

# MP MONITOR

## prawa pracy i ubezpieczeń

PRAWO PRACY · WYNAGRODZENIA · UBEZPIECZENIA · ZASIŁKI

**Temat numeru** Jakie zmiany dla osób prowadzących własną firmę wprowadza Konstytucja Biznesu

**4 (340)**  
**kwiecień 2018**

### I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. **INFORAKADEMIA** Jak sporządzić zgodę na przetwarzanie danych osobowych w celach rekrutacyjnych, żeby była zgodna z RODO . . . . . **4**
2. Jak wprowadzić pracę w porze nocnej w placówkach handlowych . . . . . **7**
3. Od 1 kwietnia 2018 r. niższa składka na ubezpieczenie wypadkowe dla części przedsiębiorców . . . . . **10**
4. Czy należy rozliczyć składki od nagrody wypłaconej pracownicy na macierzyńskim – najnowsze wyjaśnienia ZUS . . . . . **15**
5. Od 1 marca 2018 r. obowiązują nowe kwoty wolne przy dokonywaniu potrąceń z zasiłków . . . . . **18**

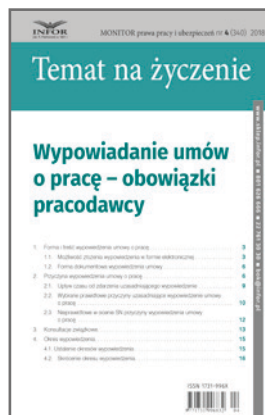
### II. GIODO WYJAŚNIA

1. Czy pracodawca może telefonicznie potwierdzić pracownikowi banku fakt zatrudniania konkretnej osoby . . . . . **20**

### O to pytają Kadrowi

- Z jaką datą wystawić świadectwo pracy dla pracownika zwolnionego dyscyplinarnie . . . . . **22**
- Jak ustalić z pracownikiem podwyżkę płacną za kilka miesięcy . . . . . **22**
- Czy premie dla pracowników mogą być wypłacane po 10. dniu miesiąca . . . . . **22**

**ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >**



w komplecie z numerem

### III. AKTUALNOŚCI

1. <b>Najnowsze wskaźniki i stawki</b>	
1.1. Nominalny wymiar czasu pracy	23
1.2. Współczynnik ekwiwalentowy	23
1.3. Wynagrodzenie młodocianych	23
1.4. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2018 r.	23
1.5. Wskaźnik waloryzacji	23
2. <b>Zmiany prawa – weszły w życie 8.03–1.04.2018 r.</b>	
2.1. Zmiana grupy uposażenia niektórych policjantów	24
2.2. Zmiany ramowych programów szkolenia kandydatów na egzaminatorów w szkołach	24
2.3. Nowe wysokości dodatków za posiadany przez funkcjonariuszy SKW stopień służbowy	25
2.4. Wyższe stawki uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy SKW	25
2.5. Nowa wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy SWW	25
2.6. Wysokość opłat za udzielanie informacji z KRS	26
2.7. Szczegółowe zasady odbywania przez farmaceutów ciągłych szkoleń	26
2.8. Nowe stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe	27
3. <b>W Sejmie</b>	
3.1. Warunki skorzystania przez rozpoczynających działalność z tzw. ulgi na start	27
4. <b>Projekty</b>	
4.1. Nowy rodzaj umowy cywilnoprawnej zawieranej przez rolnika z osobą pomagającą przy zbiorach	28
4.2. Więcej twórców z kosztami autorskimi	29
4.3. Podwyżki dla nauczycieli od 1 kwietnia 2018 r.	29
5. <b>Najnowsze informacje urzędowe</b>	30

### IV. TEMAT NUMERU

1. <b>Jakie zmiany dla osób prowadzących własną firmę wprowadza Konstytucja Biznesu</b>	32
Działalność nierejestrowana	32
Ulga na start	34
Zawieszenie działalności gospodarczej na nowych zasadach	35
Usprawnienie działalności organów	36
Kontrole przedsiębiorców	36
Obowiązek wyjaśniania przepisów przez organy	37
Utrwalona praktyka interpretacyjna	37
Stopniowe wycofywanie numeru REGON	38
Informacje o pełnomocnictwach i ustanowionych prokurentach	38
Uproszczenie zgłaszania zmian do CEIDG	38
Nowe kanały komunikacji	38
Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców	39
Punkt Informacji dla Przedsiębiorcy	39




## PRAKTYCZNE KOMENTARZE 2018

z raportami specjalnymi „Plusy i minusy zmian”

Sprawdź na: [sklep.infor.pl](http://sklep.infor.pl)

**INFOR**  
SKLEP


## V. PRAWO PRACY

1. Jak łączyć pracę z urlopem rodzicielskim . . . . . 40
2.  **INFORAKADEMIA** Czy po wejściu w życie nowych przepisów o ochronie danych osobowych nadal będzie można monitorować pracowników . . . . . 47
3. Czy umowę uaktywniającą dla niani trzeba wliczyć do stażu, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego. . . . . 49
4. Czy pracownik, który choruje na chorobę alkoholową, może zostać zwolniony z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy . . . . . 51

## VI. WYNAGRODZENIA

1. Jak naliczyć wynagrodzenie za czas nieprzepracowany w wyniku skrócenia pracy w Wielką Sobotę . . . . . 54
2. Czy delegowany pracownik uzyska przychód z tytułu zakwaterowania za granicą w lokalu pracodawcy . . . . . 57
3. Czy wyrównać wynagrodzenie urlopowe, jeżeli pracownicy nie kwestionowali jego wysokości . . . . . 59
4. Czy można dokonać potrącenia ze składnika wynagrodzenia wypłaconego po ustaniu zatrudnienia . . . . . 62
5. Jak ustalić wysokość odprawy pośmiertnej, jeżeli pracownik był zatrudniony z przerwami u tego samego pracodawcy . . . . . 65

## VII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. Jak forma zatrudnienia menedżera wpływa na zakres obowiązku składkowego . . . . . 68
2. Jak skorygować kod tytułu ubezpieczenia w dokumentacji zgłoszeniowej i rozliczeniowej ZUS . . . . . 75
3. Czy kierowca międzynarodowy zatrudniony przez polską firmę musi posiadać zaświadczenie A1 . . . . . 78
4.  **INFORAKADEMIA** Jakie składki powinien opłacać pracodawca od umowy zlecenia zawartej z własną pracownicą przebywającą na urlopie rodzicielskim. . . . . 80

## VIII. ZASIŁKI

1. Czy przysługuje wyrównanie zasiłku macierzyńskiego w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego . . . . . 83
2. Od jakiej kwoty ustalić wysokość zasiłku opiekuńczego, jeżeli decyzja ZUS obniżająca podstawę wymiaru składek została zaskarżona . . . . . 85
3. Czy za niezdolność do pracy zliczaną do danego okresu zasiłkowego przysługuje tylko jeden limit wynagrodzenia chorobowego. . . . . 88
4. Czy zleceniobiorczyni ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przed porodem . . . 91

## IX. BHP W FIRMIE

1. Jakie uprawnienia ma pracodawca w przypadku wniosku służby bhp o ukaranie pracownika karą porządkową. . . . . 94

## X. NOWOŚCI WYDAWNICZE

1. RODO. Ochrona danych osobowych. Przewodnik po zmianach . . . . . 97

# I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

## 1 Jak sporządzić zgodę na przetwarzanie danych osobowych w celach rekrutacyjnych, żeby była zgodna z RODO

Zobacz więcej [www.inforakademia.pl](http://www.inforakademia.pl)



Od 25 maja 2018 r. zgoda kandydata do pracy na przetwarzanie danych osobowych musi być dobrowolna, konkretna, świadoma i jednoznaczna. Takie warunki stawia unijne rozporządzenie RODO, które tego dnia wejdzie w życie. Najbezpieczniej dla pracodawcy będzie, gdy zgoda na przetwarzanie danych osobowych kandydata do pracy zostanie wyrażona na piśmie, elektronicznie lub w formie dokumentowej.

Zasadniczo rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej RODO) łagodzi i eliminuje wiele dotychczasowych rygorów dotyczących dokumentacji związanej z przetwarzaniem danych osobowych. Nie odnosi się to jednak do zgód osób, których dane mają być zbierane i przetwarzane, w tym kandydatów do pracy. Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych (GIODO) na stronie internetowej prezentuje stanowisko, że większość zgód pozyskanych pod rządami obecnych regulacji zachowa swoją ważność, ale wymaga poinformowania osób, których dane są przetwarzane, że mają prawo wycofania zgody w dowolnym momencie, co ma być tak samo łatwe jak jej wyrażenie. Pozwala na to pkt 171 preambuły RODO, ale zastrzega, że jest to możliwe, jeśli pierwotny sposób jej wyrażenia jest zgodny z RODO. W stosunku do kandydatów do pracy ta regulacja nie może być stosowana. Proces rekrutacyjny jest bowiem zamkniętą czasowo procedurą i na tę konkretną procedurę zgadza się osoba ubiegająca się o oferowaną przez pracodawcę pracę. Z art. 4 pkt 11 RODO wynika, że raz udzielona zgoda nie powinna być wykorzystywana w kolejnej rekrutacji na inne stanowisko jako niespełniająca kryterium konkretności. Przepis ten określa też wymagania dotyczące zgód, choć ma swoje uzupełnienie również w innych regulacjach RODO. Poniżej prezentujemy warunki, jaki musi spełniać zgoda kandydata do pracy na przetwarzanie jego danych w celach rekrutacyjnych.

### Warunek 1: dobrowolność zgody

Kandydat do pracy musi dobrowolnie wyrazić zgodę na przetwarzanie swoich danych. Ta przesłanka nie jest nowa. Obecnie też jest wymagana całkowita swoboda udzielenia zgody i możliwość jej odmowy bez poniesienia szkody (uzasadnienie do wyroku NSA z 6 września 2011 r., I OSK 1476/10, OSP 2013/10/104). Jednak RODO kładzie szczególny nacisk na ten warunek. Wskazuje, że oceniając, czy osoba pretendująca do otrzymania pracy zgodziła się dobrowolnie na przetwarzanie swoich danych osobowych, w jak największym stopniu uwzględnia się, czy m.in. od tej zgody nie jest uzależnione wykonanie umowy, w tym świadczenie usługi (art. 7 ust. 4 RODO). Wymienia także sytuacje, w których o dobrowolności nie będzie mowy. Wystąpi to, gdy:

- osoba, której dane dotyczą, nie ma rzeczywistego lub wolnego wyboru oraz nie może odmówić ani wycofać zgody bez niekorzystnych konsekwencji (art. 42 preambuły RODO),
- istnieje wyraźny brak równowagi między kandydatem do pracy a potencjalnym pracodawcą (art. 43 preambuły RODO),
- nie można wyrazić zgody z osobna na różne operacje przetwarzania danych osobowych, mimo że w danym przypadku byłoby to stosowne (art. 43 preambuły RODO).

### Warunek 2: konkretność zgody

Zgoda kandydata do pracy musi być konkretna. Powinna być więc dokładnie określona, precyzyjna i rzeczowa. Ma się odnosić do jednego celu (tu: określony proces rekrutacyjny), w którym dane osobowe będą przetwarzane (art. 5 ust. 1 lit. b RODO). Kilka procesów rekrutacyjnych należałoby zakwalifikować jako kilka celów, ponieważ w każdym z nich chodzi o pozyskanie pracownika na inne stanowisko z odmiennymi wymaganiami. Dlatego na każdy z nich potrzebna będzie odrębna zgoda (pkt 32 preambuły RODO). Podobnie jest teraz za sprawą orzecznictwa NSA i decyzji GIODO. Ich zdaniem zgoda na przetwarzanie danych musi być wyraźna, a jej umieszczenie jako dodatkowego elementu innego zobowiązania niezawierającego informacji o celach i zakresie przetwarzania tych danych nie spełnia tego wymagania (wyrok NSA z 4 kwietnia 2003 r., II SA 2135/02, Wokanda 2004/6/30, i decyzja GIODO z 30 kwietnia 2004 r., znak GI-DEC-DIS-105/04/208).

### Warunek 3: świadomość udzielenia zgody

Udzielenie zgody przez kandydata do pracy musi być świadome. Zatem taka osoba ma wiedzieć, komu (tożsamość potencjalnego pracodawcy), po co (rekrutacja na konkretne stanowisko) i w jakim zakresie (wykorzystanie tylko przez potencjalnego pracodawcę lub inne podmioty z nim powiązane) daje prawo do przetwarzania danych osobowych (pkt 42 preambuły RODO). Tak jest również obecnie. Według NSA zgoda nie może być domniemana, dorozumiana czy abstrakcyjna, natomiast osoba ją wyrażająca musi rozumieć jej istotę, cel i skutki (wyrok NSA z 10 stycznia 2013 r., I OSK 2029/11).

Osoba ubiegająca się o etat musi być też świadoma, że w każdej chwili może wycofać swoją zgodę.

### Warunek 4: jednoznaczność zgody

Zgoda kandydata do pracy ma być jednoznaczna. Oznacza to, że ma być tak skonstruowana, aby nie było żadnych wątpliwości, że to właśnie ta osoba uprawniona rekrutującego pracodawcę do przetwarzania swoich danych w konkretnym procesie poszukiwania pracownika (pkt 32 preambuły RODO).

### Warunek 5: forma zgody

Kandydatowi do pracy wolno wyrazić zgodę na przetwarzanie danych osobowych w formie każdego rodzaju oświadczenia (pisemnego, elektronicznego, dokumentowego i ustnego). Ma też prawo podjąć określone czynności, np. zaznaczając właściwe okienko w formularzu przygotowanym przez pracodawcę prowadzącego rekrutację. Milczenie kandydata albo jego bierność nie mogą być interpretowane jako zgoda (pkt 32 preambuły RODO).

Ze względu na zasadę rozliczalności, tj. konieczność wykazania, że kandydat do pracy wyraził zgodę na przetwarzanie danych osobowych w konkretnym procesie rekrutacyjnym (art. 7 ust. 1 RODO), najbezpieczniej dla pracodawcy jest zebranie zgód w formie oświadczenia pisemnego, elektronicznego (z kwalifikowanym podpisem elektronicznym) lub dokumentowego (postać elektroniczna dokumentu dostarczona na określonym nośniku, np. USB, lub przesłana zwykłym e-mailem). Gdy oświadczenie zostanie złożone ustnie, dobrze byłoby przygotować notatkę na ten temat. Do sporządzania takich notatek w celu dokumentowania czynności związanych z pozyskiwaniem zgód zachęca też GIODO.

### UWAGA!

Milczenie kandydata do pracy albo jego bierność nie mogą być traktowane jako wyrażenie zgody na przetwarzanie danych osobowych.

**Przykładowy wzór zgody kandydata do pracy na przetwarzanie danych osobowych w procesie rekrutacji**

Anna Kowalska  
ul. Jasna 3/2  
00-342 Mińsk Mazowiecki

Mińsk Mazowiecki, 5 czerwca 2018 r.

### ZGODA NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w procesie rekrutacji na stanowisko młodszego specjalisty ds. marketingu, ogłoszonej 4 czerwca 2018 r. i prowadzonej przez firmę „Best Comunication” sp. z o.o.

Jednocześnie oświadczam, że zostałam poinformowana o przysługującym mi prawie dostępu do treści moich danych oraz ich poprawiania, wycofania zgody na ich przetwarzanie w każdym czasie, jak również, że podanie tych danych było dobrowolne.

*Anna Kowalska*

#### PODSTAWA PRAWNA:

- pkt 32, pkt 42, pkt 43, pkt 171 preambuły, art. 4 pkt 11, art. 5 ust. 1 lit. b, art. 7 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE – Dz.U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1

**Jadwiga Sztabińska**

prawnik specjalizujący się w prawie pracy, w tym z zakresu sfery budżetowej

**Czytaj także: „Jakie zmiany w zakresie ochrony danych osobowych pracowników wprowadza RODO” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

## 2 Jak wprowadzić pracę w porze nocnej w placówkach handlowych

### PROBLEM

Nasza firma prowadzi sieć sklepów spożywczych. Pracownicy pracują w nich na zmiany w systemie podstawowym czasu pracy. W związku z wejściem w życie zakazu handlu w niedziele zamierzamy wprowadzić pracę w porze nocnej. W jakich godzinach mogą wówczas pracować pracownicy w sobotę i w poniedziałek występujący po niedzieli, w której obowiązuje zakaz handlu? Jak wprowadzić pracę w nocy w naszych sklepach?

### RADA

Państwa pracownicy będą mogli pracować maksymalnie do godziny 24.00 w soboty oraz od godziny 00.00 w poniedziałek. Aby wprowadzić w Państwa sklepach porę nocną, trzeba zmienić harmonogramy czasu pracy pracowników. Konieczne też będzie skierowanie pracowników mających pracować w nocy na badania profilaktyczne. Szczegóły w uzasadnieniu.

### UZASADNIENIE

Od 1 marca 2018 r. w niedziele i święta w placówkach handlowych są zakazane:

- handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
- powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem.

Zakaz handlu w każdą niedzielę i święta zacznie jednak w pełni obowiązywać dopiero od 2020 r. Ustawa o zakazie handlu przewiduje bowiem stopniowe przechodzenie do „całkowitego” zakazu handlu w niedziele i święta. Zgodnie z przepisami przejściowymi:

- w okresie od 1 marca do 31 grudnia 2018 r. zakaz nie obowiązuje w pierwszą i ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego,
- w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. zakaz nie obowiązuje w ostatnią niedzielę każdego miesiąca kalendarzowego.

Ponadto zakaz handlu w niedziele nie obowiązuje dodatkowo w:

- kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia;
- niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu.

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta wprowadza własną definicję doby niedzielnej i świątecznej. Zakaz pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych obowiązuje w okresie 24 kolejnych godzin przypadających odpowiednio między godziną 24.00 w sobotę a godziną 24.00 w niedzielę oraz między godziną 24.00 w dniu bez-

pośrednio poprzedzającym święto a godziną 24.00 w święto (art. 3 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni).

W przypadku pracowników nieobjętych ustawą o zakazie handlu za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Istnieje więc możliwość zatrudniania pracowników w placówkach handlowych w nocy z soboty na niedzielę oraz z niedzieli na poniedziałek.

Aby wprowadzić w Państwa sklepach pracę w porze nocnej czy wydłużyć godziny pracy w ciągu tygodnia, trzeba zmienić harmonogramy czasu pracy, tak by przewidywały możliwość takiej pracy. Harmonogram czasu pracy sporządza pracodawca na okresy obejmujące co najmniej 1 miesiąc (art. 129 § 3 Kodeksu pracy).

Wprowadzenie pracy w sobotę do godziny 24.00 oraz w poniedziałek od godziny 00.00 wiąże się ze zmianą godziny rozpoczynania kolejnych dób pracowniczych w tygodniu. Przez dobę pracowniczą należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy). Dlatego ustalając harmonogramy czasu pracy trzeba pamiętać o zapewnieniu pracownikom doby pracowniczej.

#### PRZYKŁAD

Pracodawca zaplanował pracownikom pracę w sklepie w sobotę na trzy zmiany w godzinach:

- 0.00–8.00 – pierwsza zmiana,
- 8.00–16.00 – druga zmiana,
- 16.00–24.00 – trzecia zmiana.

W pozostałe dni tygodnia pracownicy mieli zaplanowaną w grafikach pracę od poniedziałku do piątku na dwie zmiany w godzinach:

- 6.00–14.00 – pierwsza zmiana,
- 14.00–22.00 – druga zmiana.

Przy takim rozkładzie czasu pracy trzeba pamiętać, żeby pracownicy mieli zapewnioną dobę pracowniczą, tj. muszą mieć wolne 24 godziny od godziny podjęcia pracy w piątek do godziny podjęcia pracy w sobotę. Zatem żaden z pracowników, którzy pracowali w piątek, nie może podjąć pracy w sobotę przed godziną 6.00, ponieważ naruszy dobę pracowniczą.

Planując pracę w sobotę, trzeba również pamiętać o zapewnieniu pracownikom przeciętne 5-dniowego tygodnia pracy w obowiązującym ich okresie rozliczeniowym. Pracownicy powinni mieć też zagwarantowany odpoczynek dobowy wynoszący co najmniej 11 godzin, licząc od godziny zakończenia pracy w poprzednim dniu.

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00 (art. 151<sup>7</sup> § 1 Kodeksu pracy). Czas pracy pracownika pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje on prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysił-



kiem fizycznym lub umysłowym. Wykaz takich prac określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Jeżeli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa, wykaz takich prac pracodawca ustala z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

Jeżeli więc praca nie znajduje się w powyższym wykazie prac, to wystarczające jest doprecyzowanie godzin pracy nocnej w regulaminie pracy.

Ponadto pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy).

Niektóre grupy pracowników zostały objęte bezwzględnym zakazem zatrudniania w porze nocnej. Są to kobiety w ciąży oraz pracownicy młodociani. Pracownicy opiekujący się dzieckiem do 4. roku życia mogą pracować w porze nocnej tylko wtedy, gdy wyrażą na piśmie zgodę na taką pracę. Praca w porze nocnej pracowników niepełnosprawnych jest dozwolona pod warunkiem, że lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne lub lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem wyda, na wniosek pracownika, zgodę na uchylenie zakazu pracy bądź gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona przy pilnowaniu.

Pracodawca zatrudniający pracowników pracujących w nocy, na pisemny wniosek pracownika, ma obowiązek powiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o fakcie zatrudniania pracowników w porze nocnej (art. 151<sup>7</sup> § 6 Kodeksu pracy).

Należy przyjąć, że przeniesienie pracownika do pracy w porze nocnej powoduje zmianę warunków pracy. Jest ona bardzo istotna, ponieważ praca w nocy jest uznawana za czynnik uciążliwy. Skoro zatem pracownik legitymuje się ważnym orzeczeniem o braku przeciwwskazań do pracy, wydanym na podstawie oceny warunków pracy, gdzie nie było mowy o pracy w porze nocnej, to należy uznać, że nie jest ono aktualne w przypadku przeniesienia go do pracy w porze nocnej. Tym samym pracodawca, chcąc w prawidłowy sposób przenieść pracownika do pracy na nocną zmianę, w pierwszej kolejności powinien skierować go na wstępne badania lekarskie. Z treści skierowania powinno wynikać, że praca będzie świadczona w porze nocnej.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 128 § 3, art. 151<sup>7</sup>–151<sup>8</sup>, art. 178, art. 229 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- art. 3 pkt 7, art. 5, art. 7, art. 16–18 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni – Dz.U. z 2018 r. poz. 305
- art. 15–16 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 511

**Małgorzata Mędrala-Natkaniec**

radca prawny, doktor nauk prawnych, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy

**Czytaj także: „Jakie ograniczenia w pracy w placówkach handlowych w niedziele będą obowiązywać od 1 marca 2018 r.” na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

### 3 Od 1 kwietnia 2018 r. niższa składka na ubezpieczenie wypadkowe dla części przedsiębiorców

W nowym okresie składkowym na ubezpieczenie wypadkowe, który rozpoczął się 1 kwietnia 2018 r., uległy zmianie stopy procentowe składek na ubezpieczenie wypadkowe dla części przedsiębiorców. W wielu przypadkach jest to zmiana korzystna – składka wypadkowa będzie niższa. Składkę w nowej wysokości należy obliczać od należności wypłaconych w kwietniu 2018 r.

Od 1 kwietnia 2018 r. obowiązuje nowy załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków, określający wartości tej stopy dla poszczególnych grup działalności ustalanych na podstawie rodzaju działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). W związku ze zmianą rozporządzenia dla wielu płatników zmieni się wysokość składki wypadkowej, którą są zobowiązani opłacać za wszystkie osoby podlegające temu ubezpieczeniu. Nowe stawki będą obowiązywać do 31 marca 2019 r.

Zmiana stóp procentowych dotyczy przede wszystkim:

- osób prowadzących działalność pozarolniczą, opłacających składkę wypadkową w zryczałtowanej wysokości, oraz
- płatników, którzy ustalają stopę procentową składki wypadkowej na podstawie kategorii ryzyka, przyporządkowanej określone mu rodzajowi działalności, zgodnie z klasyfikacją PKD.

Dla trzeciej grupy płatników – tych, którzy byli zobowiązani do złożenia informacji ZUS IWA przez 3 ostatnie lata kalendarzowe – stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe indywidualnie ustala ZUS. Również w przypadku tych płatników nowe stawki będą miały pewien wpływ na wysokość obciążeń składkowych, ponieważ kategoria ryzyka według PKD jest jednym z kilku czynników uwzględnianych przez ZUS przy ustalaniu indywidualnej stawki składki wypadkowej.

**Podział płatników pod względem zasad ustalania stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe od 1 kwietnia 2018 r.**

Grupa płatników	Cechy płatnika klasyfikujące go do danej grupy	Wysokość obowiązującej stopy procentowej składki wypadkowej
1	2	3
Opłacający składkę wypadkową w zryczałtowanej wysokości	Płatnik nie podlega wpisowi do rejestru REGON	Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności. Od 1 kwietnia 2018 r. najwyższa stopa wynosi 3,33%, a więc połowa to 1,67% podstawy wymiaru.
	Płatnik podlega wpisowi do rejestru REGON* i zgłasza do ubezpieczenia wypadkowego średniorocznie nie więcej niż 9 osób	

1	2	3
Ustalający wysokość składki wypadkowej samodzielnie, na podstawie rodzaju przeważającej działalności według PKD	Płatnik podlega wpisowi do rejestru REGON*, zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego średniorocznie co najmniej 10 osób i nie składał informacji ZUS IWA za 3 ostatnie, kolejne lata	Właściwą dla siebie stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe, przypisaną do grupy działalności według PKD, płatnik musi odczytać z tabeli w załączniku nr 2 do rozporządzenia w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.
Opłacający składkę wypadkową w wysokości ustalonej indywidualnie przez ZUS	Płatnik podlega wpisowi do rejestru REGON*, zgłaszał do ubezpieczenia wypadkowego średniorocznie co najmniej 10 osób i składał informację ZUS IWA za 3 ostatnie, kolejne lata	Wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala indywidualnie ZUS, m.in. na podstawie danych przesłanych przez płatnika w informacjach ZUS IWA za 3 ostatnie, kolejne lata.

