mieć świadomość, że taka umowa może zostać zakwalifikowana w kategoriach pierwszej umowy na czas określony ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W zależności od konkretnego przypadku istnieje możliwość zakwalifikowania faktu przekroczenia ustawowo limitowanego okresu próbnego nawet w kategoriach nawiązania umowy na czas nieokreślony. Może to mieć miejsce w sytuacji kilkukrotnego zawierania po sobie umów na okres próbny, kiedy to kolejne umowy na okres próbny zostaną np. przez sąd kwalifikowane jako umowy na czas określony. Potwierdza to wyrok SN z 26 sierpnia 1999 r. (I PKN 215/99, OSNP 2000/24/890).

Uwzględniając brak przepisów oraz rozbieżności pojawiające się na gruncie obliczania przepisów w prawie pracy, w tym liczenia 3-miesięcznego okresu próbnego, można przyjąć, że 1-dniowe przekroczenie terminu trwania umowy na okres próbny, niewynikające z zamiaru ominięcia przepisów, powstałe przez bezpośrednie zastosowanie sposobu obliczania terminów z Kodeksu cywilnego, nie powinno powodować dla pracodawcy negatywnych konsekwencji. Dłuższe przekroczenia dopuszczalnego okresu trwania umowy na okres próbny nie mogą być usprawiedliwiane błędnym obliczeniem terminu.

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 18 § 1–2, art. 25 § 2, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; ost.zm. z 2013 r., poz. 1028
- art 112–113 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. Nr 16, poz. 93; ost.zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 230, poz. 1370

**Sebastian Kryczka** – specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, od kilkunastu lat specjalizuje się w problematyce prawa pracy oraz wybranych zagadnieniach prawa cywilnego i administracyjnego, autor wielu artykułów i komentarzy z tej dziedziny

**WKRÓTCE:**

**Jaki można ustalić w umowie na czas określony maksymalny czas jej trwania – napiszemy w jednym z kolejnych numerów MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń**

>> kadra zarządzająca, godziny nadliczbowe, czas pracy

## 1. Czas pracy kadry kierowniczej trzeba rozliczać inaczej niż pozostałych pracowników

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych oraz zarządzających nie przysługują dodatkowe świadczenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jedynie kierownicy mają prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową w niedziele i święta, jeżeli nie otrzymali za pracę w te dni innego dnia wolnego.

Przepisy w zakresie czasu pracy dla kadry kierowniczej są mniej korzystne niż regulacje obowiązujące pozostałych pracowników. Wynika to z faktu, że pracownicy tej grupy w większym stopniu decydują o sposobie i czasie wykonywania swoich zadań, a kontrola ich czasu pracy jest utrudniona.

Wyodrębniamy dwie grupy pracowników należących do kadry kierowniczej, tj.:

- pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- kierowników wyodrębnionych jednostek organizacyjnych.

W odniesieniu do każdej z tych grup obowiązują inne regulacje w zakresie czasu pracy.

### Pracownicy zarządzający zakładem

Do pierwszej grupy zostali zakwalifikowani przede wszystkim pracownicy:

- kierujący jednoosobowo zakładem pracy oraz ich zastępcy (będzie to np. prezes spółki z o.o. bądź dyrektor zakładu zarządzający tym zakładem na podstawie pełnomocnictwa),
- wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy (będzie to np. członek zarządu spółki akcyjnej).

Za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy uznano również głównego księgowego. Jednak w orzecznictwie wskazuje się, że odrębne przepisy w zakresie czasu pracy nie dotyczą głównych księgowych, którzy pracują tak, jak szeregowi pracownicy (wyrok SN z 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012/9-10/111).



Pełną treść orzeczenia znajdziesz na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

Jeżeli określona firma czy instytucja składa się z wielu oddziałów, w praktyce może budzić wątpliwości, czy jako zakład pracy w rozumieniu przepisów o czasie pracy należy traktować wyłącznie całą firmę bądź instytucję, czy zakładami pracy są poszczególne oddziały. W tym zakresie przeważa pogląd, że „zakładem pracy” jest również samodzielna jednostka organizacyjna wchodząca w skład większego podmiotu. O samodzielności jednostki może świadczyć zwłaszcza jej wyodrębnienie w odpowiednim dokumencie (np. ustawie lub rozporządzeniu, statucie, umowie spółki itd.) oraz fakt samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników.

### PRZYKŁAD

*W skład spółki akcyjnej wchodzi jeden z kilku zakładów produkcyjnych. Dyrektor tej jednostki ma duży zakres samodzielności w zakresie zarządzania nią, w tym*

*samodzielne nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami. Należy zatem uznać, że zakład ten jest samodzielnym zakładem pracy w rozumieniu przepisów o czasie pracy.*

### Kierownicy komórek organizacyjnych

Druga grupa kadry kierowniczej to kierownicy wyodrębnionych jednostek organizacyjnych. W przepisach Kodeksu pracy brakuje precyzyjnych wskazówek co do kwalifikowania osób na stanowiskach kierowniczych do grupy osób kierujących jednostkami organizacyjnymi. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić wniosek, że kierownikiem komórki organizacyjnej w rozumieniu przepisów o czasie pracy jest osoba, która samodzielnie zarządza daną jednostką organizacyjną, w tym zespołem powierzonych jej pracowników. Jednocześnie zarządzanie jednostką jest zadaniem podstawowym tej osoby, natomiast nie wykonuje ona zadań na równi pozostałymi pracownikami jednostki lub udział tego typu zadań jest nieznaczny.

#### PRZYKŁAD

*Kierownik komórki kadrowo-płacowej zarządza kilkusobowym zespołem. Część jego zadań polega na sporządzaniu listy płac oraz wypełnianiu deklaracji w programie Płatnik. Pracownik nie jest kierownikiem jednostki organizacyjnej w rozumieniu przepisów o czasie pracy.*

#### Wykaz orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczący definicji kierownika na potrzeby rozliczania czasu pracy

Treść orzeczenia	Sygnatura
„Pracownik kierujący komórką organizacyjną, wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, nie zajmuje stanowiska kierowniczego w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, jeśli kieruje on zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami kierowanego zespołu.”	Wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSNC 1982/5-6/82
„Tylko kierownicy, którzy – podobnie jak osoby zarządzające zakładem pracy – sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudnieni bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 <sup>4</sup> § 1 k.p.).”	Wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210
„Ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151 <sup>4</sup> k.p. przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, przede wszystkim dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego. Brak podwładnych i współpraca z podmiotami zewnętrznymi przemawia przeciwko uznaniu stanowiska za kierownicze.”	Wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07

Regulacji odrębnych w zakresie czasu pracy nie stosuje się do zastępców kierowników komórek organizacyjnych (np. zastępcy kierownika oddziału).

## Odrębności w zakresie nadgodzin kadry kierowniczej

Najważniejsze różnice w zakresie unormowania czasu pracy są związane z nadgodzinami kadry kierowniczej. Co do zasady, obie grupy pracowników wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.



Zobacz wideoszkolenie „Praca w nadgodzinach i dniach wolnych – zasady rozliczania” dostępne w Bibliotece INFORFK na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

### PRZYKŁAD

*W piątek, z uwagi na opóźnienie bardzo ważnej dostawy, kierownik magazynu wraz z dyrektorem firmy zostali w pracy „po godzinach”. Z tego tytułu ani kierownik, ani dyrektor nie mają prawa do rekompensaty z tytułu pracy nadliczbowej.*

Jednak kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (art. 151<sup>4</sup> § 2 Kodeksu pracy). Podobnego uprawnienia nie mają pracownicy zarządzający zakładem.

### PRZYKŁAD

*Dyrektor zakładu wraz z kierownikiem działu utrzymania ruchu i kilkoma pracownikami przez większą część niedzieli (planowanej jako dzień wolny) zajmowali się usuwaniem awarii. Nie było możliwości udzielenia pracownikom za taką pracę rekompensaty w postaci dnia wolnego, gdyż niedziela przypadła pod koniec okresu rozliczeniowego. Dyrektor zakładu nie nabywa prawa do wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny z tego tytułu. Natomiast wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem należy się kierownikowi oraz pracownikom.*

## Regularna praca w nadgodzinach

Systematyczne świadczenie pracy w nadgodzinach przez pracownika wchodzącego w skład kadry kierowniczej może spowodować, że pracownik ten będzie miał przeciwko pracodawcy roszczenie o wynagrodzenie i dodatek za pracę nadliczbową. Sąd Najwyższy już kilkakrotnie oceniał takie roszczenia jako uzasadnione, np. w wyroku z 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005/15/221).

### PRZYKŁAD

*W zakres obowiązków kierownika magazynu wchodziło osobiste nadzorowanie niektórych rodzajów dostaw. Powodowało to, że kierownik kilka razy w tygodniu zostawał w pracy znacznie dłużej, niż wynikało to z jego grafiku. Z tego tytułu pracownik może wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową.*

## Nadgodziny kierowników z orzeczeniem o niepełnosprawności

Norm dopuszczających pracę nadliczbową i wyłączających rekompensatę z tego tytułu w odniesieniu do pracowników na stanowiskach kierowniczych nie stosuje się do pracowników niepełnosprawnych – niezależnie od orzeczonego stopnia niepełnosprawności (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2008 r., I PK 64/08, OSNP 2010/7–8/86). Pracownik niepełnosprawny – także w sytuacji, gdy jest zatrudniony na stanowisku kierowniczym – nie powinien świadczyć pracy w nadgodzinach. Natomiast jeśli doszło do sytuacji, że kierownik pracował „po godzinach”, ma z tego tytułu prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową.

Natomiast tak samo, jak pozostałych pracowników kadry kierowniczej, należy rozliczać czas pracy pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w sytuacji, gdy praca nadliczbowa będzie świadczona przez pracownika niepełnosprawnego za zgodą lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarza sprawujący opiekę nad tą osobą.

## Odpoczynek dobowy i tygodniowy

W stosunku do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy stosuje się odrębne regulacje w zakresie odpoczynku dobowego. Tacy pracownicy mogą bowiem świadczyć pracę bez zachowania wymogu 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w dobie pracowniczej. Jednak z tego tytułu pracownicy ci mają prawo do równoważnego okresu odpoczynku.

### PRZYKŁAD

*Prezes spółki, zatrudniony na podstawie umowy o pracę, we wtorek przyjmował gości zagranicznych, w związku z czym pracował w godz. od 7.00 do 23.00. Następnego dnia przystąpił do pracy zgodnie ze swoim rozkładem czasu pracy, tj. o godz. 7.00. Z tego tytułu pracownik ma prawo do 3 godzin równoważnego okresu odpoczynku.*

### UWAGA!

**Skrócenie odpoczynków dobowych i tygodniowych dotyczy tylko pracowników zarządzających zakładem pracy, a nie obejmuje kierowników.**

Ponadto tygodniowy nieprzerwany odpoczynek pracownika zarządzającego zakładem może być skrócony do 24 godzin (art. 133 § 2 Kodeksu pracy).

Wspomniane wyżej odrębności nie dotyczą osób kierujących jednostkami organizacyjnymi zakładu pracy. W odniesieniu do tych

pracowników obowiązuje wymóg zachowania 11-godzinnego, nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

## Odmienności w zakresie dyżurów

Odrębne zasady są również związane z dyżurami. Pracownik zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie ma bowiem prawa do rekompensaty z tytułu pełnionych przez siebie dyżurów – ani w formie czasu wolnego, ani w formie wynagrodzenia (art. 151<sup>5</sup> § 4

*Kodeksu pracy*). Ponadto dyżury mogą być przez pracownika zarządzającego realizowane bez konieczności zachowania odpoczynku dobowego i tygodniowego.

### PRZYKŁAD

*Dyrektor firmy ubezpieczeniowej miał wyznaczony dyżur pod telefonem przez cały weekend. Wyznaczenie temu pracownikowi tak długiego dyżuru jest dopuszczalne, ponieważ jest on pracownikiem zarządzającym. Takiego dyżuru nie można jednak zlecić kierownikowi placówki, gdyż doszłoby do naruszenia przepisów o odpoczynku dobowym, a w sytuacji, gdy w weekend zaplanowany był odpoczynek tygodniowy – także do naruszenia przepisów o odpoczynku tygodniowym.*

## Praca osoby zarządzającej w porze nocnej

Pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie obejmują ograniczenia związane z pracą nocną (obejmują one pracowników wykonujących pracę w każdej dobie co najmniej 3 godziny w porze nocnej lub jeżeli co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada w nocy). Zatem czas pracy w nocy takiego pracownika może przekraczać 8 godzin na dobę także wtedy, gdy wykonuje on prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (*art. 151<sup>7</sup> § 5 pkt 1 Kodeksu pracy*).

## Inne przepisy z zakresu czasu pracy

W pozostałym zakresie w odniesieniu do pracowników wchodzących w skład kadry kierowniczej stosuje się przepisy ogólne dotyczące czasu pracy. W szczególności zastosowanie znajdują przepisy regulujące systemy i rozkłady czasu pracy, okresy rozliczeniowe oraz normy czasu pracy.

Z uwagi na to, jako punkt odniesienia dla planowania i rozliczania czasu pracy kierownika należy traktować ogólną 8-godzinną normę dobową, 40-godzinną normę średniotygodniową oraz przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy. Pracownikom kadry kierowniczej należą się również wymienione w przepisach przerwy w pracy (np. przerwa na karmienie) oraz ograniczenia czasu pracy (przewidziane dla ruchu ciągłego, systemu równoważnego, skróconego i weekendowego) związane z czynnikami szkodliwymi, ciężką oraz opieką nad dzieckiem do lat 4.

## Nienormowany czas pracy

Spośród systemów czasu pracy szczególnie adekwatny w odniesieniu do pracowników kadry zarządzającej jest system zadaniowy (zwanym również nienormowanym czasem pracy).