\* Na 31 grudnia 2017 r.; w przypadku płatników, którzy zostali zgłoszeni do ZUS później niż 31 grudnia 2017 r. – na dzień zgłoszenia w ZUS.

Płatnicy opłacający zryczałtowaną składkę wypadkową (w tym większość przedsiębiorców prowadzących małe firmy jako osoby fizyczne) uiszczają ją w wysokości równej połowie najwyższej stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe według PKD. Najwyższa stopa procentowa wynosi obecnie 3,33% (wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego – lignitu). Oznacza to, że stawka zryczałtowana składki wypadkowej od 1 kwietnia wynosi 1,67%, czyli jest niższa niż w poprzednich 3 latach (1,8%).

### UWAGA!

Zryczałtowana stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe ulega od 1 kwietnia 2018 r. obniżeniu do wysokości 1,67%.

Płatnicy ustalający składkę wypadkową według PKD są zobowiązani odczytać ją ze zmienionego załącznika nr 2 do rozporządzenia w sprawie różnicowania stopy procentowej... – którego treść została przytoczona w poniższej tabeli.

Pozostali płatnicy, którym stawkę składki wypadkowej ustali ZUS, otrzymają w tej sprawie zawiadomienia w terminie do 20 kwietnia 2018 r.

**Nowe kategorie ryzyka i stopy procentowe składki wypadkowej w podziale na poszczególne grupy działalności według PKD**

Lp.	Grupy działalności	Kod PKD*	Kategorie ryzyka	Stopy procentowe składki (%)
1	2	3	4	5
1	Uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową	A-01	9	2,53
2	Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	A-02	10	2,80
3	Rybacktwo	A-03	4	1,20
4	Wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego (lignitu)	B-05	12	3,33

1	2	3	4	5
5	Górnictwo ropy naftowej i gazu ziemnego	B-06	10	2,80
6	Górnictwo rud metali	B-07	11	3,06
7	Pozostałe górnictwo i wydobywanie	B-08	7	2,00
8	Działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobywanie	B-09	11	3,06
9	Produkcja artykułów spożywczych	C-10	5	1,47
10	Produkcja napojów	C-11	4	1,20
11	Produkcja wyrobów tytoniowych	C-12	4	1,20
12	Produkcja wyrobów tekstylnych	C-13	5	1,47
13	Produkcja odzieży	C-14	3	0,93
14	Produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych	C-15	3	0,93
15	Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	C-10	8	2,26
16	Produkcja papieru i wyrobów z papieru	C-17	6	1,73
17	Poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	C-18	3	0,93
18	Wytwarzanie i przetwarzanie koksu i produktów rafinacji ropy naftowej	C-19	5	1,47
19	Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	C-20	5	1,47
20	Produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych	C-21	4	1,20
21	Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	C-22	5	1,47
22	Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	C-23	6	1,73
23	Produkcja metali	C-24	9	2,53
24	Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń	C-25	6	1,73
25	Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	C-26	3	0,93
26	Produkcja urządzeń elektrycznych	C-21	5	1,47
27	Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	C-28	5	1,47

1	2	3	4	5
28	Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli	C-29	5	1,47
29	Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	C-30	6	1,73
30	Produkcja mebli	C-31	5	1,47
31	Pozostała produkcja wyrobów	C-32	4	1,20
32	Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	C-33	5	1,47
33	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	D-35	4	1,20
34	Pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody	E-36	5	1,47
35	Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków	E-37	5	1,47
36	Działalność związana ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzysk surowców	E-38	7	2,00
37	Działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana z gospodarką odpadami	E-39	6	1,73
38	Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	F-41	5	1,47
39	Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	F-42	6	1,73
40	Roboty budowlane specjalistyczne	F-43	4	1,20
41	Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych	G-45	3	0,93
42	Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	G-46	3	0,93
43	Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi	G-47	3	0,93
44	Transport lądowy oraz transport rurociągowy	H-49	4	1,20
45	Transport wodny	H-50	8	2,26
46	Transport lotniczy	H-51	2	0,67
47	Magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	H-52	5	1,47
48	Działalność pocztowa i kurierska	H-53	5	1,47
49	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	I	2	0,67

1	2	3	4	5
50	Informacja i komunikacja	J	2	0,67
51	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	K	2	0,67
52	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	L	2	0,67
53	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	M	2	0,67
54	Wynajem i dzierżawa	N-77	4	1,20
55	Działalność związana z zatrudnieniem	N-78	4	1,20
56	Działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane	N-79	2	0,67
57	Działalność detektywistyczna i ochroniarska	N-80	3	0,93
58	Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni	N-81	4	1,20
59	Działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej	N-82	2	0,67
60	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, organizacje i zespoły eksterytorialne	O,U	3	0,93
61	Edukacja	P	3	0,93
62	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Q	4	1,20
63	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	R	3	0,93
64	Pozostała działalność usługowa, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	S,T	2	0,67

\* Kod PKD określony w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. poz. 1885, z 2009 r. poz. 489 oraz z 2017 r. poz. 2440).

#### PODSTAWA PRAWNA:

- 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 2017 r. poz. 1773; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2179
- § 2–5, § 8–9, załączniki nr 1–2 do rozporządzenia 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 2016 r. poz. 1005; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 502
- załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) – Dz.U. Nr 251, poz. 1885; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2440

**Joanna Stolarska**

ekspert prawa ubezpieczeń społecznych,  
autorka licznych publikacji i opracowań z zakresu składowego, były wieloletni pracownik ZUS

## 4 Czy należy rozliczyć składki od nagrody wypłaconej pracownicy na macierzyńskim – najnowsze wyjaśnienia ZUS

### PROBLEM

Pracodawca wypłacił w marcu 2018 r. wszystkim pracownikom nagrodę pieniężną. Nagroda została przyznana przez pracodawcę z własnej inicjatywy i sfinansowana ze środków obrotowych. Jest to nagroda o charakterze czysto uznaniowym, nieprzewidziana w żadnych obowiązujących u pracodawcy przepisach o wynagradzaniu, nie są określone wymagania i kryteria jej przyznawania, nie można określić, za jaki okres jest należna, przyznana jest wszystkim bez wyjątku pracownikom – również przebywającym na urlopach macierzyńskich, rodzicielskich i wychowawczych. Czy od kwoty nagrody należy rozliczyć składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w przypadku pracowników przebywających na urlopach związanych z rodzicielstwem? Jeżeli tak, to z jakim kodem tytułu ubezpieczenia, w którym raporcie i kiedy należy je rozliczyć?

### RADA

Nagroda wypłacona na przedstawionych zasadach stanowi podstawę wymiaru składek pracowników, w tym również pracowników pobierających zasiłek macierzyński (z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim) oraz pracowników korzystających z urlopu wychowawczego. Nagrodę należy rozliczyć w dokumentacji składanej za marzec 2018 r., z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 xx.

### UZASADNIENIE

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne stanowi dochód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Z oskładkowania są wyłączone niektóre rodzaje przychodów, w tym m.in. składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku (§ 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego). Przedstawiona w problemie nagroda nie może jednak zostać uznana za taki składnik wynagrodzenia. Po pierwsze – nie została uregulowana w wewnątrzzakładowych przepisach o wynagradzaniu (regulaminie wynagradzania, zakładowym układzie zbiorowym pracy), lecz została wypłacona na podstawie indywidualnej, uznaniowej decyzji pracodawcy. Po drugie – nie jest to wypłata należna za czas pobierania zasiłku macierzyńskiego, ponieważ – jak wskazano w opisie problemu – w ogóle

nie można jej przyporządkować jakiegokolwiek okresowi pracy ze względu na jej czysto uznaniowy i doraźny charakter.

Taką wykładnię przepisów, na pytanie MONITORA Prawa Pracy i Ubezpieczeń, potwierdził ZUS.

### Wyjaśnienie ZUS z 12 lutego 2018 r.

Zarówno pozostawanie w stosunku pracy jak i przebywanie na urlopie wychowawczym oraz pobieranie zasiłku macierzyńskiego są odrębnymi tytułami do ubezpieczeń.

Dla każdego z tych tytułów obowiązujące przepisy regulują odrębne zasady ustalania podstawy wymiaru składek. I tak, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób pobierających zasiłek macierzyński stanowi kwota tego zasiłku. Natomiast dla osób przebywających na urlopie wychowawczym podstawę tę stanowi kwota 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego do ustalania kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek. Podstawa ta nie może być jednak wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy poprzedzających urlop wychowawczy i nie może być niższa niż 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Składki na ubezpieczenia społeczne za osoby przebywające na urlopiach wychowawczych oraz pobierających zasiłek macierzyński opłacane są wyłącznie od kwot ustalonych na podanych zasadach. Wyjątkiem są przychody ze stosunku pracy należne za okres świadczenia pracy (np. zaległe wynagrodzenie, premie, nagrody itp.) wypłacane w okresie urlopu wychowawczego lub pobierania zasiłku macierzyńskiego. W tym przypadku wymienione przychody stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ze stosunku pracy.

Ponieważ wśród wyłączeń z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia pracowników nie uwzględniono nagrody uznaniowej, stanowi ona podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Dlatego też należy odprowadzić od niej składki niezależnie od tego, czy osoba nagrodzona pobiera zasiłek macierzyński, przebywa na urlopie wychowawczym czy też łączy (...) urlop (...) z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu.

Powinna być rozliczona w dokumentach rozliczeniowych sporządzanych za miesiąc, w którym została wypłacona lub postawiona do dyspozycji.

ZUS wskazuje ponadto, że wyłączenie dotyczy tylko tych składników, które przysługują pracownikowi za okresy pobierania zasiłku macierzyńskiego (a także m.in. chorobowego i opiekuńczego), tzn. niewypłacenie ich przez pracodawcę powoduje, iż pracownik będzie mógł wystąpić z roszczeniem o ich wypłatę. Jeśli dany składnik ma charakter uznaniowy, to nawet gdyby w obowiązujących u danego pracodawcy przepisach o wynagradzaniu istniał zapis stwierdzający, że pracownik zachowuje do niego prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, brakuje podstaw do jego wyłączenia z podstawy wymiaru składek na pod-

#### UWAGA!

**Nagroda uznaniowa wypłacona pracownikom w trakcie pobierania przez nich zasiłku macierzyńskiego lub przebywania na urlopie wychowawczym podlega oskładkowaniu na zasadach ogólnych dotyczących przychodów ze stosunku pracy.**



stawie § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia (interpretacja indywidualna ZUS z 17 lipca 2015 r., znak: DI/200000/43/686/2015).

**Interpretacje ZUS przeglądaj w zakładce Interpretacje na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

### PRZYKŁAD

Właściciel firmy produkcyjno-handlowej wypłacił każdemu pracownikowi nagrodę pieniężną w kwocie 560 zł. Oprócz pracowników pozostających obecnie w „czynnym” stosunku pracy nagrody otrzymały również dwie pracownice korzystające obecnie z zasiłku macierzyńskiego. W firmie nie obowiązują zakładowe przepisy o wynagradzaniu. Wszystkie kwestie dotyczące wynagrodzeń są uregulowane w umowach o pracę (jest w nich zawarty ogólny zapis o możliwości przyznania przez pracodawcę nagrody uznaniowej). Nagroda została wypłacona 19 marca 2018 r. W tej sytuacji kwota nagrody powinna zostać oskładkowana – w przypadku jej wypłaty zarówno pracownikom czynnym, jak i korzystającym z zasiłku macierzyńskiego.

Za osoby przebywające na zasiłku macierzyńskim pracodawca musi złożyć za marzec 2018 r. dwa raporty rozliczeniowe ZUS RCA:

- z kodem tytułu ubezpieczenia 12 40 xx (rozliczenie składek z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego) oraz
- z kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 xx (rozliczenie składek od przychodu ze stosunku pracy, w tym przypadku – od kwoty nagrody uznaniowej wypłaconej 19 marca 2018 r.).

Oprócz raportów składkowych pracodawca sporządza za osobę pobierającą zasiłek macierzyński także raport ZUS RSA z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 xx. Wykazuje w nim kwotę zasiłku macierzyńskiego, okres, za który zasiłek został wypłacony, oraz kod świadczenia/przerwy – w zależności od rodzaju urlopu, za który został wypłacony zasiłek macierzyński:

- 311 – zasiłek macierzyński za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- 319 – zasiłek macierzyński za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego,
- 327 – zasiłek macierzyński za okres ustalony jako okres urlopu ojcowskiego.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 18 ust. 1, ust. 5b, ust. 6 i ust. 14 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1938; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138
- § 1, § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949
- § 1 ust. 1 pkt 12, pkt 14, załączniki nr 12, 14 i 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 222; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 319

**Joanna Stolarska**

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

## 5 Od 1 marca 2018 r. obowiązują nowe kwoty wolne przy dokonywaniu potrąceń z zasiłków

Podobnie jak w przypadku wynagrodzenia za pracę również zasiłki z ubezpieczeń społecznych podlegają ochronie przed potrąceniami. Ochrona ta wyraża się poprzez obowiązek stosowania przez płatników zasiłków granic potrącenia i kwot wolnych od potrąceń. Od 1 marca 2018 r. kwotę wolną od potrąceń należy ustalać od najniższej emerytury, która wynosi 1029,80 zł. Do 28 lutego 2018 r. była to kwota 1000 zł. Granice potrąceń nie uległy zmianie.

Z przysługujących pracownikowi należności zasiłkowych potrąca się m.in. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie (art. 140 ust. 1 ustawy emerytalnej):

- świadczeń alimentacyjnych – do wysokości 60% kwoty zasiłku,
- innych świadczeń niż świadczenia alimentacyjne – do wysokości 25% kwoty zasiłku.

Wskazane wyżej wartości procentowe wyznaczają granice potrącenia (maksymalną kwotę, jaką można zająć na poczet konkretnych zobowiązań). Należy przy tym pamiętać o kolejności dokonywania potrąceń oraz o tym, że granice potrącenia ustala się od kwoty brutto zasiłku (przed potrąceniem zaliczki na podatek dochodowy).

### UWAGA!

Granice potrącenia zasiłku ustala się od kwoty brutto zasiłku.

Wysokość części świadczeń zasiłkowych podlegającej potrąceniom należy ustalać od kwoty tych świadczeń przed odliczeniem miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (tzw. kwoty brutto). Natomiast samego potrącenia z zasiłków dokonuje się po odliczeniu zaliczki na podatek (od tzw. kwoty netto).

Kwotą wolną od potrąceń przy egzekucji dokonywanej z zasiłków z ubezpieczenia społecznego (w tym ze świadczenia rehabilitacyjnego) jest odpowiednia część najniższej emerytury, tj.:

- 50% kwoty najniższej emerytury – przy egzekwowaniu sum na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności alimentacyjnych wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi oraz należności alimentacyjnych potrącanych na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego (art. 141 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej),
- 75% kwoty najniższej emerytury lub renty (od 1 lipca 2017 r. i do zobowiązań istniejących lub powstałych od tej daty) – przy potrącaniu należności egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne wraz z kosztami i opłatami egzekucyjnymi (art. 141 ust. 1 pkt 1a ustawy emerytalnej),
- 60% kwoty najniższej emerytury – przy potrącaniu innych należności, np. zasiłków wypłaconych z tytułu pomocy społecznej, jeżeli przy wypłacie zastrzeżono ich potrącanie, zasiłków i świadczeń wypłaconych na podstawie przepisów o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu za okres, za który przyznano prawo do emerytury lub renty (art. 141 ust. 1 pkt 2 ustawy emerytalnej),
- 20% kwoty najniższej emerytury – przy potrącaniu z tytułu odpłatności za pobyt osób uprawnionych do świadczeń w domach pomocy społecznej, zakładach opiekuńczo-leczniczych lub zakładach pielęgnacyjno-opiekuńczych – na wniosek dyrektorów tych placówek.

Do 28 lutego 2018 r. najniższa emerytura wynosiła 1000 zł, a od 1 marca 2018 r. jest to kwota 1029,80 zł.

### Kwoty wolne od potrąceń z zasiłków od 1 marca 2018 r. do 28 lutego 2019 r.\*

Rodzaj potrącenia/ okres obowiązywania	Potrącenia na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie:		
	należności alimentacyjnych	innych należności egzekwowanych	innych należności niż alimentacyjne
od 1 marca 2018 r. do 28 lutego 2019 r.	514,90 zł (1029,80 zł x 50%)	772,35 zł (1029,80 zł x 75%)	617,88 zł (1029,80 zł x 60%)

\* Kwoty wolne od potrąceń obowiązujące w przypadku, gdy zasiłek przysługuje przez cały miesiąc.

Jeżeli zasiłek przysługuje za część miesiąca, wysokość kwoty wolnej należy obliczyć za dni, za które przysługuje zasiłek. Ustalając wysokość kwoty wolnej od potrąceń za 1 dzień zasiłkowy, należy zastosować stały podzielnik 30 (według wytycznych ZUS). Tak otrzymaną kwotę trzeba pomnożyć przez liczbę dni przebywania na świadczeniu w danym miesiącu.

#### PRZYKŁAD

Pracownik przebywał na zasiłku chorobowym przez 15 dni kwietnia 2018 r. Zasiłek jest zajęty przez komornika z tytułu alimentów. Ponieważ przez część miesiąca pracownik miał prawo do zasiłku chorobowego, kwotę wolną od potrąceń należy ustalić w następujący sposób:

- 514,90 zł (kwota wolna przysługująca za cały miesiąc) : 30 = 17,16 zł,
- 17,16 zł x 15 dni = 257,40 zł.

Pracownik ma prawo do kwoty wolnej od potrąceń w wysokości 257,40 zł. Pracodawca dokonuje potrącenia z kwoty zasiłku netto, z zachowaniem wskazanej kwoty.

Należy mieć na uwadze, że potrąceń z zasiłków dokonuje się z zachowaniem ściśle określonej kolejności, tj. najpierw świadczenia wypłacone w kwocie zaliczkowej, potem nienależnie pobrane emerytury i renty (i inne świadczenia), następnie należności alimentacyjne, a w dalszej kolejności inne należności niż alimentacyjne egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych (art. 139 ust. 1 ustawy emerytalnej).

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 85, art. 88, art. 140 ust. 1, art. 141 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1383; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- komunikat Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 lutego 2018 r. w sprawie wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2018 r. – M.P. z 2018 r. poz. 185
- komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 9 lutego 2018 r. w sprawie realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w 2017 r. w stosunku do 2016 r. – M.P. z 2018 r. poz. 180
- komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 15 stycznia 2018 r. w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych emerytów i rencistów w 2017 r. – M.P. z 2018 r. poz. 105
- komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 15 stycznia 2018 r. w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2017 r. – M.P. z 2018 r. poz. 106

**Dorota Brzeszczak-Zagrodzka**

specjalista z zakresu prawa pracy, autorka wielu publikacji z tej tematyki,  
praktyk z wieloletnim doświadczeniem, adwokat

Czytaj także: „Jak dokonać potrącenia alimentacyjnego z wyrównania zasiłku” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)



## 1 Czy pracodawca może telefonicznie potwierdzić pracownikowi banku fakt zatrudniania konkretnej osoby



**DR EDYTA  
BIELAK-JOMAA**  
– GENERALNY  
INSPEKTOR  
OCHRONY DANYCH  
OSOBOWYCH  
– WYJAŚNIA

### PROBLEM

Pracownik banku zwrócił się do nas z prośbą o potwierdzenie danych o zatrudnieniu i wysokości zarobków naszego pracownika, który jest kredytobiorcą tego banku. Odmówiliśmy udzielenia takich informacji telefonicznie. Czy nasze postępowanie było prawidłowe?

### RADA

Pracodawca nie powinien potwierdzać informacji przez telefon, gdy nie ma pewności, z kim rozmawia, i nie ma jak zweryfikować, czy dzwoniący jest faktycznie tym, za kogo się podaje. Należy opracować taką procedurę postępowania w takich przypadkach, która wyeliminuje możliwość udostępnienia przez pracodawcę danych pracownika innej osobie niż uprawniony do tego przedstawiciel banku.

### UZASADNIENIE

Bank ma prawo zbadać zdolność kredytową osoby, która ubiega się o kredyt. W tym celu kredytobiorca jest zobowiązany przedłożyć na żądanie banku dokumenty i informacje niezbędne do dokonania takiej oceny. Przepisy Prawa bankowego, które dają bankom takie uprawnienie, nie określają jednak, jakie informacje powinny być podstawą do oceny zdolności kredytowej. Rodzaj wymaganych dokumentów może zależeć od przyjętej przez konkretny bank metody badania zdolności kredytowej.

Bardzo częstą praktyką jest żądanie od osób ubiegających się o kredyt przedkładania informacji o zatrudnieniu i wysokości wynagrodzenia, a następnie weryfikowanie tych danych u pracodawcy kredytobiorcy. Niekiedy bank próbuje dokonać takiej weryfikacji danych telefonicznie, co może prowadzić do udostępnienia przez pracodawcę danych osobowych pracownika osobie nieupoważnionej. Pracodawca potencjalnego kredytobiorcy nie ma bowiem w takiej sytuacji możliwości, by z całą pewnością stwierdzić, że osoba telefonująca do niego w celu zweryfikowania danych rzeczywiście jest przedstawicielem banku, a więc osobą upoważnioną do pozyskania informacji na temat pracownika.

Tymczasem jednym z podstawowych obowiązków spoczywających na pracodawcy jako administratorze danych jest zabezpieczenie danych osobowych pracowników przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym (art. 36 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych).

Za naruszenie tego obowiązku grozi odpowiedzialność karna na podstawie art. 51 ustawy o ochronie danych osobowych. Jest na nią narażony nie tylko ten, kto, administrując zbiorem

danych lub będąc zobowiązany do ochrony danych osobowych, udostępnia je osobom nieupoważnionym, ale nawet ten, kto umożliwia taki dostęp osobom nieupoważnionym. Sankcją za to może być kara grzywny, kara ograniczenia albo pozbawienia wolności do lat 2. Jeżeli zaś sprawca działa nieumyślnie, grozi mu kara grzywny, kara ograniczenia albo pozbawienia wolności do roku.

**Należy mieć też na uwadze, że również ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO), które będzie stosowane w Polsce od 25 maja 2018 r., w art. 32 nakłada na administratorów danych obowiązek odpowiedniego zabezpieczenia danych.** Za naruszenie ochrony danych, którym jest także ich nieuprawnione ujawnienie, będą groziły wysokie kary finansowe. Taka kara będzie ostatecznością, bo, po pierwsze, jej wymiar będzie zależeć od wielu czynników, a po drugie, organ nadzorczy może zastosować inne środki mające na celu zapewnienie zgodności z prawem, jak np. udzielenie upomnienia, ostrzeżenia czy nakazanie dostosowania operacji przetwarzania do przepisów RODO.

Należy jednak pamiętać, że również poszkodowany, którego dane zostały naruszone, będzie mógł wystąpić do sądu cywilnego z pozwem o odszkodowanie od administratora danych.

Oczywiste jest, że bank musi eliminować ryzyko związane z udzieleniem kredytu na podstawie fałszywych dokumentów. Natomiast jedną z metod osiągnięcia tego celu jest potwierdzenie prawdziwości danych kredytobiorcy u jego pracodawcy. Dlatego niezbędne jest przyjęcie takiego rozwiązania (formy potwierdzania danych osobowych) przez pracodawcę, które całkowicie wyeliminuje możliwość udostępnienia danych innej osobie niż pracownik banku, a więc osobie nieupoważnionej. **Zatem osoba udzielająca informacji w zakresie danych osobowych musi potwierdzić tożsamość swojego rozmówcy, by z całą pewnością móc stwierdzić, że osoba telefonująca do niej w celu zweryfikowania danych jest rzeczywiście przedstawicielem określonej instytucji, w imieniu której posiada upoważnienie do uzyskania podanych informacji.**

Na niebezpieczeństwo naruszenia przepisów ustawy o ochronie danych wskazywał również przewodniczący Komisji Nadzoru Bankowego (obecnie zastąpiła ją Komisja Nadzoru Finansowego). W piśmie z 1 października 2004 r. (sygn. NB-BPN-I-077-15/04), skierowanym do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, stwierdził on m.in., że:

**KNB** (...) w przypadku, kiedy problem dotyczy potwierdzania danych osobowych przez banki u pracodawców ich kredytobiorców, odpowiedzialność spoczywa na pracodawcach jako administratorach danych osobowych, a nie na bankach. To pracodawcy są w posiadaniu danych osobowych swoich pracowników.

Z kolei w piśmie Narodowego Banku Polskiego przekazanym do Generalnego Inspektora Nadzoru Bankowego z 6 kwietnia 2001 r. (NB/BPN/I/214/01), a skierowanym do osób kierujących bankami, zawarte jest stwierdzenie, iż:

**NBP** (...) przepisy ustawy – Prawo bankowe i ustawy o ochronie danych osobowych nie przewidują telefonicznej formy pozyskiwania żądanych informacji. Banki nie mogą więc uzależniać przyznania kredytu od udzielenia informacji w tej formie.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 70 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1876; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138
- art. 36 ust. 1, art. 51 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 922; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138
- art. 32 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) – Dz.U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1



Joanna Skrobisz

specjalista  
ds. prawa pracy  
i ubezpieczeń

## Z jaką datą wystawić świadectwo pracy dla pracownika zwolnionego dyscyplinarnie

**Pracownik został zwolniony dyscyplinarnie. Jaki trzeba mu podać termin wydania świadectwa pracy?**

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia następuje w dniu, kiedy pismo w tej sprawie dotarło do pracownika. Dzień odbioru pisma przez zwolnionego dyscyplinarnie uznaje się za ostatni dzień jego zatrudnienia. Taką też datę wykazuje się w świadectwie pracy jako dzień, do którego trwała umowa o pracę. Również ten dzień należy wskazać jako dzień wystawienia świadectwa pracy.



Ewa Preis  
radca prawny

## Jak ustalić z pracownikiem podwyżkę płacną za kilka miesięcy

**Pracownik zażądał podwyżki. Pracodawca jest skłonny dać tę podwyżkę, ale dopiero od 1 lipca 2018 r., kiedy dla firmy zaczyna się sezon i można liczyć na większe wpływy. Jakim dokumentem potwierdzić takie porozumienie?**

Najlepiej zrobić to w formie porozumienia zmieniającego. W takim dokumencie strony zgodnie oświadczają, że zmianie ulegają niektóre warunki umowy o pracę. W przedstawionym przypadku będzie to wysokość wynagrodzenia dla pracownika. Nie ma przeszkód, aby w takim porozumieniu podać dowolną datę wejścia w życie zmian. Jeśli więc pracownik zgodzi się na podwyżkę od 1 lipca br., można z nim podpisać taki dokument.



Joanna Skrobisz

specjalista  
ds. prawa pracy  
i ubezpieczeń

## Czy premie dla pracowników mogą być wypłacane po 10. dniu miesiąca

**Pracodawca chce przesunąć termin wypłaty należnych pracownikom premii na 20. dzień miesiąca następującego po przepracowanym miesiącu. Czy takie rozwiązanie jest dopuszczalne?**

**NIE!** Wynagrodzenie za pracę powinno być płatne raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca. Premie mieszczą się w kategorii wynagrodzenia i muszą być wypłacane w tym samym terminie co podstawowa pensja.

[WWW.INFORLEX.PL](http://WWW.INFORLEX.PL)

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

**UWAGA!** Nowy regulamin TELEPORADNI dostępny po zalogowaniu na stronie [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl)

# III. AKTUALNOŚCI

## 1 NAJNOWSZE WSKAŹNIKI I STAWKI

Stan prawny na 20 marca 2018 r. Aktualizowane na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

### 1.1. Nominalny wymiar czasu pracy

Miesiąc	Wymiar czasu pracy (godz.)
Marzec 2018 r.	176
Kwiecień 2018 r.	160

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357

### 1.2. Współczynnik ekwiwalentowy

Rok	Wysokość współczynnika*
2018	20,92

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

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357; Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353

### 1.3. Wynagrodzenie młodocianych

Okres obowiązywania	Rok nauki i wysokość wynagrodzenia		
	I 4%	II 5%	III 6%
1 marca – 31 maja 2018 r.	180,67 zł	225,83 zł	271 zł

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 232; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1641; M.P. z 2018 r. poz. 181

### 1.4. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2018 r.

Pracowników	Zleceniobiorców i samozatrudnionych
Wysokość (kwota brutto)	
2100 zł	13,70 zł/1 godz.

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 847; Dz.U. z 2017 r. poz. 1747

### 1.5. Wskaźnik waloryzacji

Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjęty do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego	
II kwartał 2018 r.	107% (wskaźnik przekracza 100%, zatem podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowana do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w II kwartale 2018 r. podlega waloryzacji)

Podstawa prawna: j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368; M.P. z 2018 r. poz. 229

## 2 Zmiany prawa – weszły w życie 8.03–1.04.2018 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 14 marca 2018 r.

### 8 marca 2018 r.

#### 2.1. Zmiana grupy uposażenia niektórych policjantów

Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji zrównał zaszerogowanie policjantów zatrudnionych na stanowisku zastępcy dyżurnego w komendach wojewódzkich Policji, Komendzie Stołecznej Policji i Centralnym Biurze Śledczym Policji ze stanowiskiem dyżurnego w komendach miejskiej, powiatowej i rejonowej, podwyższając grupę zaszerogowania policjantów na stanowisku „zastępca dyżurnego (nadkomisarz)” z 7. do 8.

**Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 27 lutego 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego** – Dz.U. z 7 marca 2018 r. poz. 486

### 9 marca 2018 r.

#### 2.2. Zmiany ramowych programów szkolenia kandydatów na egzaminatorów w szkołach

Minister Edukacji Narodowej dostosował obowiązujące regulacje dotyczące ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów biorących udział w przeprowadzaniu egzaminów zewnętrznych do zmian związanych z wprowadzeniem od roku szkolnego 2018/2019 egzaminu ośmioklasisty. Ustalone zostały ramowe programy szkolenia kandydatów na egzaminatorów w zakresie egzaminu ósmoklasisty z poszczególnych przedmiotów tego egzaminu (język polski, matematyka, język obcy nowożytny, biologia, chemia, fizyka, geografia, historia), które stanowią załączniki nr 11–14 do rozporządzenia. Jednocześnie do zakresów, w których egzaminator jest wpisywany do ewidencji egzaminatorów, dodano egzamin ósmoklasisty. Zaktualizowane zostały również odwołania do przepisów dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz podstawy programowej kształcenia w zawodach. Ponadto zostały wprowadzone przepisy przejściowe zapewniające ciągłość pracy egzaminatorów wpisanych do ewidencji egzaminatorów w zakresie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie. Uchylono także, zgodnie ze stanowiskiem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, przepis dotyczący dołączanej do wniosku o wpis do ewidencji egzaminatorów zgody na przetwarzanie danych osobowych.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 lutego 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślania egzaminatorów z ewidencji** – Dz.U. z 22 lutego 2018 r. poz. 403



## 10 marca 2018 r.

### 2.3. Nowe wysokości dodatków za posiadany przez funkcjonariuszy SKW stopień służbowy

Minister Obrony Narodowej podwyższył wysokości stawek dodatku za posiadany przez funkcjonariusza Służby Kontrwywiadu Wojskowego stopień służbowy. Wysokość dodatków za stopień dla poszczególnych stopni służbowych została podwyższona średnio o kwotę 234 zł w każdej z tych grup (zwiększenie między 185 zł a 325 zł), przy czym dotychczas średnia wysokość dodatków za stopień wynosiła 482 zł. Podwyższenie stawek dodatku oznacza również podwyższenie kwot innych dodatków do uposażenia o charakterze stałym. Nowe, wyższe stawki dodatku przysługują funkcjonariuszom SKW od 1 stycznia 2018 r.

**Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 8 lutego 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dodatków do uposażenia funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego – Dz.U. z 23 lutego 2018 r. poz. 406**

## 10 marca 2018 r.

### 2.4. Wyższe stawki uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy SKW

Minister Obrony Narodowej wprowadził od 1 stycznia 2018 r. nowe stawki uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego w poszczególnych grupach zaszeregowania stanowisk służbowych. Stawki te zostały zwiększone od 3,4% do 15% obecnie obowiązujących stawek. Najwyższe wskaźniki wzrostu tych stawek odnoszą się do najniżej zaszeregowanych grup. Na przykład w najniższej grupie zaszeregowania 01 stawka uposażenia zasadniczego wzrosła z kwoty 2000 zł do 2300 zł, czyli o 15% dotychczas obowiązującej stawki, natomiast w najwyższej grupie zaszeregowania 26 stawka uposażenia zasadniczego wzrosła z 8755 zł do 9055 zł (o 3,4% dotychczas obowiązującej stawki). Podwyższenie stawek uposażenia w poszczególnych grupach skutkuje również podwyższeniem otrzymywanych przez funkcjonariuszy SKW kwot dodatków za długoletnią służbę wojskową.

**Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 8 lutego 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie grup zaszeregowania stanowisk służbowych funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i stawek uposażenia zasadniczego w tych grupach oraz wzrostu uposażenia zasadniczego z tytułu wysługi lat – Dz.U. z 23 lutego 2018 r. poz. 407**

## 14 marca 2018 r.

### 2.5. Nowa wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy SWW

Rada Ministrów podwyższyła wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Służby Wywiadu Wojskowego. Nowa kwota bazowa wynosi 4,99 (dotychczas 4,78). Przepisy rozporządzenia mają zastosowanie do uposażeń funkcjonariuszy Służby Wywiadu Wojskowego od 1 stycznia 2018 r.

**Rozporządzenie Rady Ministrów z 21 lutego 2018 r. w sprawie wielokrotności kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Służby Wywiadu Wojskowego** – Dz.U. z 13 marca 2018 r. poz. 525

## 15 marca 2018 r.

### 2.6. Wysokość opłat za udzielanie informacji z KRS

Minister Sprawiedliwości określił wysokość opłat za udzielanie informacji, wydawanie odpisów, wyciągów i zaświadczeń z Krajowego Rejestru Sądowego. Zasadniczo pozostały one na dotychczasowym poziomie. Zmiana polega na wprowadzeniu opłaty za wydanie na wniosek o udostępnienie dokumentu złożonego w postaci elektronicznej z elektronicznego dokumentu katalogu spółek. Opłata ta wynosi 50 zł.

**Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 14 marca 2018 r. w sprawie określenia wysokości opłat za udzielanie informacji, wydawanie odpisów, wyciągów i zaświadczeń z Krajowego Rejestru Sądowego oraz za udostępnianie dokumentów złożonych w postaci elektronicznej i kopii dokumentów złożonych w postaci papierowej z elektronicznego katalogu dokumentów spółek** – Dz.U. z 14 marca 2018 r. poz. 547

## 23 marca 2018 r.

### 2.7. Szczegółowe zasady odbywania przez farmaceutów ciągłych szkoleń

Minister Zdrowia określił ramowy program ciągłych szkoleń farmaceutów zatrudnionych w aptekach lub hurtowniach, zakres oraz formy zdobywania wiedzy teoretycznej w ramach ciągłego szkolenia, sposób odbywania ciągłego szkolenia oraz standardy ciągłego kształcenia, a także wysokość opłat za ciągłe szkolenie. Ciągłe szkolenia są realizowane w 5-letnich okresach edukacyjnych w różnych formach. Czas trwania okresu edukacyjnego może zostać przedłużony przez okręgową radę aptekarską na uzasadniony wniosek farmaceuty o okres nie dłuższy niż 24 miesiące. Za zrealizowanie każdej z form szkoleń przysługuje określona liczba punktów edukacyjnych. Zaliczenie ciągłego szkolenia polega na uzyskaniu w okresie edukacyjnym co najmniej 100 punktów edukacyjnych. Okręgowa izba aptekarska potwierdza w karcie ciągłego szkolenia uzyskanie właściwej liczby punktów edukacyjnych zgodnie z ramowym programem ciągłego szkolenia, po przedstawieniu przez farmaceutę zaświadczenia lub innego dokumentu określonego w rozporządzeniu, potwierdzającego zrealizowanie danej formy ciągłego szkolenia. Karta ciągłego szkolenia z wymaganymi wpisami stanowi podstawę zaliczenia realizacji szkolenia w danym okresie edukacyjnym. Ciągłe kształcenie farmaceutów powinno być realizowane w zakresie m.in. bazy dydaktycznej niezbędnej do prowadzenia kształcenia, kadry dydaktycznej, sposobu ewaluacji kursu prowadzonego metodą wykładu oraz potwierdzania odbywania innych form ww. kształcenia. Opłatę za jedną godzinę szkolenia ciągłego pobiera jednostka szkoląca w wysokości nie wyższej niż 28 zł brutto.

**Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20 lutego 2018 r. w sprawie ciągłych szkoleń farmaceutów zatrudnionych w aptekach lub hurtowniach farmaceutycznych** – Dz.U. z 8 marca 2018 r. poz. 499

## 1 kwietnia 2018 r.

### 2.8. Nowe stopy procentowe składki na ubezpieczenie wypadkowe

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej określił nowe kategorie ryzyka i odpowiadające im stopy procentowe składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W stosunku do dotychczas obowiązującej regulacji tę samą kategorię ryzyka i tę samą stopę procentową składki zachowały 32 grupy działalności. Wzrost kategorii ryzyka i tym samym wzrost stopy procentowej składki dotyczy 4 grup, natomiast w przypadku 28 grup stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe została obniżona. Najniższa stopa procentowa składki dla grup działalności wynosi 0,67% (m.in. dla grup: „Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi”, „Informacja i komunikacja” czy „Działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej”), natomiast najwyższa wynosi 3,33% – dla grupy działalności „Wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego (lignitu)”. Ponieważ stopa procentowa składki dla płatnika zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych oraz dla płatników składek niepodlegających wpisowi do rejestru REGON wynosi 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności, oznacza to, że w nowym roku składkowym dla tych płatników składek jest ona niższa i wynosi 1,67% (dotychczas 1,8%). Natomiast ci płatnicy składek, którzy nie składali informacji ZUS IWA z uwagi na brak obowiązku jej składania, składkę na ubezpieczenie wypadkowe opłacają według stopy procentowej właściwej dla ich grupy działalności.

**Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 5 marca 2018 r. zmieniające rozporządzenie 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** – Dz.U. z 8 marca 2018 r. poz. 502

*Więcej na ten temat piszemy w niniejszym numerze MPPiU w artykule „Od 1 kwietnia 2018 r. niższa składka na ubezpieczenie wypadkowe dla części przedsiębiorców”*

## 3 W Sejmie

Prace nad ustawami na 59. posiedzeniu Sejmu w dniach 27–28 lutego oraz 1 i 6 marca 2018 r.

### 3.1. Warunki skorzystania przez rozpoczynających działalność z tzw. ulgi na start

Sejm uchwalił ustawę – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej. Jednym z przyjętych rozwiązań jest możliwość skorzystania przez początkujących przedsiębiorców z tzw. ulgi na start, polegającej na zwolnieniu z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (z wyjątkiem ubezpieczenia zdrowotnego, które jest obowiązkowe) przez pierwszych 6 miesięcy prowadzenia działalności. Dotyczy to przedsiębiorców po raz pierwszy rozpoczynających działalność oraz podejmujących ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia. Dodatkowym warunkiem skorzystania z ulgi jest niewykonywanie działalności dla pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpo-

częcia działalności gospodarczej, w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym, taka osoba świadczyła w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres prowadzonej działalności. Po zakończeniu korzystania z ulgi na start przedsiębiorca jest uprawniony przez kolejne 24 miesiące do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od preferencyjnej podstawy wynoszącej 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

**Ustawa z 6 marca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej** – status dokumentu druk sejmowy nr 2055, oczekuje na podpis prezydenta

*Szczegółowo na temat zmian piszemy w niniejszym numerze MPPIU w artykule „Jakie zmiany dla osób prowadzących własną firmę wprowadza Konstytucja Biznesu”*

## 4 Projekty

### 4.1. Nowy rodzaj umowy cywilnoprawnej zawieranej przez rolnika z osobą pomagającą przy zbiorach

Rada Ministrów skierowała do Sejmu projekt ustawy o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw. Projekt przewiduje m.in., że podstawą świadczenia pomocy rolnikom przy zbiorach będzie nowy rodzaj umowy cywilnoprawnej zawieranej przez rolnika (prowadzącego gospodarstwo rolne) z osobą pomagającą przy zbiorach (pomocnikiem rolnika). Umowa ta będzie oskładkowana. Obecnie przy pracach wymagających wsparcia przy zbiorach są stosowane umowy o dzieło niepodlegające składkom ZUS. Umowa o pomocy przy zbiorach będzie stosowana do czynności bezpośrednio związanych ze zbiorem owoców i warzyw, ich sortowaniem oraz przygotowaniem do sprzedaży. Do pracy wykonywanej na podstawie tej umowy nie będą miały zastosowania przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, czyli dotyczące minimalnej stawki godzinowej. Przyjęto, że pomocnikiem rolnika będzie mogła być także osoba przebywająca w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę. Rolnik, w którego gospodarstwie pomocnik będzie wykonywał czynności określone w umowie o pomocy przy zbiorach, będzie musiał opłacać za niego składki na ubezpieczenia wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie. Ze względu na krótki okres świadczenia pomocy rolnik będzie zobowiązany do zgłaszania pomocników do ubezpieczeń w ciągu 7 dni od daty zawarcia umowy. Ponadto rolnik będzie opłacał za pomocników składki na ubezpieczenie zdrowotne w takiej wysokości, jaką przewidziano za domowników rolników prowadzących działalność wyłącznie w zakresie działów specjalnych produkcji rolnej. Projekt zakłada też, że dochody pomocnika rolnika będą opodatkowane, dlatego rolnik będzie musiał przygotować informacje o przychodach osiągniętych z tytułu zawartej umowy do wykorzystania w formularzu PIT-8C i przesłać je do urzędu skarbowego do końca lutego następnego roku podatkowego. Ponadto pomocnik rolnika będzie miał prawo do jednorazowego odszkodowania w sytuacji, gdyby doszło do wypadku w gospodarstwie rolnym w związku z wykonywaniem przez niego czynności określonych w umowie o pomocy przy zbiorach. Zasadniczo nowe regulacje mają obowiązywać po 30 dniach od daty ich ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

**Projekt ustawy o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw** – status dokumentu druk sejmowy nr 2334, skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu

## 4.2. Więcej twórców z kosztami autorskimi

Rada Ministrów skierowała do rozpatrzenia przez Sejm projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne. Projekt przewiduje m.in. zmianę w zakresie przychodów uzyskiwanych z tytułu korzystania z praw autorskich i praw pokrewnych oraz związanych z nimi uprawnień do stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów. Ulga podatkowa dla twórców (odliczenie 50% kosztów uzyskania przychodów) będzie się odnosić także do działalności twórczej w obszarach: inżynierii budowlanej, tłumaczeń, gier komputerowych oraz działalności naukowej i pracy dydaktycznej prowadzonej na uczelni.

**Projekt ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne** – status dokumentu druk sejmowy nr 2291, skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu

## 4.3. Podwyżki dla nauczycieli od 1 kwietnia 2018 r.

Minister Edukacji Narodowej przygotował projekt rozporządzenia przewidujący wzrost wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli. Podwyżka ta została uwzględniona w ustawie budżetowej na 2018 r., gdzie kwota bazowa dla nauczycieli została ustalona w wysokości 2900,20 zł (w stosunku do 2017 r. wzrost o 5,35%). W związku z tym minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli, zawarte w tabeli stanowiącej załącznik do rozporządzenia, zostały określone na poziomie wyższym o 5,35% w stosunku do stawek obowiązujących od 1 stycznia 2017 r. Projekt przewiduje również zmianę w tabeli stanowiącej załącznik do rozporządzenia, określającej wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Zmiana polega na włączeniu dotychczasowego czwartego poziomu wykształcenia (pozostałe wykształcenie) do trzeciego poziomu, który dotychczas dotyczył nauczycieli posiadających tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych. Do nauczycieli dotychczas objętych czwartym poziomem wykształcenia będą miały zastosowanie minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli, których poziom wykształcenia był dotychczas określony jako trzeci. Przewidywany termin wejścia w życie rozporządzenia to 1 kwietnia 2018 r.

**Projekt rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy**

Oprac. Anna Seroczyńska

Czytaj codziennie najnowsze aktualności prawne  
na Platformie Księgowych i Kadrowych [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

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

Wejdź na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

INFOR IFK Platforma  
Księgowych i Kadrowych

## 5 Najnowsze informacje urzędowe

### Zakaz pracy w handlu w niedziele i święta – stanowisko PIP i resortu pracy

Od 1 marca 2018 r. obowiązuje zakaz pracy w niedziele w placówkach handlowych. Nowe przepisy stwarzają duże wątpliwości interpretacyjne. W związku z tym Państwowa Inspekcja Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiły wspólne stanowisko w zakresie zakazu pracy w handlu w niedziele.

Poniżej zamieszczamy wybrane pytania i odpowiedzi zaprezentowane przez PIP i Ministerstwo Rodziny dotyczące zakazu handlu w niedziele i święta. Pełna treść interpretacji jest dostępna na stronie [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) w zakładce „Newsletter MP”.

#### ? Do jakich osób ma zastosowanie ustawa o zakazie handlu?

Ustawa ma zastosowanie do pracowników, pracowników tymczasowych, a także innych osób fizycznych, które wykonują pracę na podstawie umów prawa cywilnego – odpłatną pracę u przedsiębiorcy wykonującego zarobkową działalność handlową.

#### ? W art. 3 pkt 1 ustawy „placówkę handlową” zdefiniowano jako „obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem”. Czy oznacza to, że aby dany obiekt został uznany za placówkę handlową, muszą być w nim prowadzone łącznie handel i inne czynności związane z handlem?

W placówce handlowej nie muszą być łącznie prowadzone handel i czynności związane z handlem. W przypadku tego samego przedsiębiorcy wykonywanie czynności związanych z magazynowaniem towarów lub ich inwentaryzacją nie musi występować w tym samym miejscu, w którym są wykonywane czynności bezpośrednio związane z handlem. Od organizacji pracy, jaką przyjął dany przedsiębiorca, a także od posiadanych przez niego warunków lokalowych może bowiem zależeć, czy prowadzona przez niego działalność handlowa będzie skupiona w jednym, czy też w kilku obiektach.

Nie wydaje się słuszne przyjęcie, że odmienna od punktu prowadzenia sprzedaży lokalizacja powierzchni magazynowej, a także przypisanie tej powierzchni do kilku sklepów, powoduje automatycznie niepodleganie pracy tam wykonywanej zakazom wynikającym z art. 5 ustawy. Przyjęcie innej interpretacji umożliwiłoby omijanie tego przepisu poprzez taką organizację placówek handlowych, aby część ich funkcji, niezwiązanych bezpośrednio z prowadzeniem sprzedaży, została wydzielona lokalowo.

#### ? Jakie czynności należy traktować jako bezpośrednio związane z handlem (art. 3 pkt 3 ustawy)?

Za czynności bezpośrednio związane z handlem można by uznać czynności wykonywane w placówce handlowej, niezbędne do zawarcia transakcji sprzedaży (w szczególności przyjmowanie i realizacja zamówień, ekspozycja towaru, brakowanie, usuwanie produk-

tów wadliwych lub przeterminowanych, pakowanie) oraz jej realizacji (np. gdy faktyczne wydanie towaru następuje w terminie późniejszym niż transakcja), a także wszelkie czynności związane z przygotowaniem placówki handlowej do handlu (np. przygotowanie kas, rozdział gotówki, odprawy pracowników), jak również czynności związane z zakończeniem handlu w danym dniu i zamknięciem placówki (np. przeliczenie i rozliczenie utargu, sprawdzenie zabezpieczeń, włączenie alarmu).

Do czynności bezpośrednio związanych z handlem nie można zaliczyć np.:

- ochrony obiektu,
- sprzątania obiektu przez ekipę sprzątającą,
- prac konserwatorskich i serwisowych związanych z obsługą sprzętu.

Za obejście ustawy należałoby uznać powierzenie powyższych czynności w ramach dodatkowych obowiązków pracownikom lub zatrudnionym wykonującym w placówce handlowej od poniedziałku do soboty handel lub inne czynności związane z handlem.

**? Czy przedsiębiorca będący osobą fizyczną prowadzący handel osobiście we własnym imieniu i na własny rachunek, którego zakaz handlu nie obowiązuje, może w niedziele i święta korzystać z pomocy członków rodziny?**

Korzystanie z okazjonalnej i nieodpłatnej pomocy członków rodziny w takim przypadku nie narusza przepisów ustawy. Osoby te nie mogą jednak być pracownikami lub zatrudnionymi u takiego przedsiębiorcy i wykonywać odpłatnej pracy w inne dni tygodnia.

**? Przepis art. 6 ust. 1 pkt 13 dotyczy m.in. placówek handlowych na dworcach w rozumieniu ustawy z 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym. W jaki sposób w praktyce określić, co jest terenem dworca?**

Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy dworzec jest to miejsce przeznaczone do odprawy pasażerów, w którym znajdują się w szczególności: przystanki komunikacyjne, punkt sprzedaży biletów oraz punkt informacji dla podróżnych. Przy stosowaniu wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 13 ustawy należałoby kierować się przede wszystkim funkcją, jaką pełni dworzec, którą jest obsługa podróżnych (funkcji takiej nie pełnią placówki handlowe usytuowane w galeriach handlowych znajdujących się przy dworcach).

**? Jakie przesłanki należy uznać za decydujące dla uznania, że przedsiębiorca będący osobą fizyczną prowadzi handel we własnym imieniu i na własny rachunek? Czy dopuszczalny będzie handel przez jednego ze współników spółki cywilnej lub franczyzobiorcę?**

Objęcie wyłączeniem z art. 6 ust. 1 pkt 27 ustawy współników spółki cywilnej będzie możliwe, przy założeniu, że osoby te będą prowadziły handel osobiście, bez pomocy pracowników lub zatrudnionych. Jednocześnie, ponieważ współnik spółki cywilnej nie jest ani pracownikiem, ani zatrudnionym, kwestia ta pozostaje poza zakresem kompetencji PIP.

Franczyzobiorca zgodnie z przeważającą opinią działa we własnym imieniu i na własny rachunek, a łącząca go umowa franczyzy z franczyzodawcą jest jedynie formą prowadzenia działalności gospodarczej. Zatem jeżeli franczyzobiorca zatrudniającego pracowników lub zatrudnionych chce otworzyć swój sklep w niedzielę lub święto, to jest to możliwe pod warunkiem prowadzenia przez niego handlu wyłącznie osobiście.

Źródło: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

### 1 Jakie zmiany dla osób prowadzących własną firmę wprowadza Konstytucja Biznesu

Konstytucja Biznesu to zawarty w pakiecie 5 ustaw zbiór przepisów, których zadaniem jest ułatwienie prowadzenia własnego biznesu, szczególnie w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw. Największe zmiany wprowadzono dla przedsiębiorców, którzy zaczynają prowadzenie własnej działalności. Dla nich przewidziano tzw. ulgę na start, polegającą na półrocznym zwolnieniu z opłacania części obowiązkowych składek ZUS. Ponadto działalność gospodarcza przynosząca najmniejsze przychody nie będzie rejestrowana w CEIDG, ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Konstytucja Biznesu przewiduje przede wszystkim możliwość zarobkowania na mniejszą skalę bez rejestrowania działalności oraz tzw. ulgę na start, zezwalającą na niepodleganie przez początkujących przedsiębiorców ubezpieczeniom społecznym przez pierwszych 6 miesięcy aktywności biznesowej. Ponadto nowe rozwiązania prawne m.in. uelastyczniają reguły zawieszania działalności, ustanawiają Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, a także zobowiązują administrację centralną i samorządową do opracowywania zrozumiałym językiem wyjaśnień i poradników, wskazujących, jak należy stosować najbardziej skomplikowane przepisy. Większość uregulowań z omawianego pakietu wejdzie w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia ich w Dzienniku Ustaw. Obecnie nowe przepisy oczekują na podpis prezydenta.