Kodeks pracy wymaga, aby zastosowanie tego systemu w odniesieniu do danego pracownika było uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy (*art. 140 Kodeksu pracy*). Przesłanki te są na ogół spełnione w przypadku kadry kierowniczej, ponieważ praca na stanowisku kierowniczym przeważnie cechuje się dużym stopniem samodzielności. Pracownik często ma wpływ na godziny swojej pracy, a ponadto wykonuje mniejszą lub większą część swoich zadań poza stałym miejscem pracy. Jednak zastosowanie systemu zadaniowego nie będzie dopuszczalne w sytuacji, gdy żaden z powyższych warunków nie jest spełniony.

### UWAGA!

**Najbardziej odpowiednim systemem czasu pracy dla kadry kierowniczej jest system zadaniowy.**



**PRZYKŁAD**

*Pracownik jest zatrudniony na stanowisku kierownika zmiany. W godzinach pracy swojej zmiany jest zobowiązany do przebywania na hali produkcyjnej. W jego przypadku stosowanie zadaniowego czasu pracy jest niedopuszczalne.*

Wdrażając system zadaniowy w odniesieniu do pracowników kadry kierowniczej należy pamiętać, że ustalenie tego systemu powinno nastąpić w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym lub obowiązkiem ustalenia regulaminu pracy.

**PRZYKŁAD**

*W regulaminie pracy zapisano, że w zakładzie pracy jest stosowany system podstawowy z zastosowaniem zmianowości. W umowach o pracę zawieranych z kierownikami jednostek organizacyjnych strony ustalają, że pracownik świadczy pracę w nienormowanym czasie pracy. Nie jest to wystarczające, gdyż aby stosować system zadaniowy w odniesieniu do kierowników, pracodawca powinien wcześniej umieścić stosowną regulację w przepisach zakładowych. Natomiast umowa o pracę może w tym zakresie mieć funkcję uzupełniającą.*

Decydując się na stosowanie systemu zadaniowego pracodawca nie musi ewidencjonować godzin pracy pracownika objętego tym systemem. Nie oznacza to jednak możliwości całkowitej rezygnacji z karty ewidencji czasu pracy dla osoby zarządzającej zakładem lub kierownika. Godziny pracy nie są bowiem jedynym elementem karty ewidencji czasu pracy – w karcie określa się również m.in. nieobecności pracownika. Ponadto pracowników zarządzających pracujących w zadaniowym czasie pracy obowiązują, co do zasady, ogólne normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Zadania powinny być tak ustalone, aby pracownik miał możliwość wykonywać pracę w ramach tych norm czasu pracy.

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 128 § 2 pkt 2, art. 132 § 1 pkt 1, art. 133 § 2, art. 140, art. 148, art. 150, art. 151<sup>4</sup>, art. 151<sup>5</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1028
- § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika – Dz.U. Nr 62, poz. 286; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 115, poz. 971
- art. 15, art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. – j.t. Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1446

**Jakub Ziarno** – prawnik, trener i autor z kilkunastoletnią specjalizacją z zakresu prawa pracy, były inspektor Państwowej Inspekcji Pracy, obecnie prowadzi własną firmę doradczą

**✓ CZYTAJ TAKŻE**

„Kiedy kadra kierownicza ma prawo do rekompensaty za nadgodziny” – MPPiU nr 4/2012, dostępny na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

>> akta osobowe, opieka nad dzieckiem, oświadczenie

## 2. Czy pracodawca musi pobierać od pracowników na początku roku oświadczenia, że będą korzystać z uprawnień rodzicielskich

**PROBLEM** ▶ **Zatrudniamy pracowników, którzy mają dzieci w wieku do 4 lat, a niektórzy w wieku do 14 lat. Czy musimy na początku roku pobierać od tych pracowników oświadczenia, że zamierzają korzystać z uprawnień rodzicielskich w danym roku? Czy możemy żądać od pracowników informacji o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wychowawczego?**

**RADA** ▶ **Nie. Pracodawca nie ma obowiązku pobierania od pracowników corocznej aktualizacji oświadczeń pracowniczych w zakresie uprawnień rodzicielskich. Decyzja co do ewentualnej aktualizacji i jej częstotliwości należy do pracodawcy. Pracownicy nie muszą informować pracodawcy o zamiarze korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego.**

**UZASADNIENIE** ▶ Pracownikowi będącemu rodzicem lub opiekunem dziecka przysługuje kilka szczególnych uprawnień, np. prawo do 2 dodatkowych dni wolnych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (gdy dziecko nie ukończyło 14 lat) oraz możliwość odmowy pracy w godzinach nadliczbowych (gdy dziecko nie ukończyło 4 lat).

Rodzice lub opiekunowie nie muszą korzystać ze wszystkich uprawnień pracowniczych, jakie przysługują z tytułu wychowywania dzieci. Pracodawcy jest więc potrzebna informacja, z jakich uprawnień dany pracownik chce korzystać.

Ponadto możliwość korzystania z większości uprawnień rodzicielskich ma każdy z rodziców lub opiekunów dziecka. Rodzice nie mogą jednak zazwyczaj korzystać z tych uprawnień jednocześnie. Zatem dla pracodawcy istotne jest ustalenie, w jaki sposób się nimi podzielili.

### PRZYKŁAD

*Rodzice 3-letniego dziecka ustalili między sobą, że prawo do 2 dni opieki zostanie podzielone między nich po 1 dniu, natomiast z możliwości odmowy wykonywania pracy nadliczbowej skorzysta matka dziecka. O zamiarze korzystania w ten sposób ze swoich uprawnień poinformowali swoich pracodawców. Taki podział korzystania z uprawnień rodzicielskich jest prawidłowy.*

Dokumentem, w którym pracownik informuje pracodawcę o zamiarze korzystania lub niekorzystania z poszczególnych uprawnień rodzicielskich, jest pisemne oświadczenie. Oświadczenie umieszcza się w części B akt osobowych. W przepisach prawa pracy nie

określono sposobu ani częstotliwości składania przez pracownika oświadczenia dotyczące uprawnień rodzicielskich. Z tego względu w tym zakresie dopuszczalne są różne praktyki.

### PRZYKŁAD

*Pracodawca ustalił w regulaminie pracy, że oświadczenie o korzystaniu z uprawnień rodzicielskich będzie przez pracownika składane w momencie zawierania pierwszej umowy o pracę, a kolejne oświadczenie – jeśli sytuacja pracownika ulegnie zmianie (np. gdyby pracownik utracił prawo do określonego uprawnienia z uwagi na wiek dziecka) bądź jeśli pracownik będzie chciał zmienić swoją decyzję co do korzystania lub niekorzystania z określonego uprawnienia. Takie ustalenie jest dopuszczalne.*

Nie ma również przeciwwskazań, aby pracodawca wprowadził wymóg okresowej aktualizacji oświadczenia przez pracowników. Często spotykaną praktyką w tym zakresie jest roczna aktualizacja składana na początku roku.

### PRZYKŁAD

*W zakładzie pracy przyjęto zasadę, że pierwsze oświadczenie jest składane przez pracownika w momencie zatrudnienia. Następnie, w styczniu każdego następnego roku pracownik powinien zaktualizować swoje oświadczenie przez wypełnienie druku oświadczenia dostarczonego przez komórkę kadrową. Takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.*

Niezależnie od ustalonej przez pracodawcę częstotliwości składania oświadczenia, pracownik w każdym czasie może zmienić swoją decyzję.

### PRZYKŁAD

*W październiku 2013 r. nowo zatrudniony pracownik wychowujący 3-letnie dziecko złożył oświadczenie, że wyraża zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych. W grudniu 2013 r. poinformował pisemnie pracodawcę, że zmienia swoje oświadczenie dotyczące uprawnień rodzicielskich i wycofuje zgodę na pracę w nadgodzinach. Pracownik miał prawo tak postąpić.*

Korzystanie ze szczególnych uprawnień rodzicielskich nie jest obowiązkiem pracownika.

### PRZYKŁAD

*Pracownik zatrudniony w systemie równoważnym czasu pracy w oświadczeniu o uprawnieniach rodzicielskich wskazał, że nie zamierza korzystać z możliwości ograniczenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin. W trakcie zatrudnienia jego małżonka zginęła w wypadku samochodowym i pracownik zaczął samotnie wychowywać dwoje dzieci. Jednak nie zdecydował się na zmianę oświadczenia w zakresie uprawnień rodzicielskich, gdyż uznał, że nie jest to konieczne ze względu na pomoc, jaką otrzymuje ze strony najbliższej rodziny.*

Oświadczenie dotyczące korzystania lub niekorzystania z uprawnień rodzicielskich składa się w zakresie wskazanym w art. 189<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Takie oświadczenie dotyczy zatem:

- zgody lub odmowy pracy w wymiarze powyżej 8 godzin na dobę w systemie równoważnym, skróconym oraz weekendowym systemie czasu pracy, a także w ruchu ciągłym,
- zgody lub odmowy pracy w godzinach nadliczbowych,
- zgody lub odmowy pracy w porze nocnej,
- możliwości stosowania przerywanego czasu pracy,
- możliwości delegowania pracownika poza stałe miejsce pracy,
- prawa do 2 dni opieki na dziecko.

Mimo że w przywołanym przepisie wymieniono również prawo pracowników opiekujących się dziećmi do korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego oraz obniżenia wymiaru zatrudnienia zamiast korzystania z urlopu wychowawczego – w praktyce nie ma większego sensu pobieranie oświadczenia w zakresie tych uprawnień. Pracownicy wnioskuje bowiem o te uprawnienia niezależnie od treści złożonego pracodawcy oświadczenia.

### Uprawnienia rodzicielskie ujmowane w oświadczeniu pracownika

Rodzaj uprawnienia	Uprawniony rodzic lub opiekun	Podstawa prawna
Prawo do pracy w maksymalnym 8-godzinym wymiarze w równoważnym, skróconym oraz weekendowym systemie czasu pracy oraz w ruchu ciągłym	opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia	art. 148 pkt 3 Kodeksu pracy
Wyłączenie możliwości zlecenia nadgodzin przez pracodawcę	j.w.	art. 178 § 2 Kodeksu pracy
Wyłączenie możliwości zlecenia pracy w porze nocnej przez pracodawcę	j.w.	j.w.
Wyłączenie możliwości stosowania przerywanego systemu czasu pracy	j.w.	j.w.
Wyłączenie możliwości delegowania przez pracodawcę poza stałe miejsce pracy	j.w.	j.w.
Prawo do 2 dni zwolnienia od pracy w skali roku kalendarzowego	opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 14. roku życia	art. 188 Kodeksu pracy

#### PODSTAWA PRAWNA:

- § 6 ust. 2 pkt 2 lit. c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika – Dz.U. Nr 62, poz. 286; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 115, poz. 971
- art. 148 § 3, art. 178 § 2, art. 188, art. 189<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1028

**Rafał Janicki** – prawnik, autor z kilkunastoletnią specjalizacją z zakresu prawa pracy

#### W NASTĘPNYM NUMERZE:

**Czy można zrezygnować z łączenia pracy z urlopem rodzicielskim, jeżeli wniosek o ten urlop pracownica złożyła w trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego – napiszemy w nr 2/2014 MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń**

>> ekwiwalent, urlop wypoczynkowy, obliczanie wynagrodzenia

## 1. Ustalanie wysokości ekwiwalentu za urlop

Obliczając podstawę wymiaru ekwiwalentu za urlop pracodawcy powinni pamiętać, że każda zmiana w składnikach wynagrodzenia pracownika powoduje obowiązek przeliczenia ekwiwalentu z uwzględnieniem tych zmian. Jeżeli podstawa wymiaru ekwiwalentu jest niższa niż minimalne wynagrodzenie lub jego część, to nie ma obowiązku jej podwyższenia do wysokości płacy minimalnej.

Prawo do ekwiwalentu powstaje zarówno w przypadku definitywnego zakończenia stosunku pracy, jak i w sytuacji polegającej na rozwiązaniu czy zakończeniu terminowej umowy o pracę oraz nawiązaniu od następnego dnia kolejnej umowy, która jest kontynuacją dotychczasowego zatrudnienia pracowniczego. W drugim przypadku pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, jeżeli strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy.

### Rodzaje składników i sposób wliczania ich do podstawy ekwiwalentu

Aby prawidłowo ustalić wysokość ekwiwalentu za urlop, w pierwszej kolejności należy poprawnie wyznaczyć podstawę jego obliczenia. W zależności od rodzaju składników wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik, sposób obliczenia podstawy wymiaru ekwiwalentu będzie inny.

#### Zasady ustalania podstawy wymiaru ekwiwalentu w zależności od sposobu wynagradzania pracowników

Rodzaj składnika	Sposób uwzględniania w podstawie ekwiwalentu	Zasady dotyczące uzupełniania podstawy
1	2	3
Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej, w stałej wysokości	w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu	jeżeli stosunek pracy kończy się w trakcie miesiąca, to w podstawie wymiaru ekwiwalentu należy uwzględnić pełne miesięczne wynagrodzenie, a nie jego część ustaloną do faktycznego okresu zatrudnienia
Składniki zmienne za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (np. miesięczne	w przeciętnej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy poprzedzających	Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu 3 albo 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc

1	2	3
premie regulaminowe, dodatki za pracę w nocy)	miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (bez względu na okres, za jaki składniki te przysługują)	nabycia prawa do ekwiwalentu, sumę zmiennych składników wynagrodzenia faktycznie wypłaconych mu w tym okresie należy podzielić przez liczbę dni pracy, za które przysługiwały te składniki, a otrzymany wynik pomnożyć przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Ponieważ przepisy nie precyzują, przy jakich absencjach należy dopełniać podstawę wymiaru ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, nie ma podstaw wyłączać konieczność dopełniania składników wpływających na obliczanie ekwiwalentu w razie np. nieobecności nieusprawiedliwionej czy urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy na podstawie art. 174 <sup>1</sup> Kodeksu pracy
Składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc (np. premie kwartalne, półroczne)	w średniej wysokości wypłaconej w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (bez względu na okres, za jaki składniki te przysługują)	

## Składniki, które należy pomijać w podstawie wymiaru ekwiwalentu

Nie wszystkie należności pracownicze wpływają na wysokość ekwiwalentu urlopowego. Do składników nieuwzględnianych w podstawie wymiaru ekwiwalentu zalicza się zarówno świadczenia pozbawione charakteru roszczeniowego, np. nagrody i gratyfikacje o podobnej specyfice, jak i dodatki pozapłacowe, np. prywatne polisy ubezpieczeniowe czy wartość użyczenia służbowego pojazdu do celów prywatnych pracowników.