W skład Konstytucji Biznesu wchodzi ustawy z 6 marca 2018 r.:

- Prawo przedsiębiorców (zastąpi ustawę o swobodzie działalności gospodarczej),
- Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej,
- o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców,
- o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy,
- o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

### Działalność nierejestrowana

Z wdrożenia do polskiego porządku prawnego nowych ustaw skorzystają osoby działające zarobkowo na małą skalę, dla których obciążenia związane z zarejestrowaniem i obowiązkami nierozzerwalnie towarzyszącymi działalności gospodarczej są zbyt duże w stosunku do zysków, które przynosi im działalność. Od wejścia w życie ustawy – Prawo przedsiębiorców za działalność gospodarczą nie uznaje się działalności (warunki muszą zostać spełnione łącznie):

- przynoszącej w skali miesiąca przychód nieprzekraczający 50% kwoty ustawowego wynagrodzenia minimalnego (w 2018 r. 1050 zł) – przez przychód należy rozumieć kwoty należne, choćby nie zostały faktycznie otrzymane, po wyłączeniu wartości zwróconych towarów, udzielonych bonifikat i skont, które polegają na procentowym zmniejszeniu



szaniu sumy należności udzielanym nabywcy przez dostawcę towaru, jeżeli odbiorca płaci gotówką przed umówionym terminem;

- wykonywanej przez osobę fizyczną, która w okresie:
  - ostatnich 60 miesięcy nie prowadziła działalności gospodarczej lub
  - 12 miesięcy przed dniem wejścia w życie ustawy nie była wpisana do CEIDG (bądź w tym okresie została z niej wykreślona), nawet jeżeli w okresie ostatnich 60 miesięcy przed tym dniem wykonywała działalność gospodarczą.

Przysporzenia majątkowe osiągnane z działalności nierejestrowanej są przychodami z tzw. innych źródeł i podlegają opodatkowaniu według skali podatkowej. Trzeba się z nich rozliczyć po zakończeniu danego roku w swoim zeznaniu rocznym.

#### PRZYKŁAD

Sebastian G. od maja 2018 r. zamierza udzielać korepetycji z matematyki oraz sprzedawać przez Internet napisany przez siebie poradnik dotyczący technik skutecznego uczenia się, który chce dystrybuować w formie elektronicznej. Dopóki wymienione przedsięwzięcia będą mu przynosiły miesięczny przychód do 1050 zł, jego działalność nie jest uznawana za działalność gospodarczą, nie ma więc obowiązku jej rejestracji w ewidencji (choć Sebastian G. może zdecydować o wpisie do ewidencji na zasadzie dobrowolności). Dopóki prowadzący działalność nie zgłosi jej w CEIDG (dobrowolnie lub wskutek przekroczenia limitu dochodów), nie opłaca z jej tytułu składek ZUS i nie podlega ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu. Podatkowo uzyskane zarobki będą traktowane jako przychody z innych źródeł i rozliczane w zeznaniu rocznym PIT według skali (tj. 18% lub 32% stawką).

Za działalność nierejestrowaną nie będzie mogła w żadnym razie zostać uznana działalność:

- wykonywana w ramach spółki cywilnej lub
- reglamentowana, tj. wymagająca uzyskania koncepcji, zezwolenia albo wpisu do rejestru działalności regulowanej.

Omawiany przepis nie będzie miał też zastosowania do osób, które uzyskały wpis do CEIDG po wejściu w życie ustawy – Prawo przedsiębiorców lub na których ciążył prawny obowiązek dokonania takiego wpisu.

Fakt braku rejestracji firmy nie wyklucza uznania osoby prowadzącej działalność nierejestrowaną za przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. Artykuł 43<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego stanowi, że przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której przyznano zdolność prawną, prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową. Oznacza to, że wszystkie podmioty spełniające kryteria przedstawione w przywołanym wyżej przepisie (również te, które prowadzą działalność nierejestrowaną w rozumieniu ustawy – Prawo przedsiębiorców) są zobowiązane stosować się do regulacji Kodeksu cywilnego odnoszących się do przedsiębiorców, w szczególności zaś do uregulowań dotyczących relacji przedsiębiorca–konsument, mówiących np. o respektowaniu prawa nabywców do reklamacji, zwrotów itp.

#### UWAGA!

Jeżeli osoba prowadząca nierejestrowaną działalność nie zgłosiła działalności do CEIDG dobrowolnie, wówczas nie podlega ubezpieczeniom z tego tytułu i nie opłaca składek ZUS, a przychód uzyskany w wyniku tej działalności rozlicza jako przychód z innych źródeł w zeznaniu rocznym według skali.

Jeżeli w danym miesiącu działalność nierejestrowana wygeneruje przychód przekraczający limit połowy minimalnego wynagrodzenia, wówczas począwszy od dnia, w którym nastąpi wspomniane przekroczenie, mamy już do czynienia z działalnością gospodarczą, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Od tego dnia osoba ją wykonująca będzie musiała złożyć wniosek o wpis do CEIDG w terminie 7 dni od dnia, w którym łączny miesięczny zarobek przekroczył ustanowiony przez ustawodawcę limit przychodu. Działalność nierejestrowana może zostać zgłoszona do ewidencji dobrowolnie przez osobę ją prowadzącą, nawet jeżeli z jej tytułu będzie osiągany miesięczny przychód niższy od 1/2 ustawowej płacy minimalnej.

## Ulga na start

Godnym uwagi wsparciem kierowanym do początkujących przedsiębiorców (lub tych wracających do prowadzenia własnego biznesu po długiej przerwie) jest tzw. ulga na start, czyli zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne przez pierwszych 6 miesięcy prowadzenia działalności. Została ona ustanowiona na mocy art. 18 ustawy – Prawo przedsiębiorców.

Wspomniany półroczny okres powinien być liczony od momentu podjęcia przez osobę fizyczną działalności gospodarczej, czyli od momentu faktycznego rozpoczęcia wykonywania tej działalności rozumianego jako pierwsza czynność w obrocie gospodarczym bezpośrednio związana z przedmiotem zadeklarowanej aktywności biznesowej.

Omawianą preferencją może być objęty przedsiębiorca (osoba fizyczna), który m.in.:

- rozpoczyna działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie, ale po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia, oraz
- nie wykonuje działalności dla pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej, w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym, świadczył w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres prowadzonej działalności.

Po zakończeniu korzystania z ulgi na start przedsiębiorca jest uprawniony przez kolejne 24 miesiące do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od preferencyjnej podstawy wynoszącej 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ulga na start ma charakter dobrowolny. Ustawodawca przewidział opcję zrezygnowania z niej przez dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Przedsiębiorca może wówczas skorzystać z innej, obowiązującej już od dawna ulgi, czyli z preferencyjnych zasad oskładkowania przez pierwsze 24 miesiące podlegania ubezpieczeniom z tytułu prowadzonej działalności. Objęcie ubezpieczeniami społecznymi w takich okolicznościach następuje od dnia wskazanego we wniosku w tej sprawie, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek ten zostanie zgłoszony.

Należy pamiętać, że ulga na start:

- nie dotyczy ubezpieczenia zdrowotnego, a zatem osoby do niej uprawnione od początku prowadzenia działalności podlegają zgłoszeniu do tego ubezpieczenia i muszą opłacać składkę zdrowotną na swój indywidualny numer składkowy,
- nie obejmuje osób współpracujących przy prowadzonej działalności, o których mowa w art. 8 ust. 11 ustawy systemowej, co oznacza, że jeśli przez pierwszych 6 miesięcy przy prowadzeniu działalności gospodarczej początkującemu przedsiębiorcy będzie pomagała osoba współpracująca (tj. małżonek, dziecko własne, dziecko drugiego małżonka, dziecko przysposobione, rodzic, macocha, ojczym lub osoba przysposo-

biająca) pozostająca z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, wówczas przedsiębiorca będzie pełnił w stosunku do niej rolę płatnika składek według dotychczasowych zasad, wraz z obowiązkiem opłacania za tę osobę składek,

- pozostaje bez wpływu na sposób rozliczeń składowych zatrudnianych przez przedsiębiorcę osób.

#### PRZYKŁAD

Norbert K., który nigdy nie był zatrudniony, 1 czerwca 2018 r. po raz pierwszy w życiu rozpocznie prowadzenie jednoosobowej pozarolniczej działalności gospodarczej. Korzystając z ulgi na start, przez 6 miesięcy (czyli do końca listopada 2018 r.) nie będzie objęty ubezpieczeniami społecznymi, a w konsekwencji nie będzie musiał opłacać za siebie składek na te ubezpieczenia. Na podstawie wpisu do CEIDG będzie podlegał zgłoszeniu do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, wskutek czego będzie musiał co miesiąc opłacać składkę zdrowotną (wynoszącą w 2018 r. 319,94 zł). Po upływie 6 miesięcy, czyli od 1 grudnia 2018 r., przez następne 24 miesiące kalendarzowe (tj. do 30 listopada 2020 r.) będzie mógł opłacać za siebie składki na ubezpieczenia społeczne naliczone od zadeklarowanej podstawy, nie niższej niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia (czyli na tzw. warunkach preferencyjnych).

## Zawieszenie działalności gospodarczej na nowych zasadach

Kolejną nowością jest możliwość zawieszania prowadzenia firmy również przez przedsiębiorcę, który zatrudnia wyłącznie pracowników przebywających na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie wychowawczym lub urlopie rodzicielskim niełączących korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu. W przypadku:

- zakończenia w trakcie zawieszenia korzystania przez pracowników z ww. urlopów lub
  - złożenia przez pracownika wniosku dotyczącego łączenia korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu,
- pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia jak za przestój, określonego przepisami prawa pracy (a uściślając art. 81 Kodeksu pracy), do zakończenia okresu zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej.

Należy przypomnieć, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej świadczenia, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik pensji nie został wyodrębniony przy określaniu warunków płacowych (np. przy akordzie) przysługuje 60% wynagrodzenia ustalonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Należność za przestój nie może być niższa od ustawowej płacy minimalnej.

#### PRZYKŁAD

Właściciel sklepu odzieżowego prowadzący działalność na podstawie wpisu do CEIDG zatrudnia tylko jedną osobę – pełnoetatową pracownicę (praca od poniedziałku do piątku, po 8 godz.), która:

- w umowie o pracę ma zapisane wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 2150 zł brutto oraz prawo do zmiennych premii uznaniowych,
- obecnie (do 22 lipca 2018 r.) przebywa na urlopie rodzicielskim.

Z powodu przejściowych problemów finansowych właściciel sklepu postanowił zawiesić działalność gospodarczą na 3 miesiące – od 1 czerwca do 31 sierpnia 2018 r. Jego pracownica za okres od 23 lipca do 31 sierpnia ma prawo do wynagrodzenia przestojowego wyliczonego wyłącznie od płacy zasadniczej. Z tego powodu za sierpień należy się jej 2150 zł brutto, natomiast za 7 roboczych dni lipca – 684,32 zł, zgodnie z wyliczeniem:

- $2150 \text{ zł} : 176 \text{ godz. czasu nominalnego w lipcu} = 12,22 \text{ zł}$ ,
- $12,22 \text{ zł} \times 56 \text{ godz. (7 dni} \times 8 \text{ godz.)} = 684,32 \text{ zł}$ .

Po wejściu w życie ustawy – Prawo przedsiębiorców:

- osoby fizyczne będą mogły zawiesić działalność gospodarczą na okres dłuższy niż 24 miesiące – nawet na czas nieokreślony;
- działalność będzie automatycznie wznawiana po upływie okresu zawieszenia, jaki został wskazany we wniosku o zawieszenie; jeżeli zawieszenie było bezterminowe, przedsiębiorca będzie miał obowiązek złożenia stosownego wniosku do CEIDG z informacją o wznowieniu działalności gospodarczej;
- informacja o wznowieniu działalności będzie niezwłocznie, nie później niż następnego dnia roboczego, z urzędu przekazywana przez CEIDG do Centralnego Rejestru Podmiotów – Krajowej Ewidencji Podatników, Głównego Urzędu Statystycznego, ZUS, KRUS, do organów koncesyjnych prowadzących rejestry działalności regulowanej oraz organów właściwych do spraw zezwoleń.

W okresie zawieszenia działalności gospodarczej na nowych zasadach przedsiębiorca nie opłaca obowiązkowych składek ZUS (ani społecznych, ani zdrowotnej). Ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej są dobrowolne. Przedsiębiorca w okresie zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej nie opłaca ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

## Usprawnienie działalności organów

Poprawie szybkości działania organów w sprawach związanych z wykonywaniem działalności gospodarczej mają służyć przede wszystkim:

- milczące załatwienie sprawy dotyczącej uzyskiwania zezwoleń i koncesji;
- brak możliwości żądania od przedsiębiorcy przedłożenia oryginałów dokumentów lub dostarczania ich w innej szczególnej formie, o ile takiego obowiązku nie przewiduje wyraźnie konkretny przepis;
- brak możliwości wymagania od przedsiębiorcy danych, które są w posiadaniu organu lub do których organ ten ma dostęp na podstawie odrębnych regulacji,
- współdziałanie ze sobą organów w zakresie niezbędnym do dokładnego wyjaśnienia stanu faktycznego i prawnego danej sprawy, z uwzględnieniem interesu społecznego i słusznego interesu przedsiębiorców,
- dopuszczalność przeprowadzania czynności organów oraz wykorzystania przez nich środków komunikacji w postaci innej niż pisemna (za zgodą lub na wniosek przedsiębiorcy).

## Kontrole przedsiębiorców

Duża część ustawy – Prawo przedsiębiorców jest poświęcona regulacjom odnoszącym się do kwestii kontrolowania osób prowadzących działalność gospodarczą. W większości są one powtórzeniem przepisów z obowiązującej dotychczas ustawy o swobodzie działal-

ności gospodarczej. Kontrola – zarówno przed zmianą przepisów, jak i po zmianie – powinna być wszczynana dopiero po dokonaniu analizy prawdopodobieństwa naruszenia prawa. Ustawodawca przewidział wyjątek od tej zasady w sytuacji, gdy istnieje uzasadnione podejrzenie zagrożenia życia lub zdrowia, popełnienia przestępstwa lub wykroczenia, popełnienia przestępstwa lub wykroczenia skarbowego, innego naruszenia prawnego zakazu lub niedopełnienia prawnego obowiązku. W nowych regulacjach powtórzono zakaz przeprowadzania ponownej kontroli przez ten sam organ w zakresie już wcześniej skontrolowanym. Liczne wyłączenia stosowania tego przepisu powodują, że nie jest on znaczący dla faktycznego ograniczenia liczby kontroli.

W ocenie większości ekspertów Konstytucja Biznesu nie doprowadzi do zmniejszenia ciężkości przeprowadzanych w przedsiębiorstwach kontroli.

## Obowiązek wyjaśniania przepisów przez organy

Aby ułatwić orientowanie się w przepisach i przyczynić się do ich lepszego zrozumienia, ministrowie i organy centralne mają wydawać objaśnienia prawne, czyli napisane prostym językiem „poradniki”, wskazujące, jak interpretować konkretne przepisy. Wyjaśnienia przepisów mają być sporządzane przez organ z urzędu albo na wniosek Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców. Powinny one uwzględniać w szczególności orzecznictwo sądów, orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Będą zamieszczane w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) na stronie podmiotowej urzędu obsługującego właściwego ministra lub na stronie innego organu uprawnionego do wydawania objaśnień prawnych.

## Utrwalona praktyka interpretacyjna

Ustawa – Prawo przedsiębiorców w art. 35 ust. 4 zachowuje (wprowadzoną od 2017 r. do ustawy o swobodzie działalności gospodarczej) instytucję tzw. utrwalonej praktyki interpretacyjnej. Przez utrwaloną praktykę interpretacyjną rozumie się wyjaśnienia co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej albo składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, dominujące w wydawanych w takich samych stanach faktycznych oraz takim samym stanie prawnym – w trakcie danego okresu rozliczeniowego oraz w okresie 12 miesięcy przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego – interpretacjach indywidualnych. Gdy przedsiębiorca zastosuje się do utrwalonej praktyki interpretacyjnej, nie może zostać obciążony sankcjami administracyjnymi, finansowymi czy karami w zakresie, w jakim zastosował się do utrwalonej praktyki interpretacyjnej, ani daninami w wysokości wyższej, niż wynika to z tej praktyki.

Należy dodać, że:

- przedsiębiorca ma być w terminie 7 dni wzywany do usunięcia braków we wniosku o wydanie interpretacji indywidualnej, z równoczesnym pouczeniem, że w przeciwnym wypadku wniosek pozostanie bez rozpatrzenia,
- w przypadku niedających się usunąć w danej sprawie wątpliwości co do treści normy prawnej (zwłaszcza w razie możliwych wielu różnych interpretacji danej regulacji) organy mają rozstrzygać na korzyść przedsiębiorcy.

W przypadku zmiany interpretacji indywidualnej właściwy organ albo właściwa państwową jednostka organizacyjna ma niezwłocznie zamieszczać w BIP zmienioną interpretację, z adnotacją o przyczynie zmiany.

## Stopniowe wycofywanie numeru REGON

Numer REGON ma być stopniowo wycofywany z obrotu, tak by docelowo podstawowym numerem identyfikującym przedsiębiorcę stał się wyłącznie NIP. Nie chodzi tu jednak o likwidację numeru REGON, lecz o systematyczne odstępowanie od obowiązku postępowania się nim, w szczególności od konieczności zgłaszania go w urzędach, np. przy rejestracji.

## Informacje o pełnomocnictwach i ustanowionych prokurentach

Istotną modyfikacją przepisów jest stworzenie możliwości udzielenia prokury również przedsiębiorcom – osobom fizycznym podlegającym wpisowi do CEIDG (do tej pory opcja ta obejmowała wyłącznie podmioty rejestrowane w KRS, czyli przede wszystkim spółkę jawną, komandytową, akcyjną czy z ograniczoną odpowiedzialnością). Informacje o pełnomocniku/prokurencie będą podlegały zgłoszeniu do CEIDG, co będzie równoznaczne z udzieleniem pełnomocnictwa/ustanowieniem prokury na piśmie. Zniknie zatem przymus postępowania się pełnomocnictwem w wersji papierowej. Dzięki temu prostsze stanie się np. załatwianie spraw przez pełnomocników przed organami administracji publicznej, zwłaszcza w nagłych sytuacjach. Ww. organ z urzędu potwierdzi w CEIDG umocowanie pełnomocnika/prokurenta do prowadzenia przez niego spraw w imieniu przedsiębiorcy. Ułatwione będzie także zarządzanie udzielonymi pełnomocnictwami czy ustanawianiem prokury, ponieważ będzie można tego dokonać zdalnie, drogą elektroniczną.

## Uproszczenie zgłaszania zmian do CEIDG

Przedsiębiorca, chcąc dokonać zmian we wpisie w CEIDG, w przygotowywanym w związku z tym wniosku musi wskazać następujące dane identyfikacyjne i ewidencyjne:

- imię i nazwisko przedsiębiorcy, numer PESEL (jeżeli posiada) oraz datę urodzenia (jeżeli nie posiada numeru PESEL),
- dodatkowe określenie, które przedsiębiorca włącza do firmy (jeżeli takiego używa),
- numer REGON (jeżeli posiada),
- numer NIP (jeżeli posiada) oraz
- dane, które ulegają zmianie.

Pozostałe dane będą zaciągane z rejestru automatycznie. Wskutek tego uproszczenia przy wypełnianiu formularza zgłaszającego zmiany nie trzeba będzie już powielać wielu nieistotnych z punktu widzenia identyfikacji przedsiębiorcy informacji, które przy wprowadzaniu modyfikacji do rejestru CEIDG nie były znaczące, np. dotyczące naczelnika urzędu skarbowego.

## Nowe kanały komunikacji

Podanie we wpisie do CEIDG numeru telefonu w ramach danych kontaktowych sprawi, że przedsiębiorca będzie mógł otrzymywać w wiadomości tekstowej (SMS) informacje dotyczące w szczególności:

- daty upływu okresu zawieszenia, jeżeli został przez przedsiębiorcę wskazany,
- wpisania informacji o zakazie prowadzenia działalności,
- sprostowania wpisu w CEIDG,
- wpisania informacji o wykreśleniu z CEIDG,
- udostępnienia w CEIDG informacji o uzyskaniu, cofnięciu, utracie i wygaśnięciu uprawnień wynikających z koncesji lub zezwolenia,
- udostępnienia w CEIDG informacji o wpisaniu do rejestru działalności regulowanej, o zakazie wykonywania działalności wskazanej we wpisie oraz o wykreśleniu z rejestru.

## Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców

Maksymalnie w terminie 6 miesięcy po wejściu w życie ustawy z 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców premier, na wniosek ministra właściwego do spraw gospodarki, powoła na sześcioletnią kadencję rzecznika, którego zadaniem będzie m.in.:

- dbanie o przestrzeganie praw mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców, zagwarantowanych w Konstytucji Biznesu,
- opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zasad podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej na terytorium RP,
- ułatwianie relacji małego i średniego biznesu z urzędami i instytucjami (poprzez np. pomaganie w organizacji mediacji, zwracanie się do urzędów o objaśnienie przepisów lub do sądów o rozstrzygnięcie rozbieżności w orzecznictwie),
- współpraca z organizacjami pozarządowymi, społecznymi i zawodowymi, do których celów statutowych należy ochrona praw przedsiębiorców.

## Punkt Informacji dla Przedsiębiorcy

Punkt Informacji dla Przedsiębiorcy (PIP) to portal internetowy, który ma stanowić rozwinięcie strony [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl). Jego uruchomienie ma na celu głównie zapewnienie możliwości łatwiejszego dopełnienia procedur i formalności związanych z podejmowaniem, wykonywaniem i zakończeniem działalności gospodarczej w Polsce.

Korzystanie z PIP umożliwi uzyskanie:

- kompletnych i zrozumiałych wyjaśnień, w jaki sposób zrealizować poszczególne sprawy urzędowe,
- informacji o zasadach oraz warunkach prowadzenia inspekcji i kontroli u przedsiębiorców,
- informacji o najważniejszych zmianach w prawie oraz o istotnych dla przedsiębiorców wydarzeniach i obowiązkach związanych z prowadzonym biznesem,
- przypomnienia (przez sms lub e-mail) o zbliżających się terminach urzędowych,
- zaświadczenia o niezaleganiu w opłacie składek ZUS oraz zaświadczenia o niezaleganiu w podatkach.

Portal ten pozwoli także wnieść opłaty urzędnicze (np. opłatę skarbową).

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 43<sup>1</sup> ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 459; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 81 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- art. 8 ust. 11 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 5, art. 18, art. 22–36, art. 45–65 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców – w dniu oddania publikacji do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta
- art. 1, art. 50 ustawy z 6 marca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej – w dniu oddania publikacji do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta
- art. 1, art. 8–18 ustawy z 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców – w dniu oddania publikacji do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta
- art. 18–67 ustawy z 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy – w dniu oddania publikacji do druku ustawa oczekiwała na podpis prezydenta

**Mariusz Pigulski**

ekspert i praktyk, zajmujący się od wielu lat prawem pracy i ubezpieczeń społecznych,  
autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

# V. PRAWO PRACY

## 1 Jak łączyć pracę z urlopem rodzicielskim

Pracownik, na swój pisemny wniosek, może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy. W takim przypadku praca może się odbywać w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, u pracodawcy, który tego urlopu udzielił. Na pozostałą część wymiaru czasu pracy pracodawca udziela urlopu rodzicielskiego i pracownik nabywa prawo do zasiłku macierzyńskiego za ten okres.

Pracownik, który decyduje się na wykonywanie pracy w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego, ma obowiązek złożyć pracodawcy pisemny wniosek w tej sprawie w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy (art. 182<sup>1e</sup> § 2 Kodeksu pracy). Złożony przez pracownika wniosek nie jest jednak wiążący dla pracodawcy. W sytuacji gdy ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy nie jest możliwe świadczenie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku pracownika. Powinien jednak wskazać na piśmie przyczyny odmowy jego przyjęcia (art. 182<sup>1e</sup> § 2 Kodeksu pracy).

Pracodawca, uwzględniając wniosek pracownika, jest zobowiązany wydłużyć urlop rodzicielski proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

<b>64 tygodni</b>	w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
<b>68 tygodni</b>	w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie

Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego. Pracownik wnoszący o możliwość wykonywania pracy w trakcie przebywania na urlopie rodzicielskim ma obowiązek oświadczyć, czy w okresie wydłużonego urlopu będzie wykonywał pracę, wskazując jednocześnie wymiar czasu pracy, w jakim zamierza pracować (§ 20 pkt 4 rozporządzenia w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków). Informacja ta ma wpływ na prawidłowe ustalenie okresu wydłużonego urlopu rodzicielskiego. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy.

### PRZYKŁAD

Pracownica wystąpiła z wnioskiem o urlop rodzicielski w wymiarze 16 tygodni, jednocześnie wnosząc o możliwość wykonywania pracy w wymiarze 1/2 etatu w trakcie



korzystania z tego urlopu. Ze złożonego wniosku wynika, że pracownica w okresie wydłużonego urlopu nie będzie wykonywała pracy. Pracodawca, uwzględniając wniosek pracownicy, jest zobowiązany do wydłużenia urlopu rodzicielskiego o kolejne 8 tygodni (16 tygodni x 1/2 etatu).

W sytuacji gdyby pracownica zdecydowała się na wykonywanie pracy w okresie wydłużonego urlopu rodzicielskiego w wymiarze 1/2 etatu, urlop rodzicielski należałoby wydłużyć o 16 tygodni:

- 16 tygodni x 1/2 etatu = 8 tygodni,
- 8 tygodni : (1 – 1/2 etatu) = 8 tygodni : 1/2 etatu = 16 tygodni.

## Zmiana wymiaru czasu pracy bez konieczności zmian w umowie o pracę

W związku ze złożeniem wniosku o łączenie pracy z urlopem rodzicielskim zmianie ulegnie:

- wymiar czasu pracy oraz
- wysokość wynagrodzenia za pracę.

Nie powoduje to jednak obowiązku zmiany zapisów w zawartej umowie o pracę, gdyż formalnie do zmiany wymiaru czasu pracy nie doszło. W takim przypadku pracodawca nie może zmienić treści umowy poprzez obniżenie wymiaru etatu, argumentując to tym, że pracownik w okresie urlopu rodzicielskiego faktycznie wykonuje pracę w obniżonym etacie (nie wyższym niż połowa etatu). W razie podjęcia pracy na część etatu urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część etatu, wobec czego wymiar etatu wynikający z zapisów umowy powinien przypadać na urlop rodzicielski i pracę (art. 182<sup>1e</sup> § 1 zdanie drugie Kodeksu pracy).

## Prawo do urlopu wypoczynkowego

Pracownik łączący urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu zachowuje wszystkie uprawnienia pracownicze, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego. Pozostaje on bowiem w dalszym ciągu zatrudniony w dotychczasowym wymiarze czasu pracy. Dlatego na wymiar urlopu wypoczynkowego nie ma wpływu fakt łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą (pracownik wykonuje ją na część etatu, a na pozostałą część etatu udziela mu się urlopu rodzicielskiego).

Nie ma podstaw prawnych do obniżenia pracownikowi wymiaru urlopu wypoczynkowego w związku z korzystaniem przez niego z urlopu rodzicielskiego, bez względu na to, jak długo z tego urlopu korzysta.

### PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na 3/4 etatu w okresie od 12 marca do 30 kwietnia 2018 r. łączy urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy w wymiarze 1/2 etatu. W 2018 r. ze względu na staż wynoszący co najmniej 10 lat pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni (26 dni x 3/4), w przeliczeniu na godziny: 160 godz. (20 dni x x 8 godz.). Pracownik w okresie od 9 do 12 kwietnia 2018 r. wykorzystał urlop wypoczynkowy przy czym w okresie tym miał zaplanowaną pracę łącznie w wymiarze 8 godzin. W związku z wykorzystanym urlopem wypoczynkowym pula urlopu wypoczynkowego wynosząca 160 godz. zostanie pomniejszona o 8 godzin.

## Rozkład czasu pracy pracownika pracującego na urlopie rodzicielskim

Przepisy nie określają, w jakim rozkładzie czasu powinno się wykonywać pracę w przypadku łączenia jej z przebywaniem na urlopie rodzicielskim. Oznacza to, że w przypadku łączenia urlopu z pracą w wymiarze np. 1/2 etatu można pracować np. 2 dni w tygodniu po 8 godzin i 1 dzień przez 4 godziny, albo 3 dni po 6 godzin i 1 dzień przez 2 godziny lub 3 dni po 4 godziny i 1 dzień przez 8 godzin, a także 5 dni po 4 godziny, zachowując przy tym odpowiednie normy czasu dla odpowiedniego systemu czasu pracy (art. 129 § 1 Kodeksu pracy).

To pracodawca ustala pracownikowi rozkład jego czasu pracy. Ewentualny wniosek pracownika w sprawie wyznaczenia mu konkretnych dni pracy i godzin pracy nie jest dla pracodawcy wiążący. Jeżeli uwzględnienie prośby pracownika nie spowoduje przeszkód w procesie pracy i jest obiektywnie możliwe, pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika.

### PRZYKŁAD

Pracownica zatrudniona na pełny etat w systemie podstawowym w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym przebywa na 32-tygodniowym urlopie rodzicielskim. W lutym 2018 r. pracownica wystąpiła z wnioskiem o łączenie przez pełny marzec korzystania z urlopu rodzicielskiego z pracą w wymiarze 1/2 etatu. Pracodawca wyraził zgodę. W marcu 2018 r. wymiar czasu pracy dla połowy etatu wyniósł 88 godzin (176 godz. : 1/2). Pracodawca zaplanował pracownicy pracę:

- we wszystkie wtorki i środy po 8 godzin (8 dni x 8 godz. = 64 godz.),
- we wszystkie czwartki po 4 godziny (5 dni x 4 godz. = 20 godz.) i
- w jeden piątek przez 4 godziny.

Razem: 88 godzin (64 godz. + 20 godz. + 4 godz.). Takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

## Polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i ponadwymiarowych

Nie ma przeciwwskazań, aby pracownikowi łączącemu urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu zlecić wykonywanie pracy w godzinach ponadwymiarowych i godzinach nadliczbowych, pod warunkiem że nie będzie to kolidować z urlopem rodzicielskim.

### PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na pełny etat, łączący wykonywanie pracy w wymiarze 1/2 etatu z urlopem rodzicielskim, 5 kwietnia 2018 r. ma zaplanowaną pracę w godzinach od 8.00 do 12.00 (4 godz.), a w następnych godzinach od 12.00 do 16.00 (4 godz.) korzysta z urlopu rodzicielskiego. W tej sytuacji nie jest możliwe polecenie pracownikowi wykonywania pracy ponadwymiarowej, możliwe jest natomiast polecenie pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych od godziny 16.00.

## Wynagrodzenie i zasiłek za czas łączenia pracy z urlopem rodzicielskim

Za okres łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w obniżonym wymiarze etatu pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę oraz zasiłek macierzyński w wysokości proporcjonalnej. Wysokość zasiłku macierzyńskiego ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym ta praca jest wykonywana (art. 31 ust. 4a ustawy zasiłkowej), natomiast wysokość wynagrodzenia za pracę ustala się na zasadach określonych w art. 80 Kodeksu pracy, z którego wynika, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

W sytuacji gdy łączenie urlopu z wykonywaniem pracy przypada na niepełny miesiąc kalendarzowy, a wynagrodzenie zostało ustalone w stawce miesięcznej w stałej wysokości, wysokość wynagrodzenia należy ustalić na zasadach określonych w § 11–12 rozporządzenia o wynagradzaniu.

W celu obliczenia wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca:	
jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie chorobowe (art. 92 Kodeksu pracy) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego albo ubezpieczenia wypadkowego	miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc
jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (np. urlop bezpłatny, wychowawczy) oraz gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca	miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc

### PRZYKŁAD

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, na podstawie wniosku złożonego w terminie 21 dni przez rozpoczęciem urlopu, rozpoczęła korzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni przypadających na okres od 22 marca do 31 października 2018 r. Pracownica złożyła również wniosek o możliwość wykonywania pracy na 1/2 etatu przez cały okres udzielonego urlopu rodzicielskiego. We wniosku wskazała, że również w okresie wydłużonego urlopu będzie wykonywać pracę w wymiarze 1/2 etatu. Pracodawca uwzględnił wniosek.

Pracownica jest wynagradzana stałą stawką wynagrodzenia w wysokości 3000 zł.

#### Krok 1. Ustalenie okresu wydłużonego urlopu rodzicielskiego:

- pracodawca, uwzględniając wniosek pracownicy, ma obowiązek wydłużyć urlop rodzicielski o kolejne 32 tygodnie, zgodnie z wyliczeniem:

$$32 \text{ tygodnie} \times 1/2 \text{ etatu} : (1 - 1/2 \text{ etatu}) = 32 \text{ tygodnie.}$$

#### Krok 2. Ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę za marzec 2018 r.:

- $3000 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 100 \text{ zł}$ ,

- $100 \text{ zł} \times 21 \text{ dni przebywania na urlopie macierzyńskim} = 2100 \text{ zł}$ ,
- $3000 \text{ zł} - 2100 \text{ zł} = 900 \text{ zł}$ ,
- $900 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu} = 450 \text{ zł}$ .

W kolejnych pełnych miesiącach wykorzystywania urlopu rodzicielskiego wynagrodzenie wyniesie 1500 zł ( $3000 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu}$ ).

### **Krok 3. Ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego:**

- od 22 marca do 2 maja 2018 r. (6 tygodni) – pracownik ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100%,
- od 3 maja do 31 października 2018 r. (26 tygodni) – pracownik ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości 60%.

### **Krok 4. Ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego od 1 do 21 marca 2018 r.**

Podstawa wymiaru przysługującego zasiłku macierzyńskiego wyniosła:

- $3000 \text{ zł} \times 13,71\% = 411,30 \text{ zł}$ ,
- $3000 \text{ zł} - 411,30 \text{ zł} = 2588,70 \text{ zł}$ ,
- $2588,70 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 86,29 \text{ zł}$  dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100%,
- $86,29 \text{ zł} \times 21 \text{ dni} = 1812,09 \text{ zł}$ .

### **Krok 5. Ustalenie dziennej stawki zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od 22 marca do 2 maja 2018 r. (6 tygodni)**

Dzienna stawka zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% pomniejszona proporcjonalnie do wymiaru etatu od 3 maja do 31 października 2018 r. (26 tygodni) obliczana jest następująco:

- $86,29 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu} = 43,15 \text{ zł}$ ,
- $86,29 \text{ zł} - 43,15 \text{ zł} = 43,14 \text{ zł}$

Dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego w wysokości 60% pomniejszona proporcjonalnie do wymiaru etatu obliczana jest następująco:

- $3000 \text{ zł} - 411,30 \text{ zł} = 2588,70 \text{ zł}$ ,
- $2588,70 \text{ zł} \times 60\% : 30 \text{ dni} = 51,77 \text{ zł}$ ,
- $51,77 \text{ zł} \times 1/2 \text{ etatu} = 25,89 \text{ zł}$ ,
- $51,77 \text{ zł} - 25,89 \text{ zł} = 25,88 \text{ zł}$

Łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa etatu dotyczy również przeniesionej części urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 16 tygodni, która może być wykorzystana nie dłużej jednak niż do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 182<sup>1c</sup> § 3 Kodeksu pracy).

**PRZYKŁAD**

Pracownica wykonuje pracę w wymiarze 3/4 etatu (6 godzin dziennie od poniedziałku do piątku) z wynagrodzeniem zasadniczym 3000 zł. Po wykorzystaniu części urlopu rodzicielskiego powróciła do pracy na okres jednego roku. Po tym czasie złożyła pracodawcy wniosek o wykorzystanie kolejnej części urlopu rodzicielskiego w wymiarze 16 tygodni, który rozpocznie się 17 sierpnia 2018 r., wraz z możliwością wykonywania pracy w wymiarze 1/2 etatu przez pełny okres 16 tygodni.

Pracownica oświadczyła, że w okresie wydłużonego urlopu rodzicielskiego będzie wykonywać pracę w wymiarze 1/2 etatu, na co pracodawca wyraził zgodę. Praca na 1/2 etatu będzie wykonywana od poniedziałku do piątku po 4 godziny dziennie.

**Krok 1. Ustalenie okresu wydłużonego urlopu rodzicielskiego**

Pracodawca, uwzględniając wniosek pracownicy, ma obowiązek wydłużyć urlop rodzicielski o kolejne 16 tygodni zgodnie z wyliczeniem:

16 tygodni x 1/2 etatu : (1 – 1/2 etatu) = 16 tygodni.

**Krok 2. Ustalenie wysokości wynagrodzenia za okres od 1 do 16 sierpnia 2018 r.:**

- 3000 zł : 132 godz. (wymiar czasu pracy dla 3/4 etatu) = 22,73 zł,
- 22,73 zł x 11 dni x 6 godz. = 1500,18 zł.

W przedstawionej sytuacji nie można zastosować wprost § 12 rozporządzenia o wynagradzaniu, gdyż przez pozostałą część miesiąca pracownica wykonywała pracę, dlatego stawkę godzinową należy pomnożyć przez liczbę godzin faktycznie przepracowanym w przyjętym okresie.

**Krok 3. Ustalenie wysokości wynagrodzenia za okres od 17 do 31 sierpnia 2018 r.**

Wynagrodzenie należy pomniejszyć proporcjonalnie do wymiaru 1/2 etatu (3000 zł x 0,5 etatu : 0,75 etatu):

- 2000 zł : 88 godz. (wymiar czasu pracy dla 1/2 etatu) = 22,73 zł,
- 22,73 zł x 11 dni x 4 godz. = 1000,12 zł.

Łącznie wynagrodzenie za sierpień 2018 r. wyniesie: 1500,18 zł + 1000,12 zł = 2500,30 zł.

Za pozostałe pełne miesiące kalendarzowe urlopu rodzicielskiego pracownica będzie otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 2000 zł.

**Krok 4. Ustalenie dziennej stawki zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego**

Zasiłek macierzyński przysługuje w kwocie zmniejszonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w okresie urlopu rodzicielskiego, tj. pomniejszonej o 0,6667 (0,5 etatu : 0,75 etatu):

- 3000 zł x 13,71% = 411,30 zł,
- 3000 zł – 411,30 zł = 2588,70 zł (podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100%),
- 2588,70 zł x 60% : 30 dni = 51,77 zł (kwota za dzień zasiłku),
- 51,77 zł x 0,6667 = 34,52 zł,

- 51,77 zł – 34,52 zł = 17,25 zł (dzienna kwota zasiłku macierzyńskiego w wysokości 60% pomniejszona proporcjonalnie do wymiaru etatu).

W takiej samej wysokości należy wypłacić zasiłek macierzyński za okres wydłużonego urlopu rodzicielskiego.

## Możliwość rezygnacji z łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą na część etatu

Zdaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (stanowisko z 21 marca 2016 r.):

### MRPiPS

*(...) przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości zrezygnowania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy przed upływem okresu objętego wnioskiem, o którym mowa w art. 182<sup>1d</sup> § 1 Kodeksu pracy. Jednakże zgodnie z zasadami prawa cywilnego strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zatem stosując wykładnię przepisów na korzyść pracownika nie ma przeszkód, aby strony stosunku pracy na mocy porozumienia zmodyfikowały treść wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą w odniesieniu do okresu objętego tym wnioskiem oraz sposobu wykorzystania proporcjonalnie wydłużonej części tego urlopu.*

Jak wynika z tego stanowiska, rezygnacja z łączenia pracy z urlopem rodzicielskim przed ustalonym we wniosku terminem jest dopuszczalna tylko za zgodą pracownika i pracodawcy.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 80, art. 92, art. 182<sup>1d</sup>–182<sup>1i</sup> § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- § 20 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków – Dz.U. z 2015 r. poz. 2243
- art. 31 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368
- § 11–12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927

**Przemysław Jeżek,**

trener z zakresu prawa pracy i rozliczania wynagrodzeń,  
doradca współpracujący z firmami szkoleniowymi,  
zdobywca tytułu „Kadrowy roku”

Czytaj także: „Czy wniosek o urlop rodzicielski wpływa na bieg wręzonego wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę” na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## 2 Czy po wejściu w życie nowych przepisów o ochronie danych osobowych nadal będzie można monitorować pracowników

Zobacz więcej [www.inforakademia.pl](http://www.inforakademia.pl)



### PROBLEM

Mamy zainstalowany monitoring terenu i hali produkcyjnej. Służy przede wszystkim kwestiom bezpieczeństwa, ale niekiedy zapisy z monitoringu są wykorzystywane do nałożenia kary porządkowej lub nawet rozwiązania umowy z pracownikiem (zarejestrowane naruszenia dyscypliny pracy, niewłaściwe zachowania itp.). Czy po wejściu w życie nowych przepisów o ochronie danych osobowych (RODO) nadal będzie można korzystać z monitoringu?

### RADA

Przepisy unijne dotyczące ochrony danych osobowych (RODO) nie zakazują stosowania monitoringu w celu m.in. kontroli pracowników. Polski ustawodawca pracuje jednak nad przepisami krajowymi, które mogą całkowicie wyłączyć korzystanie z monitoringu wizyjnego w celach kontroli pracy zatrudnionych osób. Szczegóły w uzasadnieniu.

### UZASADNIENIE

Obecnie stosowanie monitoringu terenu firmy jest dopuszczalne w celu zapewnienia bezpieczeństwa oraz zapobieżenia kradzieżom, ale również może służyć jako narzędzie kontroli pracowników. Podstawą pozyskiwania danych osobowych w ten sposób może być prawnie uzasadniony interes pracodawcy (art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych).

Przy podejmowaniu działań kontrolnych wobec pracowników bezwzględnie należy pamiętać o zasadach:

- jawności, wyrażającej się w poinformowaniu pracowników, że może być prowadzona kontrola ich pracy, z przedstawieniem zakresu potencjalnej kontroli;
- adekwatności (proporcjonalności) zastosowanych środków kontroli do uzasadnionych potrzeb pracodawcy, przy założeniu, że zakres kontroli powinien być możliwie minimalny.

Przy wyborze środka i zakresu kontroli pracodawca ustala, czy:

- zakres kontroli jest niezbędny dla celu, jaki zamierza osiągnąć,
- realizacja tego celu może nastąpić przy użyciu środka mniej ingerującego w sferę prywatności pracownika.

Monitoring nie może naruszać prywatności pracownika oraz jego godności. Wykluczony jest monitoring w toaletach, szatniach, stołówkach. Najlepiej, żeby zapis o możliwości monitorowania pracowników znajdował się w regulaminie pracy lub w innych przepisach zakładowych.

Obowiązujące od 25 maja 2018 r. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem

niem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych – RODO) nie wprowadza zakazu stosowania monitoringu. Podtrzymuje również możliwość przetwarzania danych osobowych, gdy przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią. Wyjątkiem są sytuacje, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą, jest dzieckiem.

RODO umożliwia jednak wprowadzenie przez państwo członkowskie bardziej szczegółowych, niż wynikające z samego RODO, przepisów zapewniających ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem. Na tej podstawie polski ustawodawca przedstawił 12 września 2017 r. projekt ustawy o ochronie danych osobowych i projekt ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych. W projekcie ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych zakłada się wprowadzenie do przepisów Kodeksu pracy regulacji odnoszących się do monitoringu.

Monitoring ma być rozumiany jako szczególny nadzór nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Tylko do takiej formy zastosowanych środków będą się odnosić nowe przepisy. Oznacza to, że nie obejmą np. kontroli ruchu w sieci informatycznej, odwiedzanych stron itp.

Monitoring będzie mógł być zastosowany przez pracodawcę dla:

- zapewnienia bezpieczeństwa pracowników,
- ochrony mienia,
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Zawarty w projekcie zapis wskazuje natomiast, że monitoring nie będzie mógł stanowić środka kontroli wykonywania pracy przez pracownika. Wykluczone będzie zatem dalsze stosowanie np. zapisów regulaminu pracy, zgodnie z którymi monitoring jest stosowany m.in. do kontroli dyscypliny pracy pracowników.

#### **PRZYKŁAD**

Pracodawca ma zainstalowany monitoring, na którym zostało nagrane, jak pracownik kradnie mienie pracodawcy. W tej sytuacji pracodawca ma w pełni prawo zareagować, gdyż będzie to wykorzystanie pozyskanych za pomocą monitoringu danych w celu ochrony mienia pracodawcy. W takim przypadku będzie mógł również wyciągnąć konsekwencje w stosunku do pracownika. Jeżeli jednak na monitoringu zostanie nagrane, że pracownik przez część dnia pracy nie wykonywał swoich obowiązków służbowych, pracodawca nie będzie mógł podjąć na podstawie tego nagrania działań dyscyplinarnych. Byłoby to bowiem związane z korzystaniem z danych uzyskanych w drodze monitoringu w innych celach niż te, dla których zostały one zebrane. W odniesieniu do tej drugiej sytuacji można byłoby próbować uzasadniać podjęcie działań wobec pracownika kwestiami ochrony mienia pracodawcy. Nieefektywna praca czy tak jak w tym przypadku ewidentne niewykonywanie pracy nie tylko narażają pracodawcę na szkodę, ale wprost powodują uszczuplenie jego mienia w związku z koniecznością zapłaty za czas faktycznie nieprzepracowany. Taka interpretacja jest



jednak ryzykowna, ponieważ będzie rozszerzać zakres dopuszczalnego korzystania z monitoringu. Może zatem zostać zakwestionowana przez organy kontrolne. Dane osobowe uzyskane w wyniku zastosowania monitoringu pracodawca mógłby bowiem przetwarzać wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowywać przez okres niezbędny dla realizacji tych celów.

Zgodnie z regulacjami zawartymi w projekcie ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych monitoring będzie mógł obejmować miejsce pracy oraz teren wokół zakładu pracy, przy czym nie będzie mógł obejmować pomieszczeń, które nie są przeznaczone do wykonywania pracy, w szczególności pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek lub palarni.

O wprowadzeniu monitoringu pracodawca informowałby pracowników nie później niż 14 dni przed uruchomieniem monitoringu, w sposób przyjęty w firmie (np. e-mailem, poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń, na zebraniu załogi).

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6, art. 88 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) – Dz.U. UE L z 2016 r. Nr 119, str. 1
- art. 5 pkt 2 projektu z 12 września 2017 r. ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych – w dniu oddania bieżącego numeru do druku projekt ustawy był na etapie opiniowania
- art. 23 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 922; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138

**Marek Rotkiewicz**

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

Czytaj także: „Jakie zmiany w zakresie ochrony danych osobowych pracowników wprowadza RODO” na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## 3 Czy umowę uaktywniającą dla niani trzeba wliczyć do stażu, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego

### PROBLEM

Zatrudniamy pracownicę, która wcześniej pracowała jako niania i miała zawartą umowę uaktywniającą na okres 5 lat. Czy okres pracy na podstawie takiej umowy wlicza się do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego?

### RADA

Nie. Powszechnie obowiązujące przepisy nie przewidują wliczania okresu pracy niani na podstawie umowy uaktywniającej do pracowniczego stażu pracy.

Pracodawca może jednak wliczyć okres pracy na podstawie takiej umowy do stażu pracy w oparciu o przepisy wewnątrzzakładowe.

## UZASADNIENIE

Umowa uaktywniająca to umowa zawierana z nianią – osobą fizyczną sprawującą opiekę nad dziećmi. Jest to umowa o świadczenie usług. Do tej umowy zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące umów zlecenia (art. 50 ust. 1 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3).

Nie jest to zatem umowa o pracę, a tym samym na podstawie takiej umowy nie następuje nawiązanie stosunku pracy. Z tego powodu okresu świadczenia pracy na podstawie umowy uaktywniającej nie wlicza się do pracowniczego stażu pracy. Tak samo jest w przypadku innych umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło.

Do pracowniczego stażu pracy wlicza się, co do zasady, tylko okresy zatrudnienia, tj. okresy pozostawania w stosunku pracy (najczęściej w praktyce nawiązanego na podstawie umowy o pracę). Natomiast inne okresy wliczamy tylko wtedy, gdy przepis rangi ustawowej tak stanowi. Dotyczy to np.:

- okresów nauki pracownika w szkołach ponadpodstawowych (art. 155 Kodeksu pracy),
- okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych (art. 79 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Nie ma natomiast żadnego powszechnie obowiązującego przepisu, który dawałby podstawę do wliczania do pracowniczego stażu pracy okresu świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy uaktywniającej zawieranej z nianią.

Wprawdzie w przypadku umowy uaktywniającej są opłacane wszystkie składki ZUS (z wyjątkiem składki na ubezpieczenie chorobowe, która jest opłacana tylko wtedy, gdy niania przystąpiła dobrowolnie do tego ubezpieczenia), ale ma to znaczenie tylko dla uprawnień takiej osoby z ubezpieczenia społecznego, a nie dla uprawnień pracowniczych. Poza tym z samego faktu opłacania składek na ZUS nie można jeszcze domniemywać, że dana osoba pozostawała w stosunku pracy.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 50 ust. 1, art. 51 ust. 1 ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 157; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1428
- art. 79 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz.U. z 2017 r. poz. 1065; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138
- art. 155 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357

**Bożena Lenart**

specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, autorka licznych publikacji z tej tematyki

**Czytaj także: „Jak naliczać urlop wypoczynkowy pracownikowi po stażu absolwencim” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

## 4 Czy pracownik, który choruje na chorobę alkoholową, może zostać zwolniony z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy

### PROBLEM

Pracownik jest na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Stwierdzono u niego chorobę alkoholową. Pracuje na stanowisku kierowcy. Czy pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy (art. 52 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy)? Naszym zdaniem pracownik z chorobą alkoholową nie może pracować jako kierowca. Czy mamy rację? Jeśli nie, to w jaki sposób zwolnić tego pracownika?

### RADA

Jeżeli Państwa pracownik nie stracił prawa jazdy, to nie ma podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy. Choroba alkoholowa nie oznacza bowiem utraty uprawnień koniecznych do pracy na zajmowanym stanowisku. Obecnie nie mają Państwo możliwości rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem, ponieważ przebywa on na zwolnieniu lekarskim. Natomiast możliwość oraz tryb ewentualnego rozwiązania stosunku pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego będą uzależnione od sytuacji pracownika. Szczegóły w uzasadnieniu.

### UZASADNIENIE

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 52 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy). Utrata przez pracownika uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku powinna być stwierdzona prawomocnym orzeczeniem sądu lub decyzją właściwego organu.

**SN** *Przez uprawnienia wymagane do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku należy rozumieć wszystkie sformalizowane (potwierdzone dokumentami) wymagania kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne. Pojęcie to obejmuje nie tylko dokumenty potwierdzające umiejętności fachowe (np. dyplom lekarza lub prawo jazdy kierowcy), ale także wymagane przez prawo poświadczenie bezpieczeństwa (wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2015 r., II PK 283/14).*

Przepisy ustawy o kierujących pojazdami oraz rozporządzenia w sprawie badań lekarskich osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami i kierowców uznają aktywną chorobę alkoholową i nadużywanie alkoholu za przeciwwskazanie do prowadzenia pojazdów, a w konsekwencji za przesłankę odmowy wydania prawa jazdy. Nie daje to jednak pracodawcy prawa do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem cierpiącym na chorobę alkoholową. Jest to jedynie przesłanka do wydania przez lekarza orzeczenia, na podstawie którego osobie uzależnionej od alkoholu może zostać odebrane uprawnienie do kierowania pojazdami.

Z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku kierowcy, przebywającym na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby alkoholowej, nie można więc rozwiązać umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, jeżeli pracownik ten nie utracił prawa jazdy. Pracodawca nie może też wypowiedzieć umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika. Okresem takiej usprawiedliwionej nieobecności jest okres niezdolności do pracy z powodu choroby.

W opisanym przypadku ewentualna możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem oraz tryb tego rozwiązania będą uzależnione od dalszej sytuacji pracownika. Pracodawca będzie mógł:

- 1) rozwiązać umowę o pracę z tym pracownikiem bez wypowiedzenia bez winy pracownika na podstawie art. 53 Kodeksu pracy, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby będzie trwała:
  - dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
  - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową; przy czym należy pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności;
- 2) rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy lub rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku – jeżeli pracownik utraci prawo jazdy. Rozwiązanie umowy może także nastąpić w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby, w przypadku gdy pracownik utraci prawo jazdy ze swojej winy. Do takiej sytuacji może dojść np. w wyniku prowadzenia pojazdu pod wpływem alkoholu.