## Świadczenia, których nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru ekwiwalentu

Należności nieuwzględniane w podstawie ekwiwalentu	Przykład
1	2
Składniki wymienione w § 6 rozporządzenia urlopowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,</li> <li>■ wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,</li> <li>■ nagrody jubileuszowe,</li> <li>■ wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,</li> </ul>

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,</li> <li>■ dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,</li> <li>■ wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,</li> <li>■ kwota wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,</li> <li>■ dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz nagrody z zakładowego funduszu nagród,</li> <li>■ odprawa emerytalna lub rentowa albo inne odprawy pieniężne,</li> <li>■ wynagrodzenie i odszkodowanie przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy</li> </ul>
Premie uznaniowe nieposiadające charakteru rozstrzygnięciowego (wyrok SN z 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77)	premie przyznawane swobodną decyzją pracodawcy, których wysokość i reguły wypłacania nie zostały określone w zakładowych przepisach płacowych
Świadczenia o charakterze pozapłacowym	pakiety medyczne finansowane przez zakład pracy, bony finansowane z zfsś lub ze środków obrotowych
Należności wypłacone w celu zrehabilitowania zatrudnionemu poniesionych przez niego wcześniej wydatków	ekwiwalenty za pranie i konserwację odzieży roboczej, diety i inne należności przysługujące zatrudnionemu w związku z odbyciem podróży służbowej
Wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika z innych źródeł niż stosunek pracy (wyrok SN z 4 marca 2008 r., II PK 183/07)	wynagrodzenie za wykonywanie umowy zlecenia i o dzieło lub honoraria za umowy z przeniesieniem praw autorskich

## Czy podstawa wymiaru ekwiwalentu może być niższa od płacy minimalnej

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają w odniesieniu do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jednoznacznej gwarancji, jaka obowiązuje w stosunku do wynagrodzenia urlopowego, zgodnie z którą wynagrodzenie to powinno odpowiadać wynagrodzeniu za pracę faktycznie wykonaną. Uwzględniając również fakt, że z podstawy ekwiwalentu pieniężnego zostały wyłączone kwoty

wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, należy uznać za dopuszczalną sytuację, kiedy podstawa ekwiwalentu będzie niższa od minimalnej płacy.

Resort pracy w stanowisku z 19 listopada 2009 r. w sprawie wyłączenia kwoty wyrównania

### UWAGA!

**Podstawa wymiaru ekwiwalentu za urlop może być niższa od minimalnego wynagrodzenia.**



do minimalnego wynagrodzenia za pracę z podstawy urlopowej i ekwiwalentu za urlop stwierdził, że: (...) kwoty wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę nie są wynagrodzeniem za świadczoną pracę, ale mają typowo gwarancyjny charakter, i to było powodem wyłączenia ich przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop (...).

### **Długotrwałe nieobecności w pracy i zmiany wynagrodzenia a wysokość ekwiwalentu**

Okolicznościami, które należy uwzględnić przy obliczaniu ekwiwalentu urlopowego są m.in. całomiesięczne nieobecności w pracy oraz zmiany w wynagrodzeniu pracownika (np. podwyżka lub obniżenie pensji).

Jeżeli przed nabyciem prawa do ekwiwalentu pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż przez 3 miesiące, to podstawę wymiaru ekwiwalentu należy ustalić z okresu faktycznie przepracowanego.

#### **Zdarzenia wpływające na wysokość ekwiwalentu za urlop**

Rodzaj zdarzenia	Wpływ na wysokość ekwiwalentu
Całomiesięczne nieobecności	Jeśli przez cały czas przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru ekwiwalentu urlopowego, poprzedzający miesiąc uzyskania prawa do ekwiwalentu lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie zmienne, to przy ustalaniu tej podstawy należy brać pod uwagę najbliższe miesiące, za które zmienne składniki były należne. „Cofanie” się do wcześniejszych miesięcy powinno następować wyłącznie wtedy, gdy brak wypłaty danego składnika wynagrodzenia był wynikiem nieprzepracowania danego okresu, a nie utraty prawa do składnika z powodu np. zaniedbywania obowiązków pracowniczych albo niskiej wydajności w pracy
Zmiany w składnikach wynagrodzenia	W razie zmiany w składnikach wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnianych w podstawie wymiaru ekwiwalentu za urlop (przyznanie lub zlikwidowanie danego składnika) lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę do obliczenia ekwiwalentu, wprowadzonych przed nabyciem przez pracownika prawa do ekwiwalentu lub w miesiącu nabycia tego prawa, podstawę ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian. Ta zasada powoduje, że wzrost płacy przekłada się na wyższy ekwiwalent, a gdy pensja ulega obniżeniu, ekwiwalent za urlop będzie niższy

### **Korzystniejsze niż przewidziane w przepisach zasady ustalania ekwiwalentu**

Przepisy pozwalają pracodawcom na ustalanie w zakładowych regulacjach rozwiązań korzystniejszych dla pracowników niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy oraz inne ustawy

i akty wykonawcze. Wątpliwości powoduje jednak stosowanie korzystniejszych zasad obliczania ekwiwalentu w stosunku tylko do określonej grupy pracowników u jednego pracodawcy. W takim przypadku zachodziłoby niebezpieczeństwo ewentualnych sporów sądowych z pracownikami o ich dyskryminację. Pracodawcy powinni bowiem pamiętać o bezwzględnym obowiązku:

- stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy i postaw pracowników,
- równego traktowania i przestrzegania zakazu wszelkiej dyskryminacji, w tym również w sferze wynagrodzeń (zabroniona jest dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Ekwiwalent urlopowy przysługuje na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów, a jedynymi warunkami niezbędnymi do jego otrzymania jest zakończenie stosunku pracy i niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego w naturze. Należy zatem uznać, że stosowanie korzystniejszych zasad obliczania ekwiwalentu wyłącznie do części pracowników jest nieprawidłowe.

## Sposób obliczania ekwiwalentu za urlop

Obliczanie należnej kwoty ekwiwalentu za urlop polega na:

- ustaleniu średniej miesięcznej podstawy obliczeń,
- skalkulowaniu kwoty za 1 godzinę przez podzielenie podstawy wymiaru przez współczynnik do ekwiwalentu, a później przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej danego pracownika (najczęściej jest to 8 godzin, choć np. w przypadku niektórych osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym będzie to 7 godzin, a w przypadku niektórych pracowników medycznych podlegających ustawie o działalności leczniczej – 7 godzin i 35 minut),
- obliczeniu należnego ekwiwalentu przez pomnożenie stawki za 1 godzinę przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

Współczynnik ekwiwalentowy w 2014 r. dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 20,83. Dla osób zatrudnionych na część etatu ustala się go proporcjonalnie do etatu.

### PRZYKŁAD

*Z końcem stycznia 2014 r. dojdzie do rozwiązania umowy o pracę z Mariuszem T., zatrudnionym na pełny etat w podstawowym systemie czasu pracy. Pracownik przez cały styczeń przebywa na zwolnieniu lekarskim. Za 8 dni, tj. 64 godziny, otrzyma ekwiwalent urlopowy. Mariusz T. jest wynagradzany stawką godzinową w wysokości 20 zł. Ma też prawo do regulaminowych premii kwartalnych oraz zmiennych premii miesięcznych mających charakter*

roszczeniowy. Wszystkie składniki są wypłacane w miesiącu, za który przysługują. Wynagrodzenie pracownika wypłacone w okresie poprzedzającym styczeń wynosiło:

- wynagrodzenie godzinowe i miesięczne premie należne za okres od października do grudnia 2013 r. (za 52 dni pracy na 62 dni nominalnie do przepracowania): 11 240 zł;
  - premie kwartalne wypłacone od stycznia do grudnia 2013 r. (za 209 dni pracy na 251 dni nominalnie do przepracowania): 4460 zł.
- Ekwiwalent należy obliczyć w następujący sposób:

**Krok 1.** Uzupelnienie wynagrodzenia godzinowego i zmiennych premii miesięcznych:

- 11 240 zł : 52 dni pracy w okresie od października do grudnia 2013 r. = 216,15 zł,
- 216,15 zł x 62 dni nominalnie do przepracowania w okresie od października do grudnia 2013 r. = 13 401,30 zł.

**Krok 2.** Uzupelnienie premii kwartalnej:

- 4460 zł : 209 dni pracy w okresie od stycznia do grudnia 2013 r. = 21,34 zł,
- 21,34 zł x 251 dni nominalnie do przepracowania w kwartałach, za które przysługiwały premie = 5356,34 zł.

**Krok 3.** Ustalenie średniego wynagrodzenia zmiennego:

- (13 401,30 zł : 3 miesiące) + (5356,34 zł : 12 miesięcy) = 4913,46 zł.

**Krok 4.** Obliczenie kwoty należnego ekwiwalentu:

- 4913,46 zł : 20,83 = 235,88 zł,
- 235,88 zł : 8 = 29,49 zł,
- 29,49 zł x 64 godz. niewykorzystanego urlopu = 1887,36 zł.

### PODSTAWA PRAWNA:

- § 14–17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop – Dz.U. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353
- art. 9 § 2, art. 18<sup>3a</sup>, art. 130 § 1–2, art. 17<sup>1</sup>–17<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1028

**Mariusz Pigulski** – ekspert ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

### WKRÓTCE:

**Czy wynagrodzenie urlopowe może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę – napiszemy w jednym z kolejnych numerów MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń**

Rozwiń+







IMIENINY

Lucjana  
Juliana

VAT 2014

AKTUALNOŚCI

Limit do ksiąg rachunkowych na 2014 r.

Nowa wersja aplikacji ePłatnik

Składanie e-deklaracji bez podpisu elektronicznego

Od stycznia można odliczyć cały VAT od aut „z kratką”

Faktury zbiorcze w 2014 r.

Wyższe zasiłki chorobowe dla przedsiębiorców

NARZĘDZIA

Wskaźniki i stawki

Aktywne formularze

Kalkulatory

Ostatnia aktualizacja 07.01 2014 godz. 16.00





>> nagroda jubileuszowa, zwrot odliczonych lub nienależnych kwot, zeznanie podatkowe

## 2. Jak rozliczyć nadpłatę nagrody jubileuszowej

**PROBLEM** Naliczyliśmy i wypłaciliśmy pracownikowi nagrodę jubileuszową w zawyżonej wysokości (zawyżyliśmy podstawę naliczenia nagrody). Nagroda podlegała wyłącznie opodatkowaniu. Skierowaliśmy do pracownika pismo z prośbą o zwrot nadpłaconej części nagrody i zaproponowaliśmy mu harmonogram spłat, na co pracownik wyraził zgodę. Czy w tej sytuacji powinniśmy skorygować naliczenie, w tym także przychód pracownika, w pełnej wysokości z datą otrzymania od pracownika zgody na korektę naliczenia? Pracownik będzie dokonywał zwrotu nienależnie otrzymanej nagrody w ratach zgodnie z harmonogramem, który obejmuje też następny rok podatkowy. A może powinniśmy skorygować naliczenie i przychód pracownika każdorazowo o zwróconą przez niego kwotę z datą jej zapłaty?

**RADA** Korekty podatku dochodowego, bo głównie tej kwestii dotyczy problem, powinni Państwo dokonywać na bieżąco, tzn. od zwrotu ustalonej co miesiąc kwoty nadpłaconej nagrody. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, gdy pracownik będzie dokonywał zwrotów nadpłaconej nagrody w roku podatkowym, w którym doszło do wypłaty zawyżonego świadczenia. Jeżeli zgodnie z harmonogramem pracownik powinien dokonać zwrotu nadpłaconej nagrody w następnym roku i to uczyni, to będzie miał prawo do samodzielnego jej odliczenia od podstawy opodatkowania w zeznaniu za ten rok. Szczegóły w uzasadnieniu.

**UZASADNIENIE** Jeżeli podatnik dokonuje zwrotu nienależnego świadczenia, od którego wcześniej została potrącona zaliczka, to ma prawo do skorygowania podatku. Pracownik najpierw bowiem osiągnął dochód, ale później go zwrócił. Taka sytuacja powoduje powstanie nadpłaty podatku w momencie zwrotu świadczenia wierzycielowi. Jeżeli zwrotu nienależnie pobranego świadczenia pracownik dokona na rzecz pracodawcy w roku podatkowym, w którym nienależne świadczenie zostało wypłacone, to płatnik powinien rozliczyć ten zwrot zgodnie z art. 41b ustawy o pdof. Zgodnie z tym przepisem, przy ustalaniu wysokości podatku (zaliczki) płatnik, w tym zakład pracy, powinien pomniejszyć dochód o kwotę dokonanych zwrotów, łącznie z pobranym podatkiem (zaliczką). Kwota zwrotu zawierająca pobraną zaliczkę na podatek dochodowy gwarantuje odzyskanie przez podatnika kwoty tej zaliczki. Płatnik, któremu pracownik zwrócił nadwyżkę wypłaconego świadczenia, powinien pomniejszać miesięczny dochód, ustalany do celów obliczenia zaliczki, o dokonany przez pracownika zwrot, począwszy od miesiąca, w którym ten zwrot nastąpił. Jeżeli kwota dokonanego w tym miesiącu zwrotu przekracza dochód z tego miesiąca, płatnik może pomniejszyć o powstałą różnicę dochód z następnego miesiąca, aż do pełnego pomniejszenia. Takie pomniejszenia mogą być dokonywane przez płatnika wyłącznie w tym roku podatkowym, w którym podatnik zwrócił nienależne świadczenie.

Jeżeli pracownik zwróci nienależne świadczenie po upływie roku podatkowego, w którym to świadczenie otrzymał, płatnik nie rozliczy tego zwrotu w trybie odliczenia od bieżącego dochodu

pracownika. Brak możliwości rozliczenia przez płatnika kwoty zwrotu w następnych latach nie oznacza, że taki zwrot przepada. Oprócz działania polegającego na pomniejszeniu przez płatnika dochodu o kwotę zwróconą przez podatnika, ustawodawca wprowadził możliwość dokonywania takich odliczeń przez samego podatnika. Podstawę obliczenia podatku stanowi dochód, po odliczeniu m.in. kwot dokonanych w roku podatkowym zwrotów nienależnie pobranych świadczeń, które uprzednio zwiększyły dochód podlegający opodatkowaniu, w kwotach uwzględniających pobrany podatek dochodowy, jeżeli zwroty te nie zostały potrącone przez płatnika (*art. 26 ust. 1 pkt 5 ustawy o pdof*). Kwota zwrotu przekraczająca kwotę dochodu może być odliczona od dochodu uzyskanego w najbliższych kolejno po sobie następujących 5 latach podatkowych.

### PRZYKŁAD

*W październiku 2013 r. pracownikowi naliczono i wypłacono nagrodę jubileuszową w wysokości 6580 zł brutto. Po odliczeniu zaliczki na podatek w wysokości 1184 zł nagroda wyniosła 5396 zł. Wypłata nagrody spełniała warunki dotyczące zwolnienia ze składek ZUS. W listopadzie 2013 r. pracodawca zauważył, że wypłacona nagroda została zawyżona, gdyż do jej podstawy nieustannie wliczono tzw. premie uznaniowe (nagrody). Zaliczka na podatek za październik musiała być jednak zapłacona zgodnie ze stanem faktycznym. Po uzgodnieniach z pracownikiem sporządzono plan spłaty zawyżonej części nagrody. Różnica między wypłaconą a należną nagrodą wyniosła do wypłaty 1722 zł, a różnica w pobranej zaliczce na podatek 378 zł. Pracownik zgodził się zwracać pracodawcy po 525 zł przez 4 kolejne miesiące, począwszy od listopada 2013 r. (1722 zł : 4 + 378 zł : 4). Kwotę nienależnej części nagrody jubileuszowej pracownik powinien zwrócić pracodawcy wraz z podatkiem. Kwoty rat pracodawca odliczył pracownikowi od dochodu za listopad i grudzień, a pozostałe zwroty, których pracownik dokona w 2014 r., odliczy on samodzielnie w zeznaniu rocznym za 2014 r. W listopadzie 2013 r. przychód pracownika wyniósł 4000 zł. Pracownik ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów i złożył PIT-2. Rozliczenie za listopad, uwzględniające odliczenie zwrotu nadpłaconej części nagrody jubileuszowej, powinno wyglądać następująco:*

Lp.	Pozycje listy płac za listopad 2013 r.	Kwoty
1.	Wynagrodzenie zasadnicze	4000,00 zł
2.	Składki na ubezpieczenia społeczne (łącznie 13,71%) finansowane przez pracownika (poz. 1 x 13,71%)	548,40 zł
3.	Podstawa wymiaru składki zdrowotnej (poz. 1 – poz. 2)	3451,60 zł
4.	Składka zdrowotna: – do zapłaty do ZUS – 9% (poz. 3 x 9%) – do odliczenia od podatku dochodowego – 7,75% (poz. 3 x 7,75%)	310,64 zł 267,50 zł
5.	Koszty uzyskania przychodów – 111,25 zł	111,25 zł
6.	Przychód (poz. 1)	4000,00 zł
7.	Odliczenie zwrotu nadpłaty	525,00 zł
8.	Podstawa opodatkowania (poz. 1 – poz. 2 – poz. 5 – poz. 7)	2815,00 zł

9.	Zaliczka na podatek (z uwzględnieniem kwoty zmniejszającej podatek) (poz. 8 x 18% – 46,33 zł)	460,37 zł
10.	Zaliczka do urzędu skarbowego (po odliczeniu składki zdrowotnej w wysokości 7,75%) (poz. 9 – poz. 4 (7,75%))	193,00 zł
11.	Kwota do wypłaty (poz. 1 – poz. 2 – poz. 4 (9%) – poz. 10)	2947,96 zł

*W informacji o dochodach PIT-11 sporządzonej za rok, w którym pracownik dokonał zwrotu nienależnego świadczenia, pracodawca wykazuje wszystkie kwoty wypłacone w roku podatkowym, ale pomniejszone o dokonane zwroty. Jeżeli w danym roku podatkowym pracownik nie zwrócił nadpłaty, informację PIT-11 płatnik powinien wystawić zgodnie ze stanem faktycznym, czyli uwzględniając nienależnie wypłacone świadczenie.*

Nagroda jubileuszowa stanowi przychód ze stosunku pracy, powstały w miesiącu jej wypłaty (postawienia do dyspozycji) pracownikowi. W miesiącu uzyskania przychodu pracodawca jako płatnik powinien pobrać zaliczkę na podatek oraz ewentualne składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, jeżeli są one należne. W momencie dokonywania wypłaty, do celów pobrania zaliczki i składek nie ma znaczenia fakt, czy świadczenie jest należne i przysługuje w prawidłowej wysokości. Nagrody jubileuszowe najczęściej podlegają tylko opodatkowaniu. Z podstawy wymiaru składek ZUS wyłączone są te nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 26 ust. 1 pkt 5, art. 32, art. 41b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 361; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1387
- § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – Dz.U. Nr 161, poz. 1106; ost.zm. Dz.U. z 2010 r. Nr 127, poz. 860

**Izabela Nowacka** – ekonomistka, od wielu lat zajmuje się tematyką wynagrodzeń i rozliczaniem płac, autorka licznych publikacji z dziedziny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prowadzi portal kadrowo-płacowy

#### UWAGA!

#### Już w kolejnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń dodatki:

- z serii **Sposób na płace** – „Potrącenia z wynagrodzeń i zasiłków – praktyczne rozliczenia”
- z serii **Kodeks kadr i płac** – „ZFŚS 2014 – ustawa i rozporządzenie z komentarzem”

INFORMACJE I ZAMÓWIENIA Biuro Obsługi Klienta: 801 626 666, 22 212 07 32, e-mail: bok@infor.pl, www.sklep.infor.pl



>> ubezpieczenie dobrowolne, składki ZUS, działalność gospodarcza

## 1. Zmiany w ubezpieczeniach społecznych od 1 stycznia 2014 r.

Wyższa kwota minimalnego wynagrodzenia od 1 stycznia 2014 r. spowoduje wzrost składek na ubezpieczenia społeczne. Na nowych zasadach będzie ustalana podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, która będzie obowiązywała przez cały rok. Obowiązują również nowe druki dokumentów ubezpieczeniowych oraz nowe kody ubezpieczenia i świadczenia (przerwy).

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. wyniesie 1680 zł, a w pierwszym roku pracy 1344 zł (80% z 1680 zł). Zmiana tej kwoty powoduje, że od 1 stycznia 2014 r. wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz FP i FGŚP ulegną podwyższeniu. Zmieniają się również kwoty podstawy wymiaru składek dla różnych grup ubezpieczonych, które są uzależnione od kwoty minimalnego wynagrodzenia. Ponadto od nowego roku górną granicę dobrowolnej składki chorobowej będziemy ustalać raz w roku, a nie raz na kwartał.

### Podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe

Od 1 stycznia 2014 r. zmianie ulegnie sposób ustalania podstawy wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe. Będzie ona ustalana raz na rok, a nie (jak dotychczas) raz na kwartał. Miesięczne ograniczenie składki na to ubezpieczenie będzie wynosiło 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (*art. 20 ust. 3 w zw. z art. 19 ust. 10 ustawy systemowej*), przyjmowanego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych. Kwota ograniczenia jest ogłaszana przez Prezesa ZUS w formie komunikatu w „Monitorze Polskim”, w terminie 7 dni kalendarzowych od dnia ogłoszenia przez ministra pracy i polityki społecznej kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do określenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składki. W 2014 r. podstawa wymiaru składek na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe wynosi 9365 zł.

### Zmiana wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

Wzrost kwoty minimalnego wynagrodzenia wpłynie także na ustalenie podstawy wymiaru składek dla zleceniobiorców, jeżeli wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia nie zostało określone kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie. Podstawę wymiaru składek dla tej grupy ubezpieczonych stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż kwota minimalnego wynagrodzenia, czyli w 2014 r. – 1680 zł (*art. 18 ust. 7 ustawy systemowej*).

Od 1 stycznia 2014 r. zmieni się minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla osób przebywających na urlopie wychowawczym, która nie może być niższa niż 75% minimalnego wynagrodzenia, czyli 1260 zł.



Zobacz e-Poradnik „Zatrudnianie zleceniobiorców” dostępny w Bibliotece INFORFK na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)



Na skutek podwyższenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe, wzrosną również składki na:

- Fundusz Pracy do kwoty 41,16 zł (1680 zł x 2,45%),
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do kwoty 1,68 zł (1680 zł x 0,10%),
- Fundusz Emerytur Pomostowych do kwoty 25,20 zł (1680 zł x 1,5%).

Zmieni się także podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla osób rozpoczynających prowadzenie działalności. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla tych osób w 2014 r. będzie stanowiła zadeklarowana kwota, nie niższa niż 504,00 zł (30% kwoty minimalnego wynagrodzenia w 2014 r.).

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ustalona na 2014 r. dla osób prowadzących działalność gospodarczą wzrośnie i wyniesie 2247,60 zł (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego na 2014 r.).

#### Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne i FP opłacanych przez przedsiębiorców w 2014 r.

Rodzaj ubezpieczeń	Prowadzący działalność gospodarczą (podstawa wymiaru 2247,60 zł)	Prowadzący działalność gospodarczą na preferencyjnych warunkach (podstawa wymiaru 504,00 zł)
Emerytalne (19,52%)	438,73 zł	98,38 zł
Rentowe (8%)	179,81 zł	40,32 zł
Chorobowe (2,45%)*	55,07 zł	12,35 zł
Wypadkowe (1,93%)	43,38 zł	9,73 zł
Fundusz Pracy (2,45%)	55,07 zł	-

\* ubezpieczenie dobrowolne

#### PRZYKŁAD

*Piotr K. prowadzi działalność gospodarczą od lipca 2013 r. Z tego tytułu podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. Opłaca składki na preferencyjnych zasadach (od 30% minimalnego wynagrodzenia). Od stycznia 2014 r. Piotr K. będzie opłacał składki za styczeń 2014 r. w wyższej wysokości, tj. od kwoty nie niższej niż 504 zł.*

### Zmiana definicji osoby prowadzącej pozarolniczą działalność

Rozszerzony zostanie katalog osób prowadzących pozarolniczą działalność (art. 8 ust. 6 pkt 5 ustawy systemowej). Od 1 stycznia 2014 r. osoby prowadzące publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty będą uważane za osoby prowadzące pozarolniczą działalność. Osoby te będą więc podlegały ubezpieczeniom na takich samych zasadach, jak pozostałe osoby prowadzące pozarolniczą działalność.

### Nowe kody ubezpieczeń

Od 1 listopada 2013 r. obowiązuje rozporządzenie zmieniające dotychczasowe przepisy dotyczące określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia

zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów. Omawiana zmiana została dostosowana do obowiązujących przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich. Począwszy od stycznia 2014 r. płatnicy składek mają obowiązek stosowania nowych kodów i formularzy ubezpieczeniowych.