**SN** *Utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień z własnej winy, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa (wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 1984 r., I PRN 142/84, OSNC 1985/7/99).*

Niezawiniona utrata uprawnień uzasadnia jedynie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

#### PRZYKŁAD

Pracownik w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim utracił uprawnienia do prowadzenia pojazdów na mocy wyroku sądu (spowodował wypadek, prowadząc pod wpływem alkoholu.) W takim przypadku pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do pracy na zajmowanym stanowisku.

#### UWAGA!

Jedynie orzeczenie sądu lub decyzja właściwego organu administracji dają pracodawcy prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem z powodu utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Utrata prawa jazdy może nastąpić także w konsekwencji zgłoszenia do starosty przez szpital lub lekarza prowadzącego leczenie pracownika zastrzeżeń co do stanu zdrowia kierowcy. W takiej sytuacji starosta może wydać decyzję o skierowaniu kierowcy na badania lekarskie. W przypadku orzeczenia lekarskiego stwierdzającego istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do kierowania pojazdem starosta wydaje decyzję administracyjną o cofnięciu uprawnienia do kierowania pojazdami. Należy wówczas uznać, że zachodzi niezawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, która może być przesłanką rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem;

- 3) rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu orzeczenia o istnieniu przeciwwskazań do pracy na dotychczasowym stanowisku.

W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 Kodeksu pracy). Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 1999 r. (I PKN 469/99, OSNP 2001/10/346) uznał, że przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku uzasadnia wypowiedzenie. Jeśli więc w czasie badań kontrolnych pracownik będzie cierpiał na aktywną chorobę alkoholową albo przebyta choroba spowoduje skutki dla organizmu powodujące utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (potwierdzą to specjalistyczne badania lekarskie, na które lekarz medycyny pracy może skierować pracownika), to pracodawca będzie mógł rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Jeżeli nie wystąpi żadna z wyżej opisanych okoliczności i pracownik powróci do pracy, pracodawca nie może zwolnić pracownika z powodu uzależnienia od alkoholu, jeśli pracownik ten podjął leczenie, a choroba nie przeszkadza mu w wykonywaniu obowiązków służbowych, tzn. pracownik przychodzi do pracy trzeźwy i nie spożywa alkoholu w czasie pracy.

Należy też zwrócić uwagę, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r. (I PKN 76/00, OSNP 2002/10/237):

**SN** (...) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak zauważył Sąd Najwyższy, warunkiem rozwiązania stosunku pracy bez okresu wypowiedzenia jest wina pracownika rozumiana jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. W przypadku jednak pracownika świadczącego pracę pod wpływem alkoholu nie można jednoznacznie stwierdzić jego winy umyślnej, ponieważ miał on ograniczoną zdolność do pokierowania własnym postępowaniem. Decydujące znaczenie w ochronie przed dyscyplinarnym zwolnieniem ma w takim przypadku zaświadczenie lekarskie stwierdzające chorobę alkoholową pracownika oraz fakt podjęcia przez niego leczenia.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 52 § 1 pkt 1 i pkt 3, art. 53 § 1 i § 3, art. 229 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- art. 75–76, art. 79, art. 103 ust. 1 pkt 1 ustawy z 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 978; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138
- § 5 pkt 3 i załącznik nr 4 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 17 lipca 2014 r. w sprawie badań lekarskich osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami i kierowców – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 250; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 293

**Ewa Łukasik**

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

## VI. WYNAGRODZENIA

### 1 Jak naliczyć wynagrodzenie za czas nieprzepracowany w wyniku skrócenia pracy w Wielką Sobotę

#### PROBLEM

Prowadzimy sieć sklepów. Dotychczas sklepy były otwarte od poniedziałku do piątku w godzinach 10.00–18.00, a w soboty w godzinach 8.00–16.00. Nasi pracownicy pracują w systemie podstawowym. Po zmianie przepisów wynikających z ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni nie mogliśmy zatrudnić pracowników po godzinie 14.00 w sobotę przed Wielkanocą. W jaki sposób powinniśmy ustalić im wynagrodzenie w tym miesiącu? Pracownicy otrzymują stałe wynagrodzenie miesięczne, zmienne premie miesięczne i premie kwartalne.

#### RADA

Do ustalenia wynagrodzenia za dwie nieprzepracowane godziny (od 14.00 do 16.00) powinni Państwo przyjąć wyłącznie zmienne premie miesięczne wypłacone w okresie 3 miesięcy poprzedzających marzec 2018 r. (miesiąc wystąpienia krótszego dnia pracy w Wielką Sobotę). Łączną kwotę premii należy podzielić przez przepracowany czas w okresie, za który przysługują. W podstawie wymiaru nie należy uwzględniać premii kwartalnej. Oprócz premii pracownikom należy wypłacić pełne stałe wynagrodzenie.

#### UZASADNIENIE

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (dalej ustawa o zakazie handlu) znacznie zmniejsza możliwość zatrudnienia w handlu w niedziele. Zawiera też ograniczenia dotyczące pracy 24 grudnia oraz w sobotę poprzedzającą pierwszy dzień świąt Wielkiejnocy. W tych dniach zakazane są:

- handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem,
  - powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem
- po godzinie 14.00, poza wyjątkami dotyczącymi niektórych rodzajów działalności, wymienionymi w katalogu wyłączeń zawartym w art. 6 ustawy o zakazie handlu.

W wielu przypadkach zakaz ten będzie skutkować koniecznością wcześniejszego zakończenia pracy przez pracowników. Za czas w związku z tym nieprzepracowany pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracodawca może zmniejszyć skutki finansowe tej sytuacji poprzez odpowiednią zmianę rozkładów czasu pracy. W wielu przypadkach będzie to związane z koniecznością zmiany

wewnętrznych regulacji dotyczących czasu pracy (układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub – u pracodawcy, który nie wydaje regulaminu i nie posiada układu zbiorowego – obwieszczenia).

### PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia pracowników tylko w systemie podstawowym w sklepie, który jest czynny od godz. 8.00. Zgodnie z zapisami regulaminu pracy pracownicy rozpoczynają pracę pół godziny wcześniej, tj. o 7.30. W tej sytuacji pracę w Wielką Sobotę i Wigilię Bożego Narodzenia należy skrócić. W systemie podstawowym nie można bowiem planować pracy w różnych długościach w czasie doby. Osobie zatrudnionej w tym systemie i w pełnym wymiarze czasu pracy można zaplanować 8 godzin pracy. Rozwiązaniem dla tego sztywnego rozkładu pracy w danej dobie mogłoby być wprowadzenie systemu równoważnego. W tym systemie pracodawca mógłby bowiem planować pracę w wymiarze do 12 godzin dziennie, przy odpowiednim skróceniu pracy w innych dniach lub z większą liczbą dni wolnych.

Ustawa o zakazie handlu wskazuje przy tym, że do ustalenia wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w Wielką Sobotę lub Wigilię należy stosować wprost zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a zatem przepisy ogólnie obowiązującego rozporządzenia urlopowego. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas nieprzepracowany trzeba uwzględnić nie tylko stałą miesięczną pensję, ale również składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesięczne, przysługujące w zmiennej wysokości, np. premie czy dodatki do wynagrodzenia, pomijając elementy płacowe, które zostały wyłączone z podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, wymienione w § 6 rozporządzenia urlopowego, tj.:

- jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacje (nagrody) jubileuszowe,
- wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
- dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne, należności przysługujące z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne,
- wynagrodzenie i odszkodowanie przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

Do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas nieprzepracowany należy zatem wliczyć np. premie regulaminowe, wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe oraz dodatki za pracę w nocy.

W Państwa przypadku wynagrodzenie za dwie nieprzepracowane godziny (od godz. 14.00 do godz. 16.00) należy obliczyć w następujący sposób:

- dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie
- mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin nieprzepracowanych.

### PRZYKŁAD

Pracownik sklepu 31 marca 2018 r. pracuje o 2 godziny krócej. Jest wynagradzany stałą stawką w kwocie 2500 zł, a w okresie 3 miesięcy poprzedzających marzec br. otrzymał premie miesięczne w wysokości:

- w lutym 2018 r. – 600 zł,
- w styczniu 2018 r. – 400 zł,
- w grudniu 2017 r. – 800 zł.

Ponadto w styczniu 2018 r. otrzymał premię za ostatni kwartał 2017 r. w wysokości 1800 zł. Ustalając podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, stałe składniki wynagrodzenia należy przyjąć w wysokości wynikającej z umowy o pracę. W tym przypadku nie ma konieczności dokonywania przeliczenia, ponieważ pracownik otrzyma za marzec 2018 r. stałą pensję w pełnej wysokości (2500 zł).

Zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc należy uwzględnić w kwocie wypłaconej pracownikowi w ciągu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym wystąpiła krótsza praca. Sumę tych premii trzeba podzielić przez czas faktycznie przepracowany w okresie, za który te premie przysługiwały. Pracownik otrzymał premie w miesiącach, w których je wpracował. W uwzględnianym okresie wypracował pełny obowiązujący go wymiar czasu pracy:

- 1800 zł (łącznie kwota premii) : 480 godz. (liczba godzin przepracowanych od grudnia 2017 r. do lutego 2018 r.) = 3,75 zł (wynagrodzenie za 1 godzinę ze składników zmiennych),
- 3,75 zł x 2 godziny = 7,50 zł (wynagrodzenie za nieprzepracowany czas ze składników zmiennych).

Wynagrodzenie pracownika za marzec 2018 r. stanowi: stała pensja zasadnicza (2500 zł), wypracowana premia miesięczna oraz wynagrodzenie za 2 godziny czasu nieprzepracowanego w związku ze skróceniem czasu pracy w Wielką Sobotę (7,50 zł). Należy pominąć premie kwartalne, ponieważ wliczeniu do wynagrodzenia urlopowego nie podlegają składniki wynagrodzenia przysługujące za okres dłuższy niż miesięczny.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 5–6, art. 8–9 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni – Dz.U. z 2018 r. poz. 305
- § 6–9 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

**Marek Rotkiewicz**

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

**Czytaj także: „Jak od 1 marca 2018 r. rozliczać i wynagradzać pracę w niedziele” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**



## 2 Czy delegowany pracownik uzyska przychód z tytułu zakwaterowania za granicą w lokalu pracodawcy

### PROBLEM

Jeden z naszych pracowników wykonuje pracę w oddziale firmy znajdującym się w Rosji (został tam delegowany na okres 6 miesięcy). Nasza firma posiada w Rosji swój lokal biurowy, przy czym możliwe jest przystosowanie części tego lokalu do potrzeb mieszkaniowych pracownika. Czy osoba ta uzyskuje przychód z tytułu tego zakwaterowania? Jeżeli tak, to jak go ustalić?

### RADA

Należy przyjąć, że jeżeli udostępnienie lokalu pracownikowi faktycznie wynika z czasowej zmiany jego miejsca pracy, to po stronie tej osoby nie powstanie przychód z nieodpłatnego świadczenia (zakwaterowania). Szczegóły w uzasadnieniu.

### UZASADNIENIE

Nieodpłatne udostępnianie pracownikom przez pracodawców pomieszczeń mieszkalnych, co do zasady, generuje u pracowników przychód ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 ustawy o pdof). Potwierdzają to wyjaśnienia organów podatkowych, np. udzielone w interpretacjach indywidualnych przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 7 września 2017 r. (sygn. 0113-KD IPT2-3.4011.193.2017.2.JŚ) i z 7 listopada 2017 r. (0112-KD IL3-1.4011.273.2017.1.AGR). W pierwszej ze wskazanych interpretacji organ podatkowy uznał, że:

**MF** (...) wartość świadczenia w postaci pokrycia pracownikowi przez pracodawcę kosztów zakwaterowania stanowić będzie dla pracownika przychód z innych nieodpłatnych świadczeń, o których mowa w art. 12 ust. 1 w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Świadczenia te będą związane z wykonywaniem zadań służbowych w miejscu pracy, tj. w miejscu pracy przyjętym i zaakceptowanym przez pracownika, co z kolei prowadzi do wniosku, że w sytuacji braku tych świadczeń ze strony pracodawcy pracownik musiałby ponieść przedmiotowe wydatki. W konsekwencji, w tym przypadku uznać należy, że przyjęcie świadczeń oferowanych przez pracodawcę leżeć będzie w interesie pracownika, gdyż będzie równoznaczne z uniknięciem przez niego wydatku na transport i zakwaterowanie, jakie musiałby ponieść dla wykonania obowiązków służbowych zgodnie z postanowieniami umowy, którą zawarł z pracodawcą.

Nie dotyczy to jednak – jak się przyjmuje – kosztów zakwaterowania pracowników delegowanych do pracy w innym miejscu, w tym do pracy za granicą. Jest tak, gdyż – jak stwierdził Dyrektor Izby Skarbowej w Bydgoszczy w interpretacji indywidualnej z 4 lutego 2016 r. (ITPB2/4511-1105/15/IB) – świadczenie to zostało spełnione w interesie pracodawcy, a nie w interesie pracownika.

Podobnie uznał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Rzeszowie w wyroku z 20 lipca 2017 r. (I SA/Rz 316/17):

**WSA** (...) świadczenie polegające na skorzystaniu przez pracowników oddelegowanych do pracy za granicą z bezpłatnego zakwaterowania nie będzie spełnione w interesie

pracowników, ale w interesie pracodawcy i nie przyniesie pracownikom korzyści w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatków, które musieliby ponieść. Gdyby nie konieczność wywiązania się z obowiązków służbowych, pracownicy ci nie mieliby powodu do korzystania z wynajmowanych przez wnioskodawcę miejsc noclegowych. Mają oni bowiem ośrodek interesów życiowych w Polsce, w związku z czym ponoszą wydatki związane z miejscem zamieszkania i oddelegowanie ich na określony czas do pracy za granicą tego nie zmienia.

Zatem jeżeli Państwa pracownik jest czasowo delegowany do pracy w Rosji, nie uzyskuje on przychodów z tytułu zapewnienia mu bezpłatnego zakwaterowania.

W przeciwnym razie, a zatem wtedy, gdy byłoby to jego stałe miejsce pracy określone w umowie o pracę, uzyska on przychód ze stosunku pracy ze świadczeń nieodpłatnych z tytułu udostępnienia lokalu. Wysokość tych przychodów należy ustalać w kwocie równoważności czynszu, jaki przysługiwałby w razie zawarcia umowy najmu tego lokalu (art. 11 ust. 2a pkt 3 ustawy o pdof). Przychód ten – po przeliczeniu na złote według kursu średniego rubla ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania przychodu (art. 11a ust. 1 ustawy o pdof) – będzie zwolniony z podatku dochodowego do wysokości 500 zł miesięcznie (art. 21 ust. 1 pkt 19 ustawy o pdof). Natomiast nadwyżka przychodu ponad tę kwotę powiększy przychód do opodatkowania Państwa pracownika.

#### PRZYKŁAD

Spółka skierowała do pracy w Moskwie na okres 6 miesięcy, począwszy od 1 kwietnia 2018 r. (na taki czas została zawarta umowa o pracę), jednego ze swoich pracowników. Tam zapewniła mu zakwaterowanie poprzez wydzielenie na potrzeby osobiste jednego z pomieszczeń budynku biurowego, którego jest właścicielem. Czynsz za podobny lokal w okolicy budynku pracodawcy wynosi, według umowy najmu, 20 000 rubli. Załóżmy, że kurs rubla rosyjskiego na 30 marca 2018 r. będzie wynosił 0,0595 zł, a czynsz 1190 zł (20 000 rubli x 0,0595 zł). Za kwiecień 2018 r. pracownik osiągnie zatem przychód w wysokości 1190 zł, przy czym do jego podstawy opodatkowania należy doliczyć 690 zł (1190 zł – 500 zł). Natomiast pełna kwota przychodu (1190 zł) stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Stosowanie wskazanego zwolnienia nie ogranicza możliwości skorzystania przez pracownika z dodatkowej preferencji podatkowej, tj. zwolnienia części jego przychodów odpowiadających kwocie 30% diety za każdy dzień pobytu pracownika za granicą (w przypadku Rosji jest to kwota 14,40 euro; 48 euro x 30% = 14,40 euro).

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11–12, art. 21 ust. 1 pkt 19 i pkt 20 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 200; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- § 1–2, § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949

**Tomasz Krywan**

doradca podatkowy, prawnik, właściciel kancelarii podatkowej,  
autor licznych publikacji z zakresu prawa podatkowego

**Czytaj także: „Czy nocleg na koszt pracodawcy jest przychodem pracownika” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

### 3 Czy wyrównać wynagrodzenie urlopowe, jeżeli pracownicy nie kwestionowali jego wysokości

#### PROBLEM

Podczas audytu wewnętrznego w naszej firmie okazało się, że w poprzednim roku źle naliczyliśmy naszym pracownikom wynagrodzenie za urlop (nie uwzględnialiśmy zmiennej premii regulaminowej). Czy powinniśmy przeliczyć wynagrodzenie urlopowe i wypłacić pracownikom wyrównanie, mimo że nie kwestionowali oni jego wysokości?

#### RADA

Tak. Powinni Państwo dokonać przeliczenia wynagrodzenia urlopowego, uwzględniając zmienne premie regulaminowe. Stwierdzone w czasie kontroli wewnętrznej nieprawidłowości powinny zostać przez Państwa skorygowane. Szczegóły w uzasadnieniu.

#### UZASADNIENIE

Po wykryciu nieprawidłowości dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia za urlop powinni Państwo zarządzić ponowne przeliczenie wynagrodzeń urlopowych. Jeśli okaże się, że wystąpiła niedopłata wynagrodzenia za urlop, różnice powinny zostać wypłacone pracownikom, a przychód doliczony do miesiąca, w którym wypłacono im wyrównanie tego wynagrodzenia (nie należy korygować wstecz deklaracji rozliczeniowych ZUS RCA i DRA oraz obliczonej zaliczki na podatek dochodowy, ponieważ przychód powstaje w miesiącu dokonania wypłaty lub jej postawienia do dyspozycji). Dodatkowo pracodawca powinien obliczyć i bez wezwania zapłacić pracownikom odsetki za zwłokę od niewypłaconej części wynagrodzenia za urlop. Odsetki od nieterminowej wypłaty wynagrodzeń nie stanowią przychodu dla pracowników.

Ustalenie prawidłowej wysokości wynagrodzenia za dany miesiąc nie jest kwestią umowną między pracodawcą a pracownikiem. Zadaniem pracowników nie jest też weryfikowanie poprawności obliczenia poszczególnych składników przysługującego im wynagrodzenia. Niezgłoszenie przez pracowników zastrzeżeń co do wysokości ustalonego wynagrodzenia za pracę nie oznacza, że można pozostawić błędne naliczenia, nie korygując ich. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia – ani do całości, ani do jego części (art. 84 Kodeksu pracy). Oznacza to, że nie może się także zrzec wynagrodzenia za urlop lub części wynagrodzenia za urlop.

Kodeks pracy przewiduje sankcję w przypadku nieprawidłowego ustalenia wynagrodzenia w postaci kary grzywny od 1000 do 30 000 zł (art. 282 Kodeksu pracy).

W podstawie wynagrodzenia za urlop uwzględnia się stałe oraz zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okres nie dłuższy niż 1 miesiąc, z wyłączeniem należności wymienionych w § 6 rozporządzenia urlopowego. Należy zatem pominąć m.in. jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,

wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, gratyfikacje (nagrody) jubileuszowe, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zmienna premia regulaminowa nie została wymieniona w katalogu wyłączeń. Określenie zasad przyznawania zmiennej premii regulaminowej w przepisach wewnętrzzakładowych (np. w regulaminie wynagradzania, regulaminie premiowania, w zarządzeniu lub obwieszczeniu albo w umowie o pracę) wskazuje, że ten rodzaj premii nie ma jednorazowego charakteru, co oznacza, że należy ją wliczyć do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

### UWAGA!

Argumentem przemawiającym za tym, że dany składnik należy wliczyć do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, jest jego roszczeniowy charakter.

Nie funkcjonuje jednolite nazewnictwo składników wynagrodzenia. Niejednokrotnie powstają wątpliwości, czy dany składnik należy wliczyć do podstawy wymiaru urlopu wypoczynkowego. Dlatego dokonując tej oceny, należy zwrócić uwagę na charakter składnika, a nie na jego nazwę. Argumentem przemawiającym za tym, że dany składnik należy wliczyć do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego, jest jego roszczeniowy charakter. Warto więc przeanalizować, czy w przypadku sporu z pracownikiem sąd pracy oceniłby dany składnik jako ten, którego pracownik może żądać po spełnieniu określonych warunków, co przesądza o włączeniu go do podstawy urlopowej.

W zależności od przysługujących pracownikom składników wynagrodzeń wynagrodzenie za urlop może być obliczane:

- tylko ze składników stałych,
- tylko ze składników zmiennych,
- zarówno ze składników stałych, jak i zmiennych.

Jeśli jest grupa pracowników, którzy otrzymują tylko stałe wynagrodzenie i inne dodatki do wynagrodzenia w stałej miesięcznej wysokości, to w miesiącu korzystania z urlopu otrzymają wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak w miesiącu wykonywania pracy. Podstawa wynagrodzenia za urlop jest bowiem obliczana tylko z bieżącego miesiąca, na podstawie tylko stałych składników wynagrodzenia.

Natomiast w przypadku pracowników, którzy otrzymują tylko zmienne składniki wynagrodzenia, np. wynagrodzenie godzinowe, wynagrodzenie za nadgodziny, prowizję, zmienną premię regulaminową, podstawa wynagrodzenia za urlop jest obliczana z 3 lub maksymalnie (w przypadku znacznych wahań zmiennego składnika wynagrodzenia) z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Jeśli pracownicy otrzymują zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia, podstawa wynagrodzenia za urlop składa się z dwóch części – ze stałych składników przysługujących w miesiącu rozpoczęcia urlopu oraz ze średniej składników zmiennych z 3 lub nie więcej niż z 12 miesięcy.

Uwzględnienie w podstawie wynagrodzenia za urlop zarówno składników stałych, jak i zmiennych spowoduje, że za czas urlopu wypoczynkowego pracownik otrzyma przybliżoną wartość wynagrodzenia, jaką by osiągnął, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 Kodeksu pracy).

Rozporządzenie urlopowe określa sposób wliczania różnych składników wynagrodzenia do podstawy wynagrodzenia za urlop w zależności od ich rodzaju, tj.:

- składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości – uwzględnia się w podstawie wynagrodzenia za urlop w kwocie przysługującej w miesiącu korzystania z urlopu,
- składniki wynagrodzenia określone w zmiennej wysokości i przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc – uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadku znacznego wahania ich wysokości – w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop ze stałych składników wynagrodzenia nie ma konieczności wyodrębniania wynagrodzenia urlopowego i wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany.

Natomiast obliczając wynagrodzenie za urlop ze zmiennych składników (tzw. średnią urlopową), należy:

**Krok 1.** Ustalić podstawę wymiaru urlopu, tj. sumę zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w okresie 3 (lub 12) miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

**Krok 2.** Ustalić liczbę godzin pracy w okresie, z którego została ustalona podstawa wymiaru urlopu, tj. sumę faktycznych godzin pracy pracownika w miesiącach, w których wypłacono zmienne składniki wynagrodzenia przyjęte do ustalenia podstawy wymiaru.

**Krok 3.** Ustalić wynagrodzenie za 1 godzinę urlopu.

**Krok 4.** Otrzymałą stawkę za 1 godzinę urlopu pomnożyć przez liczbę godzin korzystania z urlopu, według ustalonego harmonogramu czasu pracy, czyli przez liczbę godzin, jakie pracownik by pracował w ramach normalnego czasu pracy, gdyby nie korzystał z urlopu.

**Krok 5.** Otrzymałą stawkę za 1 godzinę urlopu pomnożyć przez liczbę godzin korzystania z urlopu, według ustalonego harmonogramu czasu pracy, czyli przez liczbę godzin, jakie pracownik by pracował w ramach normalnego czasu pracy, gdyby nie korzystał z urlopu.

Zmienne składniki wynagrodzenia należy wliczyć do podstawy wynagrodzenia za urlop w wysokości faktycznie wypłaconej w okresie uwzględnianym przy obliczaniu podstawy wynagrodzenia za urlop. W przypadku gdy nastąpiła zmiana stawki wynagrodzenia lub jej rodzaj, zmienne składniki należy przeliczyć według stawek obowiązujących w miesiącu wykorzystywania urlopu.

### PRZYKŁAD

Pracownik jest wynagradzany stawką godzinową. W niektórych miesiącach otrzymuje wynagrodzenie i dodatki za nadgodziny. W marcu 2018 r. korzystał z 40 godzin urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenie za urlop zostanie obliczone z uwzględnieniem wynagrodzeń wypłaconych w grudniu 2017 r., w styczniu i lutym 2018 r. Od stycznia 2018 r. pracownik otrzymał podwyżkę z 18,50 zł brutto do 20,50 zł brutto za godzinę pracy. Do celów ustalenia podstawy wynagrodzenia za urlop wynagrodzenie za grudzień 2017 r. należy przeliczyć według nowej stawki. Dotyczy to wynagrodzenia zarówno za normalne godziny pracy, jak i za nadgodziny (w tym dodatków).

**PRZYKŁAD**

Pracownik produkcyjny otrzymuje stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2600 zł brutto. Oprócz tego ma prawo do premii regulaminowej, której wysokość jest ustalana na podstawie wielkości produkcji oraz ilości odpadów z produkcji. Premia może wynieść za miesiąc maksymalnie 600 zł brutto, a nie przysługuje wówczas, gdy ilość odpadów wyniesie 110% maksymalnych dopuszczalnych ilości. W marcu 2018 r. pracownik korzystał z 40 godzin urlopu wypoczynkowego. Podstawę wynagrodzenia za urlop należy obliczyć przyjmując stałe wynagrodzenie zasadnicze z bieżącego miesiąca oraz uwzględniając zmienne premie regulaminowe wypłacone w grudniu 2017 r. (450 zł), w styczniu 2018 r. (300 zł) i lutym 2018 r. (580 zł).