**UWAGA!**

**Od 1 stycznia 2014 r. płatnicy składek mają obowiązek stosowania nowych kodów i formularzy ubezpieczeniowych.**



Zobacz e-Poradnik „Jak stosować nowe formularze i kody ubezpieczeniowe od 1 listopada 2013 r.” dostępny w Bibliotece INFORFK na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

**Zmiana kodów od 1 stycznia 2014 r.**

Kody wykorzystywane do 31 grudnia 2013 r.	Kody wykorzystywane od 1 stycznia 2014 r.
1	2
10 40 – alumn seminarium duchownego, nowicjusz, postulant, juniorysta przed ukończeniem 25. roku życia, objęty dobrowolnie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi	skreślone
Brak odpowiednika	12 50 – osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed podjęciem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność
Brak odpowiednika	12 60 – osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed sprawowaniem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jako zleceniobiorca
Brak odpowiednika	12 70 – osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed podjęciem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jako osoba współpracująca z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność albo ze zleceniobiorcą
Brak odpowiednika	12 80 – osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, która bezpośrednio przed podjęciem opieki podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym jako osoba duchowna
Brak odpowiednika	12 90 – osoba sprawująca osobistą opiekę nad dzieckiem, podlegająca wyłącznie ubezpieczeniu emerytalnemu
15 00 – małżonek pracownika skierowanego do pracy w przedstawicielstwie dyplomatycznym, urzędzie konsularnym, stałym przedstawicielstwie przy ONZ lub w innej misji specjalnej za granicą, w instytucie, ośrodku informacji kultury za granicą	skreślone

1	2
16 10 – obywatel polski wykonujący pracę w podmiocie zagranicznym za granicą lub w podmiocie zagranicznym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli podmiot nie posiada w Rzeczypospolitej Polskiej swojej siedziby ani przedstawicielstwa	skreślone
17 00 – osoba sprawująca opiekę nad członkiem rodziny spełniającym warunki do przyznania zasiłku pielęgnacyjnego, podlegająca dobrowolnym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym	skreślone
18 10 – student, uczestnik studiów doktoranckich lub osoba odbywająca staż adaptacyjny, podlegająca dobrowolnym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym	skreślone
19 00 – osoba kontynuująca ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz osoba podlegająca dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej	19 00 – osoba podlegająca dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, na podstawie art. 7 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych
Brak odpowiednika	19 10 – osoba podlegająca dobrowolnie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej
Brak odpowiednika	26 00* – osoba pobierająca nauczycielskie świadczenie kompensacyjne zamieszkała w Rzeczypospolitej Polskiej
Brak odpowiednika	26 01* – osoba pobierająca nauczycielskie świadczenie kompensacyjne zamieszkała w innym niż Rzeczpospolita Polska państwie członkowskim Unii Europejskiej lub państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA)
Brak odpowiednika	27 00* – osoba pobierająca emeryturę pomostową zamieszkała w Rzeczypospolitej Polskiej
Brak odpowiednika	27 01* – osoba pobierająca emeryturę pomostową zamieszkała w innym niż Rzeczpospolita Polska państwie członkowskim Unii Europejskiej lub państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA)
311 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego	311 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego

1	2
315 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego	315 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
Brak odpowiednika	319 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego
Brak odpowiednika	320 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego
Brak odpowiednika	325 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
Brak odpowiednika	326 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
Brak odpowiednika	327 – zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego
Brak odpowiednika	328 – wyrównanie zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego

\* oznaczone kody obowiązują od 1 kwietnia 2014 r.

## PRZYKŁAD

*Maria P. korzysta z dodatkowego urlopu macierzyńskiego na przełomie grudnia 2013 r. i stycznia 2014 r. Zasiłek za dodatkowy urlop macierzyński należy wykazać do 31 grudnia 2013 r. w formularzu ZUS RSA z kodem 311 (zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego). Natomiast począwszy od stycznia 2014 r. płatnik zasiłku powinien stosować kod 325 (zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego za okres ustalony jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).*

## PODSTAWA PRAWNA:

- art. 8 ust. 6 pkt 5, art. 18 ust. 7, art. 18 ust. 5b, ust. 7–8, ust. 14, art. 18a ust. 1, art. 19, ust. 1 i ust. 10, art. 20 ust. 3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442

- rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. – Dz.U. z 2013 r., poz. 1074
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – Dz.U. Nr 186, poz. 1444; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1101

**Małgorzata Kozłowska** – radca prawny, od 10 lat zajmuje się prawem ubezpieczeń społecznych, autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, specjalizuje się m.in. w problematyce koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE, były wieloletni pracownik ZUS

>> ubezpieczenie wypadkowe, obowiązki płatnika, ZUS

## 2. Jak prawidłowo złożyć formularz ZUS IWA za 2013 r.

Termin na przekazanie formularza ZUS IWA „Informacja o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe” za 2013 r. upływa 31 stycznia 2014 r. Dla płatników składek, którzy przekazali ten formularz również za poprzednie 2 lata (za 2011 r. i 2012 r.), obowiązującą ich wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe na okres od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2015 r. ustali ZUS, zawiadamiając ich o tym najpóźniej do 20 kwietnia 2014 r.

Informacja ZUS IWA to formularz, w którym są podawane dane, na podstawie których ZUS wylicza wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe za dany rok kalendarzowy.

### Zobowiązani do złożenia ZUS IWA

Formularza ZUS IWA za 2013 r. nie muszą przekazywać wszyscy płatnicy składek. Zobowiązani są do tego tylko ci płatnicy, którzy łącznie spełnią następujące warunki:

- byli zgłoszeni nieprzerwanie w ZUS jako płatnicy składek na ubezpieczenie wypadkowe od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. i co najmniej jeden dzień w styczniu 2014 r. (*art. 31 ust. 7 ustawy wypadkowej*),
- w 2013 r. zgłaszali do ubezpieczenia wypadkowego średnio na miesiąc co najmniej 10 ubezpieczonych (*art. 28 ust. 2 ustawy wypadkowej*),
- podlegają wpisowi do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej REGON (*art. 29 ust. 1 w związku z art. 28 ust. 2 ustawy wypadkowej*).

## Kto był „nieprzerwanie” płatnikiem w 2013 r.

Należy uznać, że firma była zgłoszona jako płatnik składek na ubezpieczenie wypadkowe nieprzerwanie przez cały 2013 r. i co najmniej jeden dzień w styczniu 2014 r., jeśli w każdym miesiącu 2013 r. zgłaszała do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej jedną osobę. Płatnik, który chociaż w jednym z miesięcy 2013 r. lub w styczniu 2014 r. nikogo nie zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego, nie spełnia warunku nieprzerwanego zgłoszenia, dlatego nie ma obowiązku złożenia formularza ZUS IWA za 2013 r.

### PRZYKŁAD

*Ze względu na złą sytuację ekonomiczną należąca do holdingu spółka OLIMP S.A. zawarła porozumienie z inną spółką należąca do holdingu. Na mocy porozumienia spółka OLIMP oddelegowała w lipcu 2013 r. wszystkich swoich pracowników do innej spółki. Na okres oddelegowania pracownikom udzielono urlopów bezpłatnych. Zatem w lipcu 2013 r. spółka OLIMP, która „wypożyczyła” pracowników innej spółce, nie zgłaszała nikogo do ubezpieczenia wypadkowego. W związku z tym nie powinna składać formularza ZUS IWA za 2013 r., ponieważ nie była płatnikiem składek na ubezpieczenie wypadkowe nieprzerwanie przez cały 2013 r.*

### PRZYKŁAD

*Firma remontowo-budowlana, która działa od 1 kwietnia 2013 r., zgłaszała w 2013 r. do ubezpieczenia wypadkowego przeciętnie 14 pracowników i 3 zleceniobiorców. Mimo że przeciętna liczba osób zgłaszanych przez tę firmę do ubezpieczenia wypadkowego jest wyższa niż 9, to firma ta nie powinna składać formularza ZUS IWA za 2013 r., ponieważ stała się płatnikiem składek na ubezpieczenie wypadkowe dopiero w kwietniu 2013 r., a tym samym również nie spełniła warunku nieprzerwanego zgłoszenia jako płatnik składek przez cały 2013 r.*

## Jak ustalić, czy było co najmniej 10 ubezpieczonych

Aby ustalić liczbę osób, które płatnik zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego w 2013 r., należy kolejno:

- zsumować osoby podlegające ubezpieczeniu wypadkowemu w poszczególnych miesiącach 2013 r., pamiętając, że:
  - należy uwzględnić każdą osobę, która podlegała ubezpieczeniu wypadkowemu przynajmniej przez 1 dzień miesiąca,
  - każdą osobę należy wliczać jako 1 ubezpieczonego, tj. tylko raz, nawet jeśli w tym samym miesiącu podlegała ona ubezpieczeniu wypadkowemu z więcej niż jednego tytułu lub była zgłaszana do tego ubezpieczenia kilka razy,
- uzyskany wynik podzielić przez 12 miesięcy – ponieważ ZUS IWA są zobowiązani składać tylko ci płatnicy, którzy zgłaszali osoby do ubezpieczenia wypadkowego w każdym z 12 miesięcy 2013 r.,
- ustaloną w ten sposób liczbę osób ubezpieczonych zaokrąglić do pełnych jedności:
  - w górę – jeżeli końcówka jest większa lub równa 0,5,
  - w dół – jeżeli końcówka jest mniejsza od 0,5.

**PRZYKŁAD**

Przedsiębiorstwo budowlane zgłaszało do ubezpieczenia wypadkowego w poszczególnych miesiącach 2013 r. następujące osoby:

**Liczba ubezpieczonych w poszczególnych miesiącach 2013 r.:**

Tytuł ubezpieczenia	I/12	II/12	III/12	IV/12	V/12	VI/12	VII/12	VIII/12	IX/12	X/12	XI/12	XII/12
Umowa o pracę	8	9	12	12	12	10	10	10	9	9	9	8
Umowa zlecenia	1	1	1	2	2	3*	3*	3*	2	2	2	2

\* w tym jeden pracownik, z którym spółka dodatkowo zawarła umowę zlecenia na okres 3 miesięcy.

Ustalając liczbę ubezpieczonych spółka uwzględniła pracownika, z którym została dodatkowo zawarta umowa zlecenia na okres 3 miesięcy, jako jednego ubezpieczonego.

**Łączna liczba osób podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu w poszczególnych miesiącach 2013 r.:**

Miesiąc	I/13	II/13	III/13	IV/13	V/13	VI/13	VII/13	VIII/13	IX/13	X/13	XI/13	XII/13
Liczba ubezpieczonych	9	10	13	14	14	12	12	12	11	11	11	10

W 2013 r. spółka zgłaszała do ubezpieczenia wypadkowego przeciętnie 12 ubezpieczonych:  $139 \text{ ubezpieczonych} : 12 \text{ miesięcy} = 11,58$ , po zaokrągleniu 12 osób.

Ustalając liczbę ubezpieczonych należy pamiętać, by nie uwzględniać w niej osób, które:

- podlegały ubezpieczeniom społecznym, ale nie podlegały ubezpieczeniu wypadkowemu (np. chałupników),
- przebywały przez cały miesiąc na urlopie bezpłatnym, wychowawczym, pobierały zasiłek macierzyński, zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego albo zostały powołane do odbywania zasadniczej służby wojskowej (w tych okresach takie osoby nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu),
- były wykazywane w dokumentach rozliczeniowych przekazywanych za okres po ustaniu tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym (gdy np. po rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wypłacił zaległe wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy i naliczył od niego należne składki na ubezpieczenia społeczne, w tym na ubezpieczenie wypadkowe).

**Konieczny jest wpis w ewidencji rejestru REGON**

Trzeci i ostatni warunek, od którego zależy obowiązek złożenia ZUS IWA za 2013 r., to wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej REGON.

Wymóg ten wynika z faktu, że wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe dla konkretnego płatnika jest ustalana na podstawie jego rodzaju przeważającej działalności, który jest zakodowany według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dla płatników należących do poszczególnych grup działalności przypisana jest konkretna wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe. Grupy działalności



i przypisane im stopy procentowe określa załącznik nr 2 do rozporządzenia z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków.

Rodzaj przeważającej działalności płatnika ustala się według PKD ujętego w rejestrze REGON na 31 grudnia roku poprzedzającego dany rok składkowy (*art. 29 ust. 1 ustawy wypadkowej*). Oznacza to, że płatnicy, którzy 31 grudnia 2013 r. nie podlegali wpisowi do rejestru REGON, nie mają obowiązku składania informacji ZUS IWA za 2013 r.

### Jak wypełnić formularz ZUS IWA za 2013 r.

Składając formularz ZUS IWA za 2013 r. należy wypełnić go w następujący sposób:

- w bloku I „Dane organizacyjne”:
  - w polu 01 identyfikator dokumentu, który obejmuje numer informacji (dwie cyfry) oraz rok, za który jest ona składana (identyfikator informacji ZUS IWA składanej za 2013 r. po raz pierwszy to 01 2013),
  - w polu 02 kod terytorialny jednostki terenowej ZUS według siedziby płatnika składek (wykaz tych kodów znajduje się w słowniku zawartym w programie Płatnik i w poradniku opublikowanym na stronie internetowej ZUS [www.zus.pl](http://www.zus.pl));
- w bloku II „Dane identyfikacyjne płatnika składek” należy podać właściwy zestaw danych identyfikacyjnych płatnika – numery NIP, REGON, PESEL, nazwę skróconą, nazwisko i imię. Nadal najistotniejsze są bloki:
- III „Dane o liczbie ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego” oraz
- IV „Zestawienie danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika składki”. W tych blokach należy wykazać dane, na podstawie których ZUS wylicza wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązującej płatnika.

W bloku III w polu 01 należy wpisać liczbę ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego, ustaloną według zasad opisanych wyżej. Natomiast w bloku IV płatnik składek powinien wpisać:

- w polu 01 – kod rodzaju przeważającej działalności według PKD, z jakim płatnik był ujęty w rejestrze REGON na 31 grudnia 2013 r.
- w polu 02 – liczbę ubezpieczonych poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, które miały miejsce w 2013 r.
- w polu 03 – liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich, które miały miejsce w 2013 r. Ustalając liczbę poszkodowanych w wypadkach należy uwzględnić:

- pracowników, którzy zostali ujęci w rejestrze wypadków między 1 stycznia a 31 grudnia 2013 r. jako poszkodowani w wypadku przy pracy,
- innych ubezpieczonych (niebędących pracownikami), którzy ulegli wypadkowi w okresie podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu i została za nich sporządzona karta wypadku w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r.

### UWAGA!

**Jedna i ta sama osoba, która uległa więcej niż jednemu wypadkowi przy pracy w trakcie danego roku kalendarzowego, powinna być uwzględniona w liczbie poszkodowanych odpowiednio tyle razy, ilu uległa wypadkom.**

Kwalifikacja prawna wypadku powinna odpowiadać kwalifikacji dokonanej w protokole powypadkowym lub w karcie wypadku. Jeżeli w 2013 r. żaden z ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu nie uległ wypadkowi przy pracy, odpowiednio w polach 02.IV lub 03.IV należy wpisać liczbę „0”;

- w polu 04 – liczbę odpowiadającą wszystkim zatrudnionym w warunkach, w których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, według stanu na 31 grudnia 2013 r. W liczbie tej należy uwzględnić jedynie pracowników, tj. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (*art. 2 Kodeksu pracy*).

## W jakiej formie przekazać ZUS IWA

Płatnik ma obowiązek przekazać do ZUS formularz ZUS IWA w takiej samej formie, jaka obowiązuje go przy przekazywaniu innych dokumentów ubezpieczeniowych. Zatem płatnik, który rozlicza składki za więcej niż 5 osób i w związku z tym przekazuje dokumenty ubezpieczeniowe przez teletransmisję danych

w formie dokumentów elektronicznych, również ZUS IWA musi przekazać w formie elektronicznej. Przekazywanie dokumentów ubezpieczeniowych w formie papierowej przez takich płatników jest możliwe jedynie za zgodą ZUS.

Natomiast płatnik, który może przekazywać dokumenty ubezpieczeniowe w formie papierowej, ponieważ rozlicza składki za nie więcej niż 5 osób, również informację ZUS IWA może przekazać w takiej formie.

## Niełożenie ZUS IWA lub złożenie z nieprawdziwymi danymi

Jeśli płatnik składek złoży ZUS IWA za 2013 r. i składał ją również za dwa

### SŁOWNICZEK

*Śmiertelny wypadek przy pracy* – wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku (*art. 3 ust. 4 ustawy wypadkowej*).

*Ciężki wypadek przy pracy* – wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała (*art. 3 ust. 5 ustawy wypadkowej*).

*Rok składkowy* – okres obowiązywania stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe należnych za okres od 1 kwietnia danego roku do 31 marca następnego roku (*art. 2 pkt 8 ustawy wypadkowej*).

poprzednie lata (2011 r. i 2012 r.), to na podstawie danych o wypadkowości z tych trzech lat stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe, obowiązującą go przez cały kolejny rok składkowy (od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2015 r.), ustali mu ZUS. Zawiadomienie z ZUS o ustalonej wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe płatnik powinien otrzymać nie później niż do 20 kwietnia 2014 r. (*art. 32 ust. 1 ustawy wypadkowej*).

Płatnik, który nie przekaże formularza ZUS IWA będąc do tego zobowiązany albo przekaże go, ale wykaże w nim nieprawdziwe dane, w wyniku czego ustalona przez niego samodzielnie lub przez ZUS stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe zostanie zaniżona, powinien się liczyć z tym, że obowiązującą go wysokość tej stopy ustali mu ZUS w drodze decyzji. Tak ustalona na cały rok składkowy stopa procentowa składki zostanie wyznaczona w wysokości 150% stopy, jaka zostałyby ustalona na podstawie prawidłowych danych (*art. 34 ust. 1 ustawy wypadkowej*). Zaniżenie stopy procentowej składki będzie oznaczało również konieczność opłacenia zaległych składek (wyrównanie zaniżonych składek) wraz z odsetkami za zwłokę. Przekazanie w informacji ZUS IWA nieprawdziwych danych oznacza również konieczność jej skorygowania (*art. 31 ust. 10 ustawy wypadkowej*).



Postuchaj audiokomentarza „Składka wypadkowa” dostępnego w Bibliotece INFORFK na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 2 pkt 8, art. 3 ust. 4–5, art. 27–34 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – j.t. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322; ost.zm. Dz.U. z 2012 r., poz. 637
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 878
- art. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1028

**Roman Dorawa** – prawnik, ekspert i praktyk, od 11 lat zajmujący się prawem ubezpieczeń społecznych, autor licznych opracowań i publikacji w zakresie ubezpieczeń i składek

>> kontrola, działalność gospodarcza, obowiązki płatnika

### 3. Kiedy ZUS może przeprowadzać oględziny majątku przedsiębiorcy

**PROBLEM** Prowadzę niewielki warsztat samochodowy. W związku z utratą płynności finansowej zalegam z opłatą składek na ubezpieczenia społeczne za siebie oraz za moich pracowników za okres 4 miesięcy. W związku z moim zadłużeniem w listopadzie 2013 r. ZUS przeprowadził w mojej firmie kontrolę, podczas której inspektorzy dokonali oględzin mojego majątku. Zostały spisane maszyny, mój samochód oraz nieruchomości – budynek warsztatu będący moją własnością. Czy inspektorzy kontroli ZUS mieli do tego prawo? Jaka jest procedura przeprowadzania oględzin majątku?

**RADA** **Tak. Inspektorzy kontroli ZUS mieli takie prawo. Majątek płatnika może bowiem zostać oszacowany przez inspektora kontroli ZUS w przypadku, gdy przedsiębiorca zalega z opłatą składek na ubezpieczenia społeczne, z odsetkami lub innymi opłatami. Jeśli natomiast płatnik nie jest dłużnikiem wobec ZUS, to inspektor kontroli nie ma takich uprawnień. Szczegóły w uzasadnieniu.**

**UZASADNIENIE** Inspektorzy kontroli ZUS w ramach czynności kontrolnych mogą dokonywać m.in. oględzin składników majątku. Dotyczy to jednak płatników składek mających zadłużenie w opłacaniu składek (*art. 86 ust. 2 pkt 6 ustawy systemowej*). Celem oględzin jest ustalenie możliwości dokonania stosownego zabezpieczenia na majątku dłużnika. Ponadto inspektorzy kontroli ZUS mają prawo do dokonania oględzin majątku wobec:

- następców prawnych i osób trzecich odpowiadających za zadłużenie płatnika składek,
- osób, które pobrały nienależne świadczenia, płatników składek lub innych podmiotów zobowiązanych do zwrotu nienależnych świadczeń (*art. 26 ust. 5 i 6 w zw. z art. 84 ustawy systemowej*), z wyjątkiem przypadku, gdy nienależne świadczenia podlegają potrąceniu z bieżąco wypłacanych świadczeń.

Przedmiotem oględzin są składniki majątku płatnika, m.in. nieruchomości, ruchomości oraz prawa majątkowe, które mogą być przedmiotem hipoteki przymusowej lub zastawu. Oględziny polegają natomiast na sporządzeniu spisu składników majątku należącego do przedsiębiorcy.

Płatnik ma obowiązek udostępnić do oględzin składniki majątku, których badanie wchodzi w zakres kontroli, jeżeli zalega z opłatą należności z tytułu składek. Niedopełnienie tego obowiązku, stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny do 5000 zł.

Oględziny, co do zasady, przeprowadza się w siedzibie płatnika składek. W przypadku gdy siedziba firmy płatnika mieści się gdzie indziej, np. w miejscu zamieszkania, oględzin i spisu majątku dokonuje się w lokalu za zgodą płatnika składek.

Spis składników majątku ustalony przez inspektora ZUS stanowi załącznik do akt kontroli. Na jego podstawie ZUS może zabezpieczyć kwotę zaległości płatnika ustanawiając hipotekę lub zastaw, a także może wszcząć postępowanie egzekucyjne.

Przed rozpoczęciem kontroli inspektor ZUS powinien okazać legitymację służbową. Czynności kontrolne powinny być poprzedzone doręczeniem upoważnienia do przeprowadzenia kontroli, a o miejscu i terminie przeprowadzenia oględzin przedsiębiorca powinien być zawiadomiony w sposób umożliwiający mu udział w tej czynności, nie później jednak niż przed jej podjęciem.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 26 ust. 5 i 6, art. 84, art. 86 ust. 2 pkt 6, art. 87 ust. 1 pkt 1a, art. 88 ust. 1 pkt 1a, art. 89, art. 98 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442

**Joanna Olejnik** – prawnik, praktyk z 10-letnim doświadczeniem z zakresu ubezpieczeń społecznych

#### W NASTĘPNYM NUMERZE:

**O rodzajach egzekucji prowadzonych przez ZUS wobec zadłużonych płatników – napiszemy w nr 2/2014 MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń**

>> podstawa wymiaru zasiłku, dodatki do wynagrodzeń

## 1. Roczny składnik wynagrodzenia w podstawie wymiaru zasiłku

Ustalając podstawę wymiaru świadczeń chorobowych należy w niej uwzględnić oprócz wynagrodzenia zasadniczego także składniki wynagrodzenia przysługujące za okres roczny, m.in. trzynastki, premie roczne. Takie składniki należy wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku w wysokości 1/12.

Podstawę wymiaru zarówno zasiłku chorobowego, jak i wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi

za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia. Wynagrodzeniem jest przychód pracownika odpowiadający podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, finansowanych ze środków pracownika (łącznie 13,71%).

Podstawę wymiaru tworzą tylko te składniki wynagrodzenia, które podlegają oskładkowaniu i które zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami płacowymi albo umowami o pracę (u pracodawców bez obowiązku tworzenia regulaminów wynagradzania) nie przysługują za okres pobierania zasiłku/wynagrodzenia chorobowego. Jeżeli u pracodawcy nie ma wyraźnych postanowień, że dany składnik przysługuje mimo absencji chorobowej, zakłada się, że w tym czasie pracownik go nie otrzymuje i należy go wliczyć do podstawy zasiłkowej. Jeśli jednak, mimo braku odpowiednich zapisów tej kwestii w przepisach płacowych lub umowach o pracę, pracodawca udokumentuje, że składnik płacowy jest pracownikowi wypłacany za okres pobierania zasiłku, składnika tego nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku.

Składnik wynagrodzenia przysługujący za okres roczny należy uwzględniać w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych w wysokości 1/12 części kwoty nagrody wypłaconej za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

### PRZYKŁAD

*Pracownik chorował od 10 do 19 grudnia 2013 r. Pracownik jest uprawniony do nagrody rocznej, do której nie zachowuje prawa za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. oraz 1/12 część nagrody wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie, tj. za 2012 r.*

Jeżeli pracownik nie był zatrudniony u pracodawcy przez cały rok, za który wypłacono mu nagrodę (lub korzystał z urlopu wychowawczego albo bezpłatnego), to w podstawie



Zobacz e-Poradnik „Obliczanie wysokości świadczeń chorobowych” dostępny w Bibliotece INFORFK na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

wymiaru świadczeń chorobowych uwzględnia się nagrodę w wysokości proporcjonalnej do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych przepracowanych w tym roku przez pracownika.

### PRZYKŁAD

*Pracownik zatrudniony od 1 marca 2013 r. stał się niezdolny do pracy w grudniu 2013 r. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zostało przyjęte wynagrodzenie za okres od marca 2013 r. do listopada 2013 r. W lutym 2013 r. pracownikowi została wypłacona premia roczna za 2012 r. w kwocie 1730 zł (a po pomniejszeniu o składki ZUS finansowane przez pracownika 1492,82 zł). Pracownik nie zachowuje prawa do premii rocznej za czas pobierania zasiłków. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy doliczyć premię roczną w wysokości 1/10 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie, tj. proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tym roku w kwocie 149,28 zł (1492,82 zł : 10 miesięcy).*

W sytuacji gdy w przepisach płacowych obowiązujących u pracodawcy dokonano zapisu, zgodnie z którym nagroda ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy pobierania świadczeń chorobowych, to przed uwzględnieniem jej w podstawie wymiaru podlega uzupełnieniu (do kwoty, jaką pracownik uzyskałby, gdyby przepracował cały roczny okres). Przeliczenia tego dokonuje się nawet wtedy, gdy w danym roku pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy. Podstawę wymiaru uzupełnia się dzieląc osiągnięte wynagrodzenie przez liczbę dni roboczych, w których zostało osiągnięte, a następnie mnożąc przez liczbę dni, które pracownik był zobowiązany przepracować w danym roku.

### PRZYKŁAD

*Pracownica była niezdolna do pracy od 16 do 28 grudnia 2013 r. Pracownica od pierwszego dnia choroby ma prawo do zasiłku chorobowego, gdyż w kwietniu i maju wykorzystata 33 dni wynagrodzenia chorobowego i w maju przez 16 dni przebywała na zasiłku chorobowym. Pracownicy poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, które jest proporcjonalnie zmniejszane za czas choroby. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. oraz nagroda roczna za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy, tj. za 2012 r. Pracownica otrzymała nagrodę w wysokości 2190 zł (po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek 13,71 %, tj. 1889,75 zł). Nagroda ta została wypłacona w niepełnej wysokości, ponieważ pracownica w poprzednim roku miała obowiązek przepracować 252 dni, a przepracowała 190 dni roboczych, gdyż przez 62 dni była nieobecna w pracy z powodu choroby. Premia, po uzupełnieniu, podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie 2507,40 zł (1889,75 zł : 190 dni = 9,95 zł; 9,95 zł x 252 dni). Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy doliczyć premię roczną w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie, tj. 208,95 zł (2507,40 zł : 12 miesięcy).*

Składnik roczny może być także uzupełniony z zastosowaniem metody przewidzianej dla stałych składników wynagrodzenia, tj. może być przyjęty w kwocie, którą pracownik otrzymałby,



gdymy w danym roku kalendarzowym nie chorował. Typowym przykładem jest dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Stanowi ono 8,5% sumy pełnego wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Jeśli jednak przepisy wewnątrzzakładowe nie zawierają postanowienia o proporcjonalnym zmniejszeniu nagrody, to należy ją wliczać do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w wysokości 1/12 kwoty faktycznie uzyskanej. Zasada ta ma zastosowanie także w przypadku, gdy przepisy płacowe nie zawierają wyraźnych postanowień o sposobie zmniejszania wysokości składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku, a pracownik nie zachowuje prawa do tego składnika za okres pobierania zasiłku.