Wynagrodzenie za urlop obliczone ze stałych składników:

$2600 \text{ zł} : 176 \text{ godz. (liczba godzin do przepracowania w miesiącu wykorzystywania urlopu)} = 14,77 \text{ zł},$

$14,77 \text{ zł} \times 40 \text{ godz. (liczba godzin wykorzystanego urlopu)} = 590,80 \text{ zł}.$

Wynagrodzenie za urlop obliczone ze zmiennych składników:

■  $(450 \text{ zł} + 300 \text{ zł} + 580 \text{ zł}) : (152 \text{ godz.} + 168 \text{ godz.} + 160 \text{ godz.}) = 2,77 \text{ zł},$

■  $2,77 \text{ zł} \times 40 \text{ godz.} = 110,80 \text{ zł}.$

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 84, art. 172, art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- § 6–10 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

**Renata Guza-Kiliańska**

ekonomistka, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, praktyk z 18-letnim doświadczeniem, kierownik działu outsourcingu usług kadrowo-płacowych

**Czytaj także: Jak obliczyć wynagrodzenie urlopowe, jeżeli składniki pensji zostały wypłacone zaliczkowo” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

## 4 Czy można dokonać potrącenia ze składnika wynagrodzenia wypłaconego po ustaniu zatrudnienia

### ■ PROBLEM

Wynagrodzenie jednego z naszych pracowników, którego zatrudnienie ustało z końcem 2017 r., było zajęte przez komornika z tytułu zobowiązań niealimentacyjnych. W kwietniu 2018 r. wypłacimy tej osobie dodatkową gratyfikację za 2017 r. Czy powinniśmy ją przekazać komornikowi? W świadectwie pracy

wykazaliśmy potrącone kwoty do dnia zakończenia zatrudnienia. Czy w tej sytuacji dokument ten będzie wymagać sprostowania?

## ■ RADA

Jeżeli zajęcie komornicze nadal obowiązuje, to z dodatkowej gratyfikacji wypłaconej pracownikowi po ustaniu stosunku pracy powinni Państwo dokonać potrącenia. Rekomendowanym rozwiązaniem jest sprostowanie świadectwa pracy z podaniem pełnej potrąconej kwoty. Szczegóły w uzasadnieniu.

## ■ UZASADNIENIE

Zajęcie wynagrodzenia za pracę nie wygasa wraz z rozwiązaniem stosunku pracy. Obowiązuje ono nadal, choćby po zajęciu nawiązano z dłużnikiem nowy stosunek pracy lub zlecenia albo choćby zakład pracy przeszedł na inną osobę, jeżeli osoba ta o zajęciu wiedziała (art. 884 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego). Dla pracodawcy oznacza to, że w razie wypłaty np. spóźnionego wynagrodzenia czy nagrody, do których prawo zostało ustalone już po ustaniu zatrudnienia, musi dokonać z nich potrącenia. Komornik, przystępując do zajęcia wynagrodzenia za pracę, wzywa bowiem pracodawcę, aby do wysokości egzekwowanego świadczenia i aż do pełnego pokrycia długu nie wypłacał dłużnikowi (pracownikowi), poza częścią wolną od zajęcia, żadnego wynagrodzenia (art. 881 § 3 Kodeksu postępowania cywilnego). Dlatego dopóki zajęcie nie zostanie przez komornika np. odwołane, były pracodawca przy wypłacie składnika podlegającego zajęciu musi stosować się do wezwania organu egzekucyjnego.

Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko należności wymienione w art. 87 Kodeksu pracy, tj. m.in. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne. Można je potrącać do wysokości połowy wynagrodzenia, nie naruszając przy tym kwoty wolnej, która pochodzi od minimalnego wynagrodzenia za pracę i w 2018 r. dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 1530 zł netto (przy założeniu, że pracownik ma prawo do podstawowych kosztów uzyskania przychodów i złożył PIT-2).

Przy obliczaniu zaliczki na podatek dochodowy od przychodów ze stosunku pracy mają Państwo obowiązek zastosować koszty uzyskania. Natomiast jeśli chodzi o kwotę zmniejszającą podatek, to można ją odliczyć od podatku, jeżeli pracownik złożył oświadczenie PIT-2 i po ustaniu stosunku pracy nie uległ zmianie stan faktyczny wynikający z tego oświadczenia. W wyroku z 8 marca 2016 r. (II FSK 41/14) NSA uznał, że płatnik ma prawo do stosowania kwoty zmniejszającej przy obliczaniu zaliczki na podatek od wynagrodzenia wypłaconego po ustaniu zatrudnienia. Sam fakt ustania stosunku pracy nie powoduje, że płatnik traci uprawnienie do pomniejszenia zaliczki o 1/12 kwoty zmniejszającej podatek od wypłaconego po tej dacie wynagrodzenia. Istotne jest jednak, aby w chwili dokonywania wypłaty nadal były spełnione warunki, od których ustawodawca uzależnia prawo zmniejszenia zaliczki na podatek. Jeżeli zatem były pracownik nie powiadomi byłego pracodawcy o zmianie stanu faktycznego wynikającego z PIT-2, ponieważ stan ten nie uległ zmianie, pracodawca ma prawo przy obliczaniu zaliczki od omawianych należności uwzględnić kwotę zmniejszającą podatek. Potwierdził to również Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w interpretacji indywidualnej z 25 maja 2017 r. (0112-KDIL3-1.4011.43.2017.1.AMN).

Mogą Państwo uwzględnić kwotę zmniejszającą podatek, jeśli pracownik np. nie podjął nowego zatrudnienia i kolejnemu pracodawcy nie złożył oświadczenia PIT-2. Trudno jednak mieć taką pewność, dlatego bezpieczniej dla pracodawcy jest nie stosować tej kwoty przy obliczaniu podatku, aby nie dopuścić do jego niedopłaty.

### PRZYKŁAD

Spółka naliczyła w marcu 2018 r. byłemu pracownikowi dodatkową nagrodę w wysokości 3000 zł brutto. W trakcie trwania stosunku pracy, który zakończył się 31 grudnia 2017 r., jego wynagrodzenie zostało zajęte przez komornika z tytułu niespłaconej należności niealimentacyjnej. Zajęcie nadal obowiązuje. Były pracownik powiadomił spółkę, że jeszcze nie podjął żadnej pracy. Pracownik ma prawo do podstawowych kosztów i złożył PIT-2, który zachowuje ważność po ustaniu zatrudnienia.

Nagroda netto wyniosła 2156,72 zł. Na poczet zadłużenia pracodawca może zająć 626,72 zł, pozostawiając pracownikowi kwotę wolną od potrąceń, tj. 1530 zł ( $2156,72 \text{ zł} - 1530 \text{ zł} = 626,72$ ), i jednocześnie nie zostanie przekroczona kwota graniczna, tj. 1078,36 zł ( $2156,72 \text{ zł} \times 1/2 = 1078,36 \text{ zł}$ ), ponieważ  $1078,36 \text{ zł} > 626,72 \text{ zł}$ .

W treści świadectwa pracy pracodawca musi wykazać informację o zajęciu, która powinna zawierać (ust. 7 wzoru świadectwa pracy stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy):

- oznaczenie komornika, który zajął należność,
- numer sprawy egzekucyjnej,
- wysokość dotychczas potrąconych kwot.

### Zobacz wzór świadectwa pracy w zakładce Formularze i umowy na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

Wystawione przez Państwa świadectwo na dzień sporządzania dokumentu zawierało prawidłowe informacje o dotychczas dokonanych potrąceniach na rzecz komornika. Nie można więc uznać, że zostało błędnie przygotowane i należy je sprostować. Jednak dodatkowe potrącenie ze składnika wynagrodzenia wypłaconego po ustaniu stosunku pracy i po wydaniu świadectwa pracy będzie miało wpływ na wysokość całego zadłużenia i stanowi dla nowego pracodawcy, który będzie kontynuował egzekucję, istotną informację. Zatem należy uznać, że nie będzie błędem, jeśli pracodawca sprostuje poprzednio wydane świadectwo pracy z uwzględnieniem wszystkich potrąceń. Może też wystawić informację (wówczas sprostowanie nie będzie wymagane) zawierającą kwotę dokonanego potrącenia i przekazać ją byłemu pracownikowi, aby ten przedłożył ją nowemu pracodawcy.

Jeśli były pracownik uzyskał przychód ze stosunku pracy w postaci np. premii czy nagrody, to składnik ten podlega ochronie przed potrąceniami wynikającej z przepisów Kodeksu pracy. Źródłem przekazania dodatkowej gratyfikacji jest bowiem istniejący w przeszłości stosunek pracy. Dla zakwalifikowania określonego przysporzenia do przychodów ze stosunku pracy nie ma znaczenia faktyczne świadczenie pracy w chwili wypłaty, a zatem to, czy została ona dokonana już po rozwiązaniu umowy o pracę. Potrącenia dokonuje się z wynagrodzenia za pracę, ale rozumianego bardzo szeroko. Mieści się w nim nie tylko w ścisłym znaczeniu zapłata za pracę, ale też wszelkie dodatkowe składniki, jak np. premie, nagrody, w tym jubileuszowa, prowizje, dodatki, a także odprawy czy ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.



**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 880, art. 881, art. 884 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 155; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 416
- art. 87, art. 87<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- § 2 ust. 3 i załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy – Dz.U. z 2016 r. poz. 2292; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1044

**Izabela Nowacka**

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

Czytaj także: „Jakie obowiązki wobec komornika ma pracodawca” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## 5 Jak ustalić wysokość odprawy pośmiertnej, jeżeli pracownik był zatrudniony z przerwami u tego samego pracodawcy

### PROBLEM

Jeden z pracowników był zatrudniony w naszej spółce od ponad 10 lat. W związku z przejściem na emeryturę w marcu 2018 r. rozwiązał z nami stosunek pracy na kilka dni, a następnie został ponownie zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Kilka dni później zmarł. Czy do ustalenia wysokości odprawy powinniśmy wliczyć cały okres zatrudnienia, a zatem również ten, który przypadał przed przerwą?

### RADA

Ustalając zakładowy staż pracy zmarłego pracownika do celów określenia wysokości odprawy pośmiertnej, powinni Państwo uwzględnić wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przypadające w Państwa firmie. Nie mają w tym przypadku znaczenia przerwy w zatrudnieniu, sposób ustania stosunku pracy, rodzaj umowy o pracę ani wymiar czasu pracy, w jakim był zatrudniony Państwa pracownik. Jeżeli więc łączny okres zatrudnienia Państwa pracownika wynosi co najmniej 10 lat (ale mniej niż 15 lat), wysokość odprawy pośmiertnej równa jest 3-miesięcznemu wynagrodzeniu tej osoby.

### UZASADNIENIE

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby rodzinie zmarłego pracownika przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Wysokość odprawy zależy od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi (art. 93 § 1–2 Kodeksu pracy):

- 1-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 6-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Odprawę pośmiertną oblicza się, stosując zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zasadniczo wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu pracy u pracodawcy, u którego doszło do śmierci pracownika. Do tego okresu wlicza się także okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Staż pracy, od którego zależy wysokość odprawy pośmiertnej, należy obliczać w taki sam sposób, w jaki jest ustalany okres zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub na czas określony. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 15 stycznia 2003 r. (III PZP 20/02, OSNP 2004/1/4):

**SN** (...) przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (...) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy.

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że kwestia rozstrzygnięcia, czy do okresu zatrudnienia u tego samego pracodawcy wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia, ma znaczenie wykraczające poza samą kwestię ustalania okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony. Ponadto wskazał, że niniejsza uchwała będzie miała zastosowanie również przy dokonywaniu wykładni art. 93 Kodeksu pracy, tj. przy ustalaniu okresu zatrudnienia, od którego uzależniona jest wysokość odprawy pośmiertnej.

Wyplata odprawy pośmiertnej powinna nastąpić z inicjatywy pracodawcy. Rodzina zmarłego pracownika nie musi występować z wnioskiem do pracodawcy o wypłatę tego świadczenia. Do obowiązków pracodawcy należy również ustalenie kręgu osób uprawnionych do odprawy pośmiertnej. Takimi osobami są: małżonek pracownika (bez dodatkowych warunków) oraz inni członkowie rodziny (np. dzieci, rodzeństwo, rodzice) spełniający warunki do uzyskania renty rodzinnej po zmarłym pracowniku. Odprawa pośmiertna jest dzielona w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden uprawniony członek rodziny, przysługuje mu połowa odprawy pośmiertnej.

### UWAGA!

W okresie zatrudnienia, od którego zależy wysokość odprawy pośmiertnej, należy uwzględnić wszystkie okresy pracy pracownika u danego pracodawcy.

### PRZYKŁAD

Pracownica była zatrudniona u pracodawcy A przez 5 lat, po czym doszło do przejścia tego zakładu pracy na nowego pracodawcę na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Pracownica przepracowała u nowego pracodawcy 9 lat, po czym rozwiązała stosunek

pracy na mocy porozumienia stron z powodu przejścia na emeryturę. Po miesięcznej przerwie w zatrudnieniu pracownica ponownie zawarła umowę o pracę z tym samym pracodawcą i w wymiarze 1/2 etatu pracowała przez kolejne 3 lata. W trakcie tego zatrudnienia pracownica nagle zmarła, pozostawiając męża i dorosłe dzieci (bez prawa do renty rodzinnej po matce). Mężowi pracownicy należy wypłacić odprawę pośmiertną w wysokości połowy 6-miesięcznego wynagrodzenia pracownicy, ponieważ pracownica przepracowała łącznie 17 lat.

Odprawa pośmiertna nie przysługuje uprawnionym osobom, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez ubezpieczyciela nie jest niższe niż odprawa pośmiertna. Natomiast w sytuacji gdy wysokość odszkodowania jest niższa od wysokości odprawy, pracodawca ma obowiązek wypłaty uprawnionym osobom kwoty w wysokości różnicy między tymi świadczeniami.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 93 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- art. 65–71 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1383; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- § 2 ust. 1 pkt 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927

**Ewa Łukasik**

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

Czytaj także: „Czy należności po zmarłym pracowniku można wypłacić »z urzędu«” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## Polecamy

Wkrótce w MONITORZE prawa pracy i ubezpieczeń dodatek z serii „Temat na życzenie”

## RODO – jak wdrożyć nowe przepisy o ochronie danych osobowych

### A w nim m.in.:

- jak wystawić upoważnienie do przetwarzania danych osobowych dla pracowników,
- czy trzeba zatrudniać inspektora ochrony danych osobowych,
- kto musi prowadzić rejestr czynności przetwarzania,
- jak zadbać o bezpieczeństwo danych osobowych zgodnie z RODO,
- jakie sankcje grożą za naruszenie przepisów RODO.



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



801 626 666, 761 30 30



[bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)

### 1 Jak forma zatrudnienia menedżera wpływa na zakres obowiązku składkowego

Osoba zarządzająca przedsiębiorstwem może podlegać ubezpieczeniom w ZUS jako pracownik, zleceniobiorca, przedsiębiorca – w zależności od rodzaju stosunku prawnego i umowy, która łączy go z podmiotem zlecającym czynności zarządcze. W przypadku spółek kapitałowych duże znaczenie ma także okoliczność powołania (lub braku powołania) w skład zarządu spółki, którą kieruje menedżer. Istnieje możliwość obniżenia obciążeń składkowych w wyniku wykorzystania zbiegu tytułów ubezpieczeniowych, lecz takie działanie może być kwestionowane przez ZUS.

Menedżerem jest osoba profesjonalnie, odpłatnie zajmująca się zarządaniem cudzym przedsiębiorstwem. Przez kontrakt menedżerski przyjmujący zlecenie (zarządca) zobowiązuje się za wynagrodzeniem do stałego wykonywania czynności zarządu (sprawowania zarządu, zarządzania) przedsiębiorstwem – w imieniu zlecającego usługę i na jego rzecz. Kontrakt menedżerski jest tzw. umową nienazwaną – w polskim systemie prawnym nie funkcjonuje jako odrębny typ umowy, o ściśle określonych cechach. W praktyce umowy menedżerskie występują jako umowy o pracę oraz jako umowy cywilnoprawne, chociaż w obiegu gospodarczym przez pojęcie „kontrakt menedżerski” rozumie się najczęściej umowę o świadczenie usług o charakterze zlecenia (czyli umowę cywilnoprawną). Natomiast ZUS uznaje, że menedżerów można zatrudniać na podstawie zarówno umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. W obu sytuacjach – zdaniem organu – można używać pojęcia „kontrakt menedżerski” (zob. poradnik *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstawy wymiaru składek osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych*, str. 7, [www.zus.pl](http://www.zus.pl)).

### Menedżer zatrudniony na podstawie umowy o pracę

Nazwanie umowy kontraktem menedżerskim nie rozstrzyga o prawach i obowiązkach stron. Nazwa ta podkreśla jedynie funkcję pełnioną przez osobę zatrudnioną na jego podstawie. O rzeczywistym charakterze umowy decyduje jej treść. Fundamentalną różnicą między umową menedżerską o charakterze pracowniczym a tą o charakterze cywilnoprawnym jest kwestia podporządkowania służbowego. Menedżer zatrudniony w ramach stosunku pracy podlega kierownictwu pracodawcy oraz jest zobligowany do przestrzegania obowiązujących w firmie przepisów. Musi stosować się do poleceń przełożonych i uzgadniać swoje decyzje z przełożonymi. Zatrudnienie na takich warunkach wskazuje, że stosunek prawny łączący menedżera z przedsiębiorstwem ma charakter stosunku pracy. W takiej sytuacji menedżer jest traktowany pod kątem przepisów ubezpieczeniowych jak pracownik – podlega obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu. Składki są opłacane od przychodów uzyskiwanych ze stosunku pracy (z uwzględnieniem pracowniczych wyłączeń oraz rocznego limitu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, który nadal obowiązuje). Umowa menedżerska o charakterze stosunku pracy oznacza zatem zdecydowanie największe obciążenia finansowe w zakresie należności ZUS. Jeżeli pracodawca nie opłaca należnych składek za menedżera, np. wskutek

błędnej kwalifikacji rodzaju umowy, ZUS może go objąć pracowniczymi ubezpieczeniami na podstawie decyzji administracyjnej (art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej).

#### PRZYKŁAD

Anna P. jest zatrudniona u płatnika A na podstawie umowy o pracę, z miesięcznym wynagrodzeniem 2100 zł. 1 stycznia 2017 r. podpisała ze spółką B (jest to spółka córka spółki A) umowę określoną jako „kontrakt menedżerski”, z miesięcznym wynagrodzeniem 16 000 zł. Z tytułu tej umowy spółka B zgłosiła menedżera, z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 00, do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego. W 2018 r. ZUS przeprowadził w spółce B postępowanie wyjaśniające, w toku którego ustalili, że umowa łącząca strony nosiła wszystkie istotne cechy stosunku pracy (Anna P. pracowała pod nadzorem zarządu spółki, świadczyła pracę w ściśle określonych godzinach, w siedzibie spółki, otrzymywała miesięczne wynagrodzenie). W wyniku tych ustaleń ZUS wydał płatnikowi B decyzję obejmującą Annę P. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu umowy o pracę. Jeżeli decyzja nie zostanie uchylona w toku postępowania odwoławczego, spółka B będzie musiała opłacić za menedżera wszystkie należne składki wraz z odsetkami. Naraża się też na grzywnę w wysokości od 1000 do 30 000 zł za zawarcie umowy cywilnoprawnej w sytuacji faktycznego istnienia stosunku pracy (art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy).

Rygorowi zatrudnienia pracowniczego może podlegać także menedżer będący jednocześnie członkiem zarządu spółki kapitałowej (spółki z o.o., spółki akcyjnej), jeżeli wykonuje pracę w sposób podporządkowany pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym oraz za wynagrodzeniem. Umowy o pracę z osobami zajmującymi w spółce funkcję członków zarządu powinny być zawierane przez reprezentującą ją radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego przez zgromadzenie wspólników (art. 210 § 1 i art. 379 § 1 Kodeksu spółek handlowych). Inaczej przedstawiać się będzie jednak sytuacja menedżera – członka zarządu, który jest zarazem jedynym wspólnikiem spółki z o.o. (albo wspólnikiem, który posiada tak przeważającą liczbę udziałów, że ewentualny inny wspólnik ma w zasadzie znaczenie iluzoryczne, np. przy proporcji udziałów 99:1). Zdaniem Sądu Najwyższego podstawą zatrudnienia członka zarządu nie może być w tym przypadku umowa o pracę, wobec faktycznego braku możliwości podporządkowania pracownika pracodawcy (uchwała SN z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNP 1995/18/227, wyrok SN z 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr. Pracy 2007/1/35, wyrok SN z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2001/19–20/258, wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012/17–18/225, wyrok SN z 11 września 2013 r., II UK 36/13).

Wspólnik jednoosobowej spółki z o.o., który jest równocześnie jej jednoosobowym zarządcą, dla celów ubezpieczeniowych jest traktowany jak osoba prowadząca pozarolniczą działalność (art. 8 ust. 6 pkt 4 ustawy systemowej) i podlega ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą – a zatem obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu, opłacając składki od zadeklarowanej kwoty, nie mniejszej niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego

#### UWAGA!

Wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. będący jednocześnie jedynym członkiem jej zarządu nie może sprawować funkcji w zarządzie w ramach stosunku pracy, a ubezpieczeniom podlega jako osoba prowadząca działalność pozarolniczą.

na dany rok kalendarzowy (nie ma możliwości skorzystania z tzw. preferencyjnych zasad oskładkowania w 2 pierwszych latach działalności). Ubezpieczenie chorobowe ma dla niego charakter dobrowolny. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność podlega również obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu.

## Menedżer zatrudniony na kontrakcie cywilnym

Kontrakt menedżerski najczęściej nosi cechy umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące umowy zlecenia. Tym samym osoba wykonująca taką umowę podlega ubezpieczeniom społecznym na zasadach przewidzianych dla zleceniobiorców. Zleceniobiorcami, w rozumieniu ustawy systemowej, są osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Do tej grupy zalicza się także osoby wykonujące czynności zarządu na podstawie kontraktu menedżerskiego lub innej umowy o zarządzanie. Jeśli zatem kontrakt menedżerski jest jedynym tytułem do ubezpieczeń menedżera, należy go zgłosić do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego na druku ZUS ZUA z kodem 04 11 xx. Do ubezpieczenia chorobowego osoba ta może przystąpić dobrowolnie na swój wniosek (art. 11 ust. 2 ustawy systemowej). Podstawę wymiaru składek stanowi dla menedżera przychód z tytułu zawartej umowy, z uwzględnieniem ustawowych odliczeń, w tym niektórych przychodów wyłączonych z oskładkowania na mocy rozporządzenia składkowego. Do menedżera na kontrakcie cywilnoprawnym zastosowanie ma również roczne ograniczenie podstawy wymiaru składek do limitu tzw. 30-krotności. Jeżeli – oprócz umowy zlecenia – menedżer posiada jeszcze inny tytuł do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, wówczas następuje zbieg tytułów, który rozstrzyga się na ogólnych zasadach określonych w art. 9 ustawy systemowej. Zbieg tytułów może w pewnych okolicznościach stanowić przesłankę obniżenia obciążeń składkowych za menedżera, o czym będzie jeszcze mowa w dalszej części niniejszego opracowania.

### PRZYKŁAD

Załóżmy, że w okolicznościach analogicznych jak w poprzednim przykładzie postępowanie wyjaśniające ZUS nie wykazało nieprawidłowości – kontrakt menedżerski był istotnie świadczony i nie było podstaw, aby w jego miejsce ustalić istnienie stosunku pracy. W takiej sytuacji prawidłowe też było zgłoszenie Anny P. tylko do ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu kontraktu (przy założeniu, że nie wnioskuje ona o objęcie dobrowolnymi ubezpieczeniami). Takie wykorzystanie zbiegu tytułów ubezpieczeniowych jest dopuszczalne pod warunkiem, że faktycznie świadczone są takie umowy, jakie zostały zawarte (tzn. umowa o pracę i równoległe umowa cywilnoprawna).

## Menedżer prowadzący działalność gospodarczą – wykładnia ZUS

Umowa menedżerska może być realizowana jako umowa o świadczenie usług przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą. Dla menedżera, który (warunki muszą zostać spełnione łącznie):

- posiada wpis do CEIDG w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem (i tylko w tym zakresie),

- zawiera umowę o zarządzanie (kontrakt menedżerski),
- z tytułu wskazanej umowy uzyskuje przychód, który na potrzeby opłacania podatku dochodowego od osób fizycznych jest kwalifikowany jako przychód z działalności wykonywanej osobiście,

umowa o zarządzanie jest traktowana jako odrębny tytuł do ubezpieczeń społecznych, a nie jako umowa wykonywana w ramach działalności gospodarczej. Menedżer podlega wówczas ubezpieczeniu jako zleceniobiorca, opłacając składki na ubezpieczenia od przychodów uzyskanych z tytułu kontraktu menedżerskiego. Taką wykładnię ZUS przedstawia konsekwentnie od 2004 r., kiedy nowelizacji m.in. w zakresie kwalifikacji źródeł przychodów uległy przepisy podatkowe. Wprowadzona została zasada, zgodnie z którą przychody uzyskane na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze, w tym przychody z tego rodzaju umów zawieranych w trakcie prowadzenia przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej, są zaliczane do przychodów z działalności wykonywanej osobiście. ZUS wywodzi stąd, że nie ma możliwości, aby w przedstawionych okolicznościach uznać menedżera za osobę prowadzącą działalność gospodarczą – pod względem ubezpieczeniowym menedżer musi być traktowany jako zleceniobiorca.

Z kolei w sytuacji gdy w ramach posiadanego wpisu do CEIDG dana osoba osiąga przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej (w rozumieniu przepisów podatkowych) i równocześnie osiąga przychody na podstawie kontraktu menedżerskiego (przychody z działalności wykonywanej osobiście), następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych – działalności gospodarczej i umowy zlecenia. Zbieg ten należy rozstrzygnąć na ogólnych zasadach.

### **PRZYKŁAD**

Adrian M. prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do CEIDG. Opłaca składki od podstawy wynoszącej 60% prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego. Od 1 marca 2018 r. zawarł ze spółką z o.o. umowę menedżerską (cywilnoprawną), na mocy której zobowiązał się do zarządzania zorganizowaną częścią tego przedsiębiorstwa, za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 8500 zł.