### PRZYKŁAD

*Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 29 listopada do 27 grudnia 2013 r. W roku poprzedzającym, za który wypłacono nagrodę roczną (2012 r.), był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 120 dni robocze (w tym okresie obowiązywały 252 dni robocze) i otrzymał nagrodę w wysokości 2209,02 zł (kwota pomniejszona o 13,71%). Z regulaminu przyznawania rocznej nagrody uznaniowej wynika, że nagroda ta jest przyznawana pracownikom w kwocie uznaniowej, w zależności od oceny wyników pracy pracownika w danym roku. Regulamin nie zawiera zapisów o zasadach pomniejszania wysokości nagrody za okres pobierania zasiłków. Nagrodę należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.*

Jeżeli w okresie, który jest brany do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku, niektóre składniki wynagrodzenia, np. premie, zostały wypłacone zaliczkowo, wlicza się je w wysokości wypłaconej zaliczkowo, a po ich wyrównaniu podstawę przelicza się z uwzględnieniem tych składników i wyrównuje wysokość zasiłku.

### PRZYKŁAD

*Pracownik zatrudniony od 2008 r., w lipcu 2013 r. zachorował przedkładając zwolnienie na okres 20 dni. Podstawę wymiaru wynagrodzenia/zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od lipca 2012 r. do czerwca 2013 r. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 2740 zł (po pomniejszeniu o składki 13,71% - 2364,35 zł). W styczniu otrzymał nagrodę roczną za 2012 r., która została ustalona w wysokości 1800 zł (po pomniejszeniu o składki 13,71%*

Rozwiń+

**INFOR ORGANIZER**

12  
9 3  
6

STY  
7

**IMIENINY**

Lucjana  
Juliana

VAT 2014

**AKTUALNOŚCI**

Limit do ksiąg rachunkowych na 2014 r.

Nowa wersja aplikacji ePłatnik

Składanie e-deklaracji bez podpisu elektronicznego

Od stycznia można odliczyć cały VAT od aut „z kratką”

Faktury zbiorcze w 2014 r.

Wyższe zasiłki chorobowe dla przedsiębiorców

**NARZĘDZIA**

Wskaźniki i stawki

Aktywne formularze

Kalkulatory

Ostatnia aktualizacja 07/01 2014 godz. 16:00



– 1553,22 zł). Nagroda została wypłacona zaliczkowo. We wrześniu 2013 r. pracodawca dokonał wyrównania przysługującej nagrody, która w pełnej wysokości wynosi 2790 zł (po pomniejszeniu o składki 13,71% – 2407,49 zł). W tej sytuacji należy ponownie ustalić wysokość podstawy wymiaru zasiłku oraz wypłacić pracownikowi wyrównanie.

1. Pierwotnie ustalone przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło:

■ wynagrodzenie zasadnicze z umowy: 2364,35 zł,

■ część przypadająca na składniki za okresy dłuższe niż miesiąc, tj. na rok w przeliczeniu na miesiąc: 1553,22 zł : 12 miesięcy roku = 129,43 zł.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosi:

2364,35 zł + 129,43 zł = 2493,78 zł.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby:

2493,78 zł : 30 dni = 83,13 zł,

83,13 zł x 80% = 66,50 zł (za dzień niezdolności do pracy),

66,50 zł x 20 dni = 1330 zł.

2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie po przeliczeniu wyniesie:

2407,49 : 12 miesięcy roku = 200,62 zł (nagrada roczna w przeliczeniu na miesiąc),

2364,35 zł + 200,62 zł = 2564,97 zł.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby:

2564,97 zł : 30 dni = 85,50 zł,

85,50 zł x 80% = 68,40 zł (za dzień niezdolności do pracy),

68,40 zł x 20 dni = 1368 zł,

1368 zł – 1330 zł = 38 zł.

W celu wyrównania różnicy wysokości należnego wynagrodzenia/zasiłku chorobowego pracownikowi należy dopłacić 38 zł.

Może zdarzyć się sytuacja, że pracownikowi przysługują składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, lecz nie zostały wypłacone. Wówczas, bez względu na przyczynę ich niewypłacenia, podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić bez tych składników. Taka sytuacja oznacza konieczność przeliczenia podstawy po wypłaceniu składnika za rok poprzedzający i uwzględnienia go oraz wyrównania wysokości zasiłku.

## PRZYKŁAD

Pracownik nabył prawo do zasiłku chorobowego za okres od 9 do 17 grudnia 2013 r. Podstawę jego wymiaru stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia 2012 r. do listopada 2013 r. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownik otrzymuje nagrodę roczną, która nie przysługuje za okres pobierania zasiłku chorobowego. Za 2012 r., tj. za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy oraz za 2011 r. pracownik nie otrzymał tej nagrody, ponieważ dyrekcja zakładu podjęła decyzję o niewypłaceniu nagrody za te lata ze względu na trudną sytuację finansową. W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego nie należy zatem uwzględniać składnika rocznego. W przypadku wypłaty nagrody za 2012 r. należy ponownie przeliczyć podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego i dokonać jego wyrównania.

Jeżeli w miesiącu, w którym pracownik otrzymał składnik wynagrodzenia za okres dłuższy niż 1 miesiąc, np. składnik kwartalny lub roczny, jego przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przewyższał kwotę odpowiadającą 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok, a pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych i w związku z tym nie osiągnął pełnego wynagrodzenia – wówczas w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za dany miesiąc oraz wysokości rocznej nagrody należy obliczyć średni wskaźnik składek i o ten wskaźnik pomniejszyć stały miesięczny przychód oraz nagrodę roczną.

Średni wskaźnik potrąconych składek wylicza się według następującego wzoru:

$$\text{średni wskaźnik składek} = \frac{\text{kwota składek} \times 100}{\text{przychód stanowiący podstawę wymiaru składek}}$$

### PRZYKŁAD

*Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w lipcu 2013 r. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć wynagrodzenie za okres od lipca 2012 r. do czerwca 2013 r. Pracownikowi przysługuje przychód w stałej miesięcznej wysokości – do grudnia 2012 r. wynosił on 10 900 zł miesięcznie, a od stycznia 2013 r. 12 000 zł miesięcznie. W październiku 2012 r., tj. w miesiącu, z którego wynagrodzenie jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, jego przychód przewyższył kwotę 30-krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w tym roku, tj. kwotę 105 780 zł. W tym miesiącu pracownik był nieobecny w pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem i przepracował 15 dni z 23 dni wyznaczonych do przepracowania. Ponadto w tym miesiącu wypłacono mu nagrodę roczną, która zgodnie z regulaminem jest pomniejszana za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Łączny przychód pracownika w październiku 2012 r. wyniósł 16 340 zł, w tym 9230 zł stanowiła nagroda roczna. W celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za październik 2012 r. oraz wysokości rocznej nagrody, po pomniejszeniu jej o kwoty potrąconych składek, należy obliczyć średni wskaźnik i o ten wskaźnik pomniejszyć stały miesięczny przychód za październik 2012 r. (określony w umowie o pracę) oraz nagrodę roczną. Od łącznej kwoty wypłaconego w październiku wynagrodzenia pracodawca potrącił składkę w łącznej wysokości 1265,10 zł, w tym składkę na ubezpieczenie chorobowe 400,33 zł (2,45% od kwoty 16 340 zł), a na ubezpieczenia emerytalne i rentowe 864,77 zł (11,26% od kwoty 7680 zł, tj. od kwoty niestanowiącej przekroczenia rocznego limitu prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia 105 780 zł – 9 x 10900 zł). Średni wskaźnik wynosi 7,74% (1265,10 zł, tj. kwota potrąconych składek x 100) : 16 340 zł. Wynagrodzenie za październik 2012 r. powinno być przyjęte do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości 10 056,34 zł (10 900 zł – 843,66 zł, tj. wynagrodzenie z umowy o pracę po pomniejszeniu o 7,74%, czyli o kwotę pełnej składki ustalonej przy zastosowaniu średniego wskaźnika składek).*

*Roczna nagroda po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne przy zastosowaniu średniego wskaźnika składek wynosi 8515,60 zł (9230 zł – 714,40 zł, tj. 7,74% z kwoty 9230 zł) i powinna być uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku w wysokości 1/12.*

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 36, art. 41, art. 42 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 996
- art. 19 ust. 10 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442
- obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 16 grudnia 2011 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2012 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia - M.P. z 2011 r. Nr 115, poz. 1160

**Bogusław Nowakowski** – praktyk z 25-letnim stażem w dziale świadczeń krótkoterminowych, autor licznych publikacji prasowych

>> zasiłek opiekuńczy, dokumentacja

## 2. Czy rodzice kontynuujący opiekę nad dzieckiem muszą ponownie składać ZUS Z-15

**PROBLEM** Pracownica przedstawiła nam zwolnienie lekarskie na okres od 10 do 20 grudnia 2013 r. z powodu opieki nad 8-letnim synem. Złożyła również zaświadczenie ZUS Z-15, w którym oświadczyła, że nie ma innego członka rodziny mogącego zająć się dzieckiem. Następnie pracownica przedłożyła kolejne zwolnienie lekarskie od 21 grudnia 2013 r. do 2 stycznia 2014 r. z tytułu opieki nad tym samym dzieckiem, jednak tym razem nie dołączyła do niego ZUS Z-15. Pracownica poinformowała nas jedynie, że żadne okoliczności nie zmieniły się w stosunku do przedłożonego zaświadczenia ZUS Z-15. Czy jeśli zwolnienia są złożone jedno po drugim, konieczne jest kolejne składanie ZUS Z-15?

**RADA** Nie. Pracownica nie musi ponownie składać ZUS Z-15. Mogą Państwo wypłacić pracownicy zasiłek opiekuńczy za okres od 21 do 2 stycznia 2014 r., mimo że pracownica nie przedłożyła za ten okres oświadczenia na druku ZUS Z-15.

**UZASADNIENIE** Pracownica nie musi ponownie składać oświadczenia o zasiłek opiekuńczy na druku ZUS Z-15 tylko w sytuacji, gdy kolejny okres opieki, z tej samej przyczyny, przypada bezpośrednio po okresie sprawowania opieki nad tym samym członkiem rodziny (tak wynika z pkt 238 komentarza zasiłkowego ZUS, znajdującego się na stronie www.zus.pl). Oznacza to, że jeżeli Państwa pracownica przedłożyła kolejne zwolnienie lekarskie z tytułu opieki nad tym samym dzieckiem i między okresami orzeczonej opieki nie było przerwy, powinni Państwo wypłacić pracownicy zasiłek opiekuńczy mimo niedołączenia oświadczenia ZUS Z-15.

### PRZYKŁAD

*Joanna O. przedłożyła zwolnienie lekarskie na okres od 20 do 26 grudnia 2013 r. z tytułu sprawowania opieki nad chorą 5-letnią córką. W ZUS Z-15 oświadczyła, że nie ma innych członków rodziny mogących zaopiekować się dzieckiem. Następnie złożyła kolejne zwolnienie lekarskie na okres od 27 grudnia do 4 stycznia 2014 r., ale tym razem*

z tytułu opieki nad chorym 15-letnim synem. Jednocześnie nie przedłożyła oświadczenia na druku ZUS Z-15. Poinformowała jedynie pracodawcę telefonicznie, że także w tym przypadku nie ma innych członków rodziny mogących sprawować opiekę nad dzieckiem. Aby płatnik zasiłków mógł wypłacić Joannie O. zasiłek opiekuńczy za okres od 27 grudnia do 4 stycznia 2014 r., powinna ona ponownie złożyć ZUS Z-15, ponieważ opieka będzie sprawowana nad innym członkiem rodziny. Dopiero od złożenia tego oświadczenia zacznie biec termin do wypłaty zasiłku opiekuńczego.

Aby płatnik zasiłków mógł wypłacić zasiłek opiekuńczy, ubezpieczony musi przedłożyć zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA. Jednak samo przedłożenie ZUS ZLA nie jest wystarczającym dowodem do wypłaty świadczenia. Konieczne jest także złożenie oświadczenia do celów wypłaty zasiłku opiekuńczego na druku ZUS Z-15 (§ 21 rozporządzenia w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Dopiero tak skompletowany zestaw dokumentów stanowi podstawę do wypłaty zasiłku opiekuńczego.

Zasiłek opiekuńczy, tak jak inne zasiłki, jest wypłacany przez płatnika składek w terminie przyjętym do wypłaty wynagrodzeń. Natomiast ZUS wypłaca zasiłek na bieżąco, po stwierdzeniu uprawnień, jednak nie później niż w ciągu 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień do wypłaty zasiłków.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 32 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 996
- § 21 oraz załącznik nr 6 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 2 kwietnia 2012 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – Dz.U. z 2012 r., poz. 444; ost.zm. Dz.U. z 2013 r., poz. 1380

**Kinga Jurak** – specjalista z zakresu ubezpieczeń społecznych, autorka licznych publikacji o tej tematyce



#### Na łamach MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń w 2014 roku m.in.:

- Kto będzie mógł pracować w niedzielę i święta po zmianie przepisów
- Jak zatrudniać cudzoziemców na nowych zasadach od 1 maja 2014 r.
- Co zmieni się w zakresie oskładkowania umów zlecenia

INFORMACJE I ZAMÓWIENIA Biuro Obsługi Klienta: 801 626 666, 22 212 07 32, e-mail: bok@infor.pl, www.sklep.infor.pl

>> renta rodzinna

## 1. Czy można przeliczyć rentę rodzinną

**PROBLEM** Naszej pracownicy 1 grudnia 2011 r. zmarł mąż. W dniu śmierci miał 44 lata. Wdowa nie ubiegała się o rentę rodzinną dla siebie, ale złożyła wniosek o rentę rodzinną dla dwojga małoletnich dzieci. Wniosek złożyła w ZUS w styczniu 2013 r. Renta rodzinna dla dzieci została przyznana od dnia śmierci ojca. Przy ustalaniu wysokości renty została uwzględniona kwota bazowa w wysokości 2822,66 zł oraz staż za okres od 2000 r. do 2010 r. Czy pracownica powinna złożyć w ZUS zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia uzyskanego w 2011 r., aby przeliczyć podstawę wymiaru renty oraz podwyższyć otrzymywaną rentę rodzinną przez dzieci.

**RADA** Nie. Renta rodzinna nie zostanie podwyższona w związku ze złożeniem zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia za 2011 r. Zarobki za 2011 r. nie mogą być uwzględnione w podstawie obliczenia renty rodzinnej.

**UZASADNIENIE** Zmiana wysokości renty rodzinnej może nastąpić w sytuacji złożenia dokumentów potwierdzających:

- okresy składkowe i nieskładkowe dotychczas nieuwzględnione w stażu pracy,
- wysokość zarobków uzyskanych lat do 2010 roku.

Ponowne ustalenie wysokości świadczenia jest możliwe poprzez doliczenie nieuwzględnionych okresów składkowych i nieskładkowych. Przeliczenie może dotyczyć także podstawy wymiaru, jednakże takie przeliczenie jest ograniczone datą śmierci ubezpieczonego, po którym przysługuje renta. Nie można zatem ustalić podstawy wymiaru z uwzględnieniem kwoty bazowej obowiązującej od 1 marca 2012 r. czy od 1 marca 2013 r., gdyż ubezpieczony zmarł w grudniu 2011 r. Oznacza to, że jego świadczenie nie mogłoby być obliczone od tych kwot.

### UWAGA!

**Osoba mająca prawo do renty rodzinnej może złożyć wniosek o jej ponowne przeliczenie, jeżeli udokumentuje staż pracy zmarłego członka rodziny nieuwzględniony w pierwotnie przyznanej rencie.**

Przy ocenie prawa do renty przyjmuje się, że osoba zmarła była całkowicie niezdolna do pracy. Uprawnienie do świadczenia oraz jego wysokość ustala się na dzień śmierci ubezpieczonego, po którym przysługuje renta. Za kwotę świadczenia, które przysługiwałoby zmarłemu, uważa się kwotę emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Natomiast renta rodzinna jest zawsze pochodną świadczenia zmarłego, a jej przeliczenie jest możliwe wyłącznie wówczas, gdy możliwe jest przeliczenie świadczenia zmarłego.

W przypadku Państwa pracownicy przy ustalaniu wysokości renty z tytułu niezdolności do pracy uwzględnia się w podstawie jej obliczenia zarobki z 10 kolejnych lat kalendarzowych przypadających przed 2011 r. (tj. przed rokiem, w którym nastąpił zgon) albo z 20 lat dowolnie wybranych, również przed rokiem 2011.

Ponowne obliczenie wysokości renty z tytułu niezdolności do pracy (na potrzeby ustalenia wysokości renty rodzinnej) jest możliwe poprzez zmianę stażu pracy, a więc w sytuacji gdyby nie były uwzględnione, a są udokumentowane okresy składkowe i nieskładkowe, a także w przypadku, gdyby istniała możliwość ponownego ustalenia podstawy wymiaru renty.

Oznacza to sytuację, w której składane są nowe dowody potwierdzające wysokość wynagrodzenia za lata sprzed roku, w którym nastąpił zgon, a więc do 2010 r. W tym przypadku kwota bazowa uwzględniona w podstawie obliczenia renty z tytułu niezdolności do pracy (zarówno w podstawie wymiaru, jak i w części socjalnej), to kwota obowiązująca w dniu śmierci męża pracownicy. Warunkiem przeliczenia podstawy wymiaru renty jest uzyskanie wyższego wskaźnika wysokości wynagrodzenia (obliczonego z uwzględnieniem innego okresu).

### PRZYKŁAD

15 grudnia 2008 r. zmarł 45-letni pracownik. Wniosek o rentę rodzinną dla uczącego się dziecka został zgłoszony w marcu 2009 r. Pracownik posiadał 26-letni staż (22 lata składkowe i 4 lata nieskładkowe). Wskaźnik wysokości podstawy wymiaru, ustalony od najwyższych zarobków wybranych z 10 lat kalendarzowych z dwudziestolecia 1998–2007 wynosił 182,09%. Podstawa wymiaru wynosiła zatem 4143,22 zł (2275,37 kwota bazowa x 182,09%). Renta rodzina została obliczona z:

- 24% kwoty bazowej –  $24\% \times 2275,37 \text{ zł} = 546,09 \text{ zł}$ ,
- 22 lat składkowych –  $22 \times 1,3\% \times 4143,22 \text{ zł} = 1184,96 \text{ zł}$ ,
- 4 lat nieskładkowych –  $4 \times 0,7\% \times 4143,22 \text{ zł} = 116,01 \text{ zł}$ .

Renta rodzinna dla jednej osoby przysługuje w wysokości 85% powyższej renty, tj. 1570,00 zł.

W styczniu 2014 r. zostało odnalezione i przedłożone w ZUS świadectwo pracy z 1999 r., z którego wynikało, że ubezpieczony ma 5 lat okresów nieskładkowych. Organ rentowy przeliczy wysokość renty z uwzględnieniem dodatkowego roku nieskładkowego. Przeliczenie to nastąpi od pierwszego dnia miesiąca, w którym zgłoszono wniosek (styczeń 2014 r.).

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 62, art.73, art. 109, art. 111, ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2013 r., poz. 1440

**Agata Konarska** – wieloletnia pracownica ZUS, specjalista i praktyk z zakresu ubezpieczeń społecznych, specjalizuje się w problematyce emerytur, rent, kapitału początkowego, autorka wielu publikacji

Rozwiń+







IMIENINY

Lucjana  
Juliana

VAT 2014

AKTUALNOŚCI

Limit do ksiąg rachunkowych na 2014 r.

Nowa wersja aplikacji ePłatnik

Składanie e-deklaracji bez podpisu elektronicznego

Od stycznia można odliczyć cały VAT od aut „z kratką”

Faktury zbiorcze w 2014 r.

Wyższe zasiłki chorobowe dla przedsiębiorców

NARZĘDZIA

Wskaźniki i stawki

Aktywne formularze

Kalkulatory

Ostatnia aktualizacja 07.01 2014 godz. 16.00







W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Obowiązki pracodawcy związane z wykonywaniem przez pracowników pracy w porze nocnej
- Odprawa z ustawy o zwolnieniach grupowych w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy
- Prawo do zasiłku macierzyńskiego za czas urlopu rodzicielskiego za okres krótszy niż 8 tygodni w sytuacji rozwiązania umowy o pracę

[www.sklep.infor.pl](http://www.sklep.infor.pl)

Wypełnij i wyślij faksem na numer 22 212 07 32

# Prenumerata 2014

Zamawiam prenumeratę MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- na 12 miesięcy (I–XII 2014) w cenie 565 zł brutto
- na 12 miesięcy wydanie internetowe (I–XII 2014) w cenie 455 zł brutto

## Dane firmy

nazwa	
adres	
tel.	faks
NIP	

## Dane zamawiającego

imię i nazwisko	stanowisko
telefon komórkowy	e-mail

Kwotę ..... zł za zamówioną prenumeratę:

- wpłaciłem na konto: BRE S.A. o/W-Wa 34 1140 1010 0000 3608 2400 1007
- wpłacę w terminie 7 dni od daty otrzymania specyfikacji potwierdzającej przyjęcie zamówienia
- proszę o przesłanie specyfikacji w formacie PDF na mój adres e-mail:

proszę o przesłanie specyfikacji tradycyjną przesyłką pocztową

- Wyrażam zgodę na otrzymywanie faktur w formie elektronicznej. Zgodnie z ustaleniami, faktury będą przysyłane z adresu: bok@infor.pl w formacie PDF na nasz adres. Wycofanie akceptacji przysyłania faktur VAT w formie elektronicznej może nastąpić w drodze pisemnej lub elektronicznej na adres: bok@infor.pl.
- Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji handlowych za pomocą środków komunikacji elektronicznej od spółek Grupy INFOR PL oraz podmiotów współpracujących. Oświadczenie jest niezależne od czasu korzystania z usług świadczonych przez spółki z Grupy INFOR PL.
- Wyrażam zgodę na otrzymywanie informacji marketingowych od spółek Grupy INFOR PL oraz podmiotów współpracujących. Oświadczenie jest niezależne od czasu korzystania z usług świadczonych przez spółki z Grupy INFOR PL.

Grupa INFOR PL

**Prezes Zarządu**  
Ryszard Pieńkowski

**INFOR PL Spółka Akcyjna**  
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72  
[www.infor.pl](http://www.infor.pl)

**Dyrektor Pionu Wydawniczego**  
Marzena Nikiel  
[marzena.nikiel@infor.pl](mailto:marzena.nikiel@infor.pl)

**z-ca Dyrektora Pionu Wydawniczego**  
Agata Eichler  
[agata.eichler@infor.pl](mailto:agata.eichler@infor.pl)

**Redaktor naczelny**  
Marek Skalkowski

**Zespół redakcyjny**  
Bożena Goliszewska-Chojdak – redaktor  
Katarzyna Kalata – redaktor  
Agata Pinzuł – redaktor  
Joanna Stolarska-Adamczyk – redaktor  
Anna Seroczyńska – sekretarz redakcji  
Grażyna Godlewska – korekta  
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzna

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

**Biuro Reklamy:**  
tel. 22 530 44 44  
[reklama.dgp@infor.pl](mailto:reklama.dgp@infor.pl)

**Zamówienia na prenumeratę:**

**Biuro Obsługi Klienta:**  
03-308 Warszawa, ul. Batalionu Platerówek 3  
tel. 22 212 07 30, 801 626 666,  
e-mail: [bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)  
strona: [www.sklep.infor.pl](http://www.sklep.infor.pl)

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

Druk: GRYFIS

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

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

Nakład 5575 egz.





# Wszystko o zmianach

## w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych w 2014 roku

dwutygodnik, papier – 24 numery



### UWAGA! Zmieniają się w 2014 r.:

- Oskładkowanie umów zlecenia i przychodów członków rad nadzorczych
- Minimalne wynagrodzenie i jego pochodne
- Składki ZUS dla przedsiębiorców

### Przygotuj się na zmiany

– zamów prenumeratę  
MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń na rok 2014, w skład której wchodzi: 24 numery MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń (papier); 6 książek z serii „Kodeks Kadr i Płac”; 7 dodatków z serii „Sposób na płace”; 4 dodatki z serii „Wskaźniki i stawki”; 3 dodatki budżetowe; 3 dodatki z serii „Ściąga kadrowego”; płyta CD z wideoszkoleniem dotyczącym zmian w przepisach prawa pracy.

## ZA DARMO

W ramach prenumeraty otrzymasz dodatki, książki, płytę CD

6 książek z serii „Kodeks Kadr i Płac”

7 dodatków z serii „Sposób na płace”

3 dodatki z serii „Temat na życzenie”

3 dodatki z serii „Kadry i płace w sferze budżetowej”

4 dodatki z serii „Wskaźniki i stawki”

4 kartoniki z serii „Ściąga kadrowego”

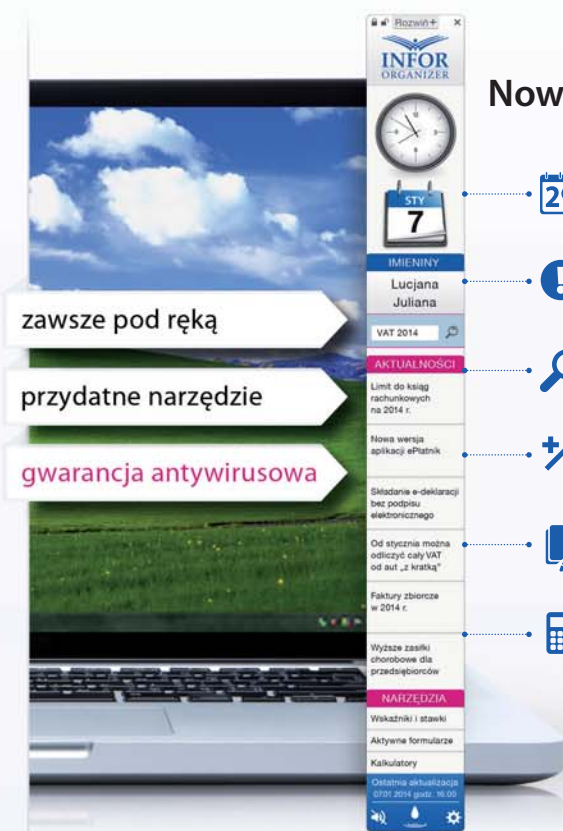
płytę CD z wideoszkoleniem



INFORMACJE I ZAMÓWIENIA

Biuro Obsługi Klienta: 801 626 666, 22 212 07 32, e-mail: bok@infor.pl, www.sklep.infor.pl

# NICZEGO NIE PRZEGAPISZ! INFOrganizer



zawsze pod ręką

przydatne narzędzie

gwarancja antywirusowa

Nowoczesne narzędzie księgowych

- Terminarz
- Aktualności
- Wyszukiwarka
- Wskaźniki i stawki
- Aktywne formularze
- Kalkulatory

INFOrganizer to nowoczesne narzędzie, które błyskawicznie wyszuka potrzebne informacje o prawie, podatkach i rachunkowości. Głosem przypomni o ważnych terminach i spotkaniach. Na bieżąco poinformuje o zmianach w prawie oraz dostarczy kalkulatory niezbędne w pracy.

Można go również wykorzystać prywatnie – nie zrobi kawy, ale przypomni o urodzinach cioci ☺.

To wszystko zawsze pod ręką, na pulpicie Twojego komputera. Tylko z INFOrganizerem oszczędzisz swój czas.

Pobierz bezpłatnie  
[www.infororganizer.pl](http://www.infororganizer.pl)