### **Wariant I**

Przedmiotem działalności gospodarczej, zgodnie z wpisem do CEIDG, jest zarządzanie przedsiębiorstwami, a spółka z o.o., która zawarła z Adrianem M. umowę menedżerską, jest jego jedynym kontrahentem. W tej sytuacji ZUS uznaje, że jedynym prawidłowym postępowaniem jest zgłoszenie Adriana M. do ubezpieczeń jako zleceniobiorcy i opłacanie składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z przychodów uzyskanych w ramach umowy menedżerskiej.

### **Wariant II**

Przedmiotem działalności gospodarczej, zgodnie z wpisem do CEIDG, jest zarządzanie przedsiębiorstwami, doradztwo i wynajem nieruchomości. Spółka z o.o., która zawarła z Adrianem M. umowę menedżerską, jest jednym z kilkunastu jego kontrahentów. W takiej sytuacji ZUS uznaje, że następuje zbieg tytułów ubezpieczeniowych (działalności wykonywanej osobiście w ramach umowy menedżerskiej oraz działalności gospodarczej). Adrian M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu działalności gospodarczej, natomiast z tytułu umowy menedżerskiej obowiązkowo będzie za niego opłacana składka zdrowotna. Menedżer może zmienić tytuł do ubezpieczeń, a także zawnieść o objęcie go z drugiego tytułu dobrowolnymi ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi (wówczas obowiązkowa będzie za niego także składka wypadkowa).

Na poparcie swojego stanowiska ZUS powołuje uchwałę Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2015 r. (III UZP 2/15, OSNP 2015/12/163, uchwała z mocą zasady prawnej), zgodnie z którą tytułem do podlegania ubezpieczeniu społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

## Menedżer prowadzący działalność – stanowisko Sądu Najwyższego

Uchwała SN, na którą powołuje się ZUS, dotyczy stanu faktycznego, w którym menedżer zatrudniony na kontrakcie w ramach własnej działalności gospodarczej był jednocześnie członkiem zarządu spółki kapitałowej. Jeśli menedżer nie został powołany w skład zarządu, jego sytuacja ubezpieczeniowa kształtuje się odmiennie, co potwierdza nowe orzecznictwo SN. W wyroku z 29 marca 2017 r. (I UK 116/16) Sąd Najwyższy wskazał, że dopuszczalne jest zawarcie tzw. kontraktu menedżerskiego w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W takiej sytuacji tytułem do podlegania przez menedżera ubezpieczeniom społecznym jest prowadzenie tej działalności (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 12 listopada 2014 r., I UK 126/14, z 17 maja 2016 r., I UK 171/15, postanowienie Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2015 r., I UK 207/14). Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w przywołanym wyroku z 29 marca 2017 r., stwierdzenie to nie stoi w sprzeczności z przywoływaną przez ZUS uchwałą SN, ponieważ wskazano w niej, że obowiązek ubezpieczenia z kontraktu cywilnoprawnego dotyczy wyłącznie członków zarządu:

**SN** (...) sytuacja przedsiębiorcy, który w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, zawiera ze spółką kapitałową kontrakt menedżerski, jest nieporównywalna z sytuacją, w której kontrakt menedżerski zostaje zawarty z członkiem zarządu spółki kapitałowej (...). Przedsiębiorca ten (...) nie zarządza (...) częścią przedsiębiorstwa w imieniu i na rachunek spółki, lecz działa we własnym imieniu i na własny rachunek, uczestnicząc w ten sposób samodzielnie w obrocie prawnym.

W tym samym wyroku SN wskazał także:

**SN** (...) przepisy o działalności gospodarczej nie wskazują, aby umowy menedżerskie były wyłączone z działalności gospodarczej. (...) Pojęcie gospodarczej działalności usługowej nie pozwala przyjąć, że stałe wykonywanie rodzajowo jednej umowy (usługi) i dla jednego podmiotu nie może być działalnością gospodarczą. Brak jest także podstaw do ingerowania w sposób prowadzenia i wykonywania tej działalności, w szczególności do stwierdzenia, że skoro umowy menedżerskie mają być wykonywane tylko osobiście, to wobec tego nie stanowią prowadzenia działalności gospodarczej.

Z uzasadnienia przywołanego wyroku SN wynika, że objęcie ubezpieczeniem z tytułu działalności gospodarczej zamiast kontraktu menedżerskiego (a nie obok kontraktu, na zasadzie zbiegu tytułów ubezpieczeniowych) jest możliwe nawet wtedy, gdy działalność jest świadczona wyłącznie na rzecz jednego podmiotu gospodarczego – warunkiem jest jednak, aby menedżer nie był jednocześnie członkiem zarządu spółki. Jest to wykładnia odmienna od tej, którą przyjmuje ZUS.



**PRZYKŁAD\***

Piotr S. prowadzi działalność gospodarczą od 1 grudnia 2017 r. na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej (opłaca składki na ubezpieczenia ZUS od podstawy w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę). Przedmiotem działalności jest m.in. doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania. Od 1 stycznia 2018 r. Piotr S. zawarł ze spółką z o.o., zajmującą się dystrybucją prasy, umowę o zarządzanie. W ramach tej umowy spółka zleciła zainteresowanemu, w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, czynności kierowania wydzieloną częścią przedsiębiorstwa. Do głównych czynności menedżera należały: optymalizacja tras dystrybucji prasy, nadzór nad pracą kierowców, analiza sprzedaży prasy, wykonywanie analiz ekonomicznych, nadzór nad systemem informatycznym do pakowania gazet, utrzymywanie kontaktów między firmą a drukarnią prasy oraz współpraca ze sprzedawcami prasy. Przed podpisaniem umowy o zarządzanie Piotr S. nie podejmował żadnych działań zmierzających do pozyskania zleceń od innych podmiotów, jak również nie zatrudniał żadnych osób. Spółka pozostaje jego jedynym kontrahentem. W analogicznym stanie faktycznym Sąd Najwyższy uznał, że przedsiębiorca podlega ubezpieczeniom wyłącznie z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, a umowa o zarządzanie w ogóle nie stanowi tytułu do ubezpieczeń, ponieważ jest wykonywana w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez Piotra S. Rozstrzygnięcie to nie jest sprzeczne z zasadą prawną określoną w uchwale SN z 17 czerwca 2015 r. (III UZP 2/15), ponieważ Piotr S. nie jest członkiem zarządu spółki.

\* Przykład opracowany na podstawie wyroku SN z 29 marca 2017 r. (I UK 116/16)

## Menedżer w składzie zarządu spółki

Najkorzystniejsza pod względem obciążeń składkowych jest sytuacja płatnika – spółki kapitałowej, który osobę zarządzającą przedsiębiorstwem powołuje w skład zarządu i nie zawiera z nią, poza aktem powołania, żadnej innej umowy skutkującej obowiązkiem ubezpieczeniowym. W takiej sytuacji członek zarządu nie jest objęty ochroną ubezpieczeniową, a od jego wynagrodzenia, przyznanego na mocy uchwały, nie są odprowadzane żadne składki. W tym przypadku wykładnia przepisów nie budzi wątpliwości i jest jednolita – zarówno w przypadku orzeczeń sądów, jak i interpretacji indywidualnych wydawanych przez ZUS. W ZUS wykładnia ta stanowi utrwaloną praktykę interpretacyjną, na którą przedsiębiorca może się powołać w razie sporu sądowego z tym organem, tak jakby posiadał interpretację indywidualną wydaną we własnej sprawie (por. decyzję z 20 lutego 2015 r., znak DI/100000/43/175/2015, z 17 listopada 2016 r., znak DI/100000/43/1189/2016, z 14 lipca 2017 r., znak DI/200000/43/886/2017, z 4 sierpnia 2017 r., znak DI/200000/43/936/2017).

### UWAGA!

Osoba zarządzająca przedsiębiorstwem i powołana w skład jego zarządu nie podlega ubezpieczeniom ZUS, jeżeli sprawuje swoją funkcję wyłącznie na podstawie aktu powołania.

## Podleganie ubezpieczeniom w ZUS przez osobę zarządzającą przedsiębiorstwem w zależności od formy zatrudnienia

Forma/status zatrudnienia	Zakres podlegania ubezpieczeniom	Podstawa wymiaru składek	Uwagi
<b>Powołanie w skład zarządu (bez zawarcia innej umowy)</b>	Brak podlegania	Brak obowiązku opłacania składek	Wykładnia potwierdzona przez ZUS w utrwalonej praktyce interpretacyjnej
<b>Umowa o pracę</b>	Obowiązkowo ubezpieczenia pracownicze: emerytalne, rentowe, chorobowe wypadkowe, zdrowotne	Przychód ze stosunku pracy (z uwzględnieniem ustawowych odliczeń oraz limitu 30-krotności)	Forma zatrudnienia generująca najwyższe obciążenia z tytułu składek
<b>Kontrakt menedżerski jako umowa samoistna</b>	Obowiązkowo ubezpieczenia za zleceniobiorcę: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne, dobrowolnie ubezpieczenie chorobowe	Przychód z tytułu kontraktu menedżerskiego (z uwzględnieniem ustawowych odliczeń oraz limitów – 30-krotności oraz miesięcznego ograniczenia podstawy wymiaru składki chorobowej)	Forma zatrudnienia generująca stosunkowo wysokie obciążenia z tytułu składek; w celu optymalizacji kosztów możliwość wykorzystania faktycznie istniejącego zbiegu tytułów do ubezpieczeń
<b>Kontrakt menedżerski z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, będącą jednocześnie członkiem zarządu</b>	Obowiązkowo ubezpieczenia jak za zleceniobiorcę: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne, dobrowolnie ubezpieczenie chorobowe	Przychód z tytułu kontraktu menedżerskiego (z uwzględnieniem ustawowych odliczeń oraz limitów – 30-krotności oraz miesięcznego ograniczenia podstawy wymiaru składki chorobowej)	Wykładnia potwierdzona w uchwale SN, z mocą zasady prawnej
<b>Kontrakt menedżerski z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, niebędącą jednocześnie członkiem zarządu</b>	Zdaniem ZUS – obowiązkowo ubezpieczenia jak za zleceniobiorcę: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne, dobrowolnie ubezpieczenie chorobowe	Zdaniem ZUS – przychód z tytułu kontraktu menedżerskiego (z uwzględnieniem ustawowych odliczeń oraz limitów – 30-krotności oraz miesięcznego ograniczenia podstawy wymiaru składki chorobowej)	Wykładnia kwestionowana w orzecznictwie SN – zdaniem Sądu Najwyższego menedżer zatrudniony na wskazanych warunkach podlega ubezpieczeniom jako przedsiębiorca, a kontrakt jest realizowany w ramach działalności gospodarczej, dlatego nie stanowi tytułu do ubezpieczeń
<b>Wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. będący jednocześnie jedynym członkiem zarządu</b>	Obowiązkowo ubezpieczenia za osobę prowadzącą działalność pozarolniczą: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne, dobrowolnie ubezpieczenie chorobowe	Na ubezpieczenia społeczne – zadeklarowana kwota nie mniejsza niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (w 2018 r. – 2665,80 zł); na ubezpieczenie zdrowotne – 75% przeciętnego wynagrodzenia z IV kwartału poprzedniego roku (w 2018 r. – 3554,93 zł)	Orzecznictwo sądów, w tym SN, wskazuje, że wspólnik jednoosobowej spółki z o.o. będący jednocześnie jedynym członkiem zarządu nie może zarządzać firmą w ramach stosunku pracy

## PODSTAWA PRAWNA:

- art. 22 § 1, art. 29 § 1, art. 281 pkt 1, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- art. 6 ust. 1 pkt 1, pkt 4 i pkt 5, art. 8 ust. 6 pkt 4, art. 9, art. 11, art. 12, art. 18 ust. 1, ust. 8, art. 47, art. 83 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, lit. c, lit. e, art. 81 ust. 1–2 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1938; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138
- art. 12, art. 13 pkt 7 i pkt 9 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 200; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 201, art. 202 § 4–5, art. 203 § 1, art. 210 § 1, art. 369 § 5–6, art. 370 § 1, art. 379 § 1 ustawy z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1577; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 58 § 1, art. 734 § 1, art. 750 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 459; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- § 1 ust. 1 pkt 1 i 3 oraz załączniki nr 1, 3 i 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 222; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 319

**Joanna Stolarska**

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

Czytaj także: „Jak ustalić wynagrodzenie za pracę członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## 2 Jak skorygować kod tytułu ubezpieczenia w dokumentacji zgłoszeniowej i rozliczeniowej ZUS

### PROBLEM

Mój pracownik wygrał w sądzie z ZUS i w marcu 2018 r. dostałam decyzję o przyznaniu mu emerytury od 22 sierpnia 2016 r. Muszę teraz zmienić mu kod ubezpieczenia z datą wsteczną na 01 10 10 i sporządzić korekty dokumentów rozliczeniowych za cały okres objęty decyzją (za pracownika były składane tylko raporty ZUS RCA, nie było raportów świadczeniowych). Jak przeprowadzić taką korektę? Czy korekty wysyła się jako pełny zestaw dokumentów za cały miesiąc (ZUS RCA, RSA, DRA), czy należy złożyć tylko jeden korygowany dokument? Jak skorygować miesiąc, w trakcie którego następuje zmiana kodu tytułu ubezpieczenia?

### RADA

W przedstawionej sytuacji najpierw należy wyrejestrować pracownika z ubezpieczeń na druku ZUS ZWUA z datą 22 sierpnia 2016 r., z kodem 01 10 00, a następnie ponownie go zgłosić do ubezpieczeń, z tą samą datą, z prawidłowym kodem tytułu (01 10 10). Następnie należy sporządzić dokumenty

rozliczeniowe korygujące. W zestawie dokumentów korygujących za każdy miesiąc powinna się znaleźć deklaracja zbiorcza ZUS DRA zawierająca wszystkie dane o ubezpieczonych oraz raport ZUS RCA dotyczący tylko tego pracownika (przy założeniu, że nie będą przeprowadzane korekty za inne osoby), z poprawnym kodem tytułu ubezpieczenia.

## ■ UZASADNIENIE

Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń w ZUS osób będących pracownikami spoczywa na płatniku składek. Płatnik dokonuje zgłoszenia w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. O wszelkich zmianach w stosunku do danych wykazanych w zgłoszeniach płatnik składek zawiadamia ZUS w terminie 7 dni od ich zaistnienia. Zmiany w zakresie kodu tytułu ubezpieczenia oraz rodzajów ubezpieczeń i terminów ich powstania (tzw. schemat podlegania ubezpieczeniom) muszą być zgłoszone przez płatnika składek poprzez wyrejestrowanie i ponowne zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych zawierające prawidłowe dane. Kod tytułu ubezpieczenia składa się z 6 znaków, oznaczających:

- podmiot podstawowy wraz z rozszerzeniem (4 znaki),
- ustalone bądź nieustalone prawo do emerytury lub renty (1 znak),
- stopień niepełnosprawności (1 znak).

Dla pracownika podlegającego ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu podmiot podstawowy wraz z rozszerzeniem to 01 10. Z kolei kwestię prawa do emerytury/renty opisuje cyfra: „0” – brak ustalonego prawa, lub „1” – ustalone prawo do emerytury. Jeżeli osoba nie posiada orzeczenia o niepełnosprawności (lub posiada, ale nie okazała go płatnikowi), ostatni znak to „0”. Tak więc ostateczny prawidłowy kod tytułu ubezpieczenia dla Państwa pracownika, obowiązujący od 22 sierpnia 2016 r., to 01 10 10.

### PRZYKŁAD

Pracodawca otrzymał wyrok sądu, zgodnie z którym pracownikowi zostało ustalone prawo do emerytury od 22 sierpnia 2016 r. W związku z tym pracownika, o którym mowa w problemie, pracodawca jest zobowiązany wyrejestrować z ubezpieczeń na druku ZUS ZWUA z kodem przyczyny wyrejestrowania 600 („inna przyczyna”), z datą 22 sierpnia 2016 r., z kodem tytułu ubezpieczenia, z którym był zgłoszony dotychczas, tj. 01 10 00. Następnie pracodawca musi go ponownie zgłosić do tych samych ubezpieczeń, z tą samą datą, tym razem z nowym kodem tytułu ubezpieczenia, wskazującym na pracownika z ustalonym prawem do emerytury, tj. 01 10 10. Po ponownym zgłoszeniu pracownika z ustalonym prawem do emerytury należy skorygować złożoną dokumentację rozliczeniową za wszystkie miesiące, kiedy był on wykazywany z nieprawidłowym oznaczeniem. W comiesięcznym raporcie ZUS RCA pracownika wykazuje się bowiem z odpowiednim kodem tytułu ubezpieczenia. Poczynając od 22 sierpnia 2016 r. powinien być rozliczany z kodem 01 10 10, a nie 01 10 00.

W razie stwierdzenia nieprawidłowości w danych wykazanych w raportach bądź w deklaracji płatnik jest zobowiązany do złożenia dokumentów rozliczeniowych korygujących, tzn. deklaracji korygującej i raportu/raportów korygujących. Jeśli błąd wystąpił w jednym raporcie imiennym, zestaw korygujący musi zawierać ten poprawiony raport imienny oraz

deklarację korygującą ze wszystkimi danymi dotyczącymi ogółu ubezpieczonych. Do deklaracji i raportu korygującego nie dołącza się pozostałych raportów, wypełnionych prawidłowo.

Imienny raport korygujący powinien być oznaczony tym samym numerem (w polu 01 „Identyfikator raportu”) co deklaracja rozliczeniowa korygująca, której jest załącznikiem. Jeżeli dokument za dany miesiąc jest korygowany pierwszy raz, to w miejscu identyfikatora wpisuje się 02.

### PRZYKŁAD

W przedstawionym stanie faktycznym (z poprzedniego przykładu, gdzie ZUS ustalił ubezpieczonemu prawo do emerytury od 22 sierpnia 2016 r.) korektę raportu ZUS RCA za tego pracownika, za sierpień 2016 r., z identyfikatorem 02/08/2016 należy przeprowadzić następująco:

- w bloku III.B wykazać pracownika z kodem 01 10 00 oraz podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wyliczoną proporcjonalnie za okres, kiedy podlegał jako pracownik bez ustalonego prawa do emerytury (od 1 do 21 sierpnia),
- w bloku IV.B – wykazać pracownika z kodem 01 10 10 i podstawą wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia ustaloną dla okresu od 22 do 31 sierpnia 2016 r. (od dnia uzyskania statusu emeryta do ostatniego dnia okresu rozliczeniowego).

Aby ustalić podstawę proporcjonalną, należy podzielić ją przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca i pomnożyć przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniom w tym miesiącu z kodem sprzed uzyskania prawa do emerytury. Założmy, że wynagrodzenie wypłacone temu pracownikowi w sierpniu 2016 r. wyniosło 3000 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za okres:

- od 1 do 21 sierpnia wynosi 2032,26 zł ( $3000 \text{ zł} : 31 \text{ dni} \times 21 \text{ dni}$ ),
- od 22 do 31 sierpnia – 967,74 zł ( $3000 \text{ zł} - 2032,26 \text{ zł}$ ).

Natomiast w raporcie korygującym ZUS RCA za tego pracownika, np. za wrzesień 2016 r. (kiedy przez cały miesiąc miał prawo do emerytury), składanym z identyfikatorem 02/09/2016 (zakładamy, że jest to pierwsza korekta za ten miesiąc), należy:

- w bloku III.B – umieścić kod tytułu 01 10 00, a następnie w polach dotyczących podstaw składek i ich kwot wpisać zera,
- w bloku IV.B (dotyczącym tego samego pracownika) wpisać poprawny kod, tj. 01 10 10, i w kolejnych polach rozliczyć należne składki od podstaw wymiaru, które dotyczyły września 2016 r.

Raport korygujący należy przesłać do ZUS w komplecie z deklaracją rozliczeniową ZUS DRA, opatrzoną tym samym numerem identyfikatora co raport.

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 36 ust. 1, ust. 2, ust. 4, ust. 10, ust. 13, ust. 14, art. 47a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- § 1 pkt 1, pkt 3, pkt 12, pkt 14, pkt 15 oraz załączniki nr 12, 14, 15 i 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 222; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 319

**Izabela Nowacka**

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

### 3 Czy kierowca międzynarodowy zatrudniony przez polską firmę musi posiadać zaświadczenie A1

#### PROBLEM

Czy zatrudniany przez nas na podstawie umowy o pracę kierowca międzynarodowy, pracujący głównie za granicą, musi posiadać z ZUS zaświadczenie A1 o ustawodawstwie właściwym? Kierowca świadczy pracę na terenie całej Unii Europejskiej.

#### RADA

Tak. W przedstawionej przez Państwa sytuacji kierowca transportu międzynarodowego jest obecnie uznawany za pracownika delegowanego. W związku z tym musi posiadać potwierdzenie ustawodawstwa mającego zastosowanie w zakresie ubezpieczeń społecznych – zaświadczenie A1. Oznacza to, że jako pracodawca są Państwo zobowiązani uzyskać dla niego poświadczenie tego formularza w ZUS. W okresie świadczenia pracy kierowca musi wozić go ze sobą. Szczegóły w uzasadnieniu.

#### UZASADNIENIE

Zaświadczenie A1 potwierdza, któremu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego podlega dana osoba. Wystawione przez ZUS zaświadczenie potwierdza, że w okresie pracy za granicą właściwe jest ustawodawstwo polskie, a więc składki powinny być opłacane w Polsce. Może ono zostać wydane, jeśli są spełnione następujące warunki:

- pracodawca prowadzi normalną działalność w państwie wysyłającym, tzn. prowadzi tam znaczną część faktycznej działalności (a nie tylko działalność związaną z samym zarządzaniem wewnętrznym i administrowaniem firmą), na terytorium państwa członkowskiego, w którym firma ma swoją siedzibę,

- pracownik podlegał przed okresem delegowania systemowi zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego (w omawianym przypadku – Polski, przez co najmniej 1 miesiąc),
- zostaje zachowany związek pracownika z pracodawcą w okresie delegowania (pracę uważa się za wykonywaną na rzecz pracodawcy państwa wysyłającego, jeżeli jest ona wykonywana dla tego pracodawcy oraz gdy istnieje bezpośredni związek między pracownikiem a pracodawcą, który go delegował, tzn. strony łączy stosunek pracy oraz istnieje faktyczny związek wykonywanych obowiązków z działalnością pracodawcy),
- okres delegowania nie przekracza 24 miesięcy,
- pracownik nie został wysłany w celu zastąpienia innej osoby delegowanej.

Z przedstawionego przez Państwa stanu faktycznego można wywnioskować, że wszystkie wskazane warunki są spełnione. Prowadzą państwo normalną działalność w Polsce, kierowca jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a zatem podlega polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego (w ZUS), oraz w okresie delegowania jest zachowany związek pracownika z pracodawcą i jego zakresem działalności. Jeżeli okres delegowania nie przekracza 24 miesięcy i kierowca nie zastępuje innej osoby delegowanej, to ZUS jest zobowiązany wystawić zaświadczenie A1. Kierowca z kolei ma obowiązek posiadać je podczas wykonywania pracy za granicą. Nie ma przy tym znaczenia, że kierowca nie ma stałego miejsca zamieszkania za granicą (adresu zamieszkania w państwie przyjmującym).

Prawo do kontroli zaświadczenia A1 na terytorium świadczenia pracy mają odpowiednie organy lub podmioty odpowiedzialne na terytorium danego państwa członkowskiego (w każdym państwie UE są to różne instytucje o różnych nazwach). Kontrola ta dotyczy prawidłowości delegowania pracowników na terytorium danego kraju, a w szczególności ustalenia, czy:

- pracodawca delegujący pracownika do innego kraju rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego oraz
- pracownik delegowany na terytorium innego kraju wykonuje pracę na tym terytorium tylko tymczasowo.

Posiadanie przez kierowcę zaświadczenia A1 jest bardzo istotnym obowiązkiem. Jest ono skrupulatnie sprawdzane w trakcie kontroli pod kątem przestrzegania przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia w transporcie drogowym (szczególnie we Francji i Austrii). Brak zaświadczenia A1 może w niektórych sytuacjach skutkować nałożeniem na Państwa firmę znaczącej kary finansowej, a nawet zawieszeniem możliwości świadczenia usług w państwie przyjmującym (np. we Francji). Obowiązek posiadania zaświadczenia A1 spoczywa również na kierowcach prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (w ramach tzw. samozatrudnienia).

### UWAGA!

Polski kierowca międzynarodowy świadczący pracę najemną na terenie UE musi bezwzględnie posiadać przy sobie zaświadczenie A1 – za jego brak grożą dotkliwe kary finansowe, a nawet zawieszenie możliwości świadczenia usług w państwie przyjmującym.

### PRZYKŁAD

Polski kierowca w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 28 lutego 2018 r. świadczył pracę na terenie całej Unii Europejskiej, w ramach stosunku pracy, na rzecz swojego pracodawcy – polskiej spółki z o.o. z siedzibą we Wrocławiu. Pracodawca był zobowiązany

zany uzyskać dla niego poświadczenie formularza A1, który kierowca miał stale przy sobie na wypadek kontroli. Od 1 marca 2018 r. kierowca ten zarejestrował w Polsce jednoosobową działalność gospodarczą – nadal świadczy usługi na terenie całej Unii Europejskiej (w ramach tzw. samozatrudnienia). W takim przypadku również musi posiadać zaświadczenie A1. Jest zobowiązany uzyskać je w ZUS we własnym zakresie.

W takim przypadku, jak opisany przez Państwa, tj. świadczenia pracy na terytorium całej Unii Europejskiej, we wniosku o wydanie zaświadczenia A1 należy wpisać „wszystkie kraje Unii Europejskiej” lub „wszystkie kraje UE”. Zaświadczenie A1 o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej jest wydawane przez ZUS zasadniczo w terminie 7 dni. Ewentualna odmowa wydania zaświadczenia A1 powinna nastąpić w formie decyzji administracyjnej. Przysługuje od niej prawo odwołania się do sądu na ogólnych zasadach wskazanych w art. 83 ust. 2–3 ustawy systemowej.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – Dz.Urz. UE L z 2004 r., Nr 166, str. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2017 r. Nr 76, poz. 13
- art. 3 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) nr 987/2009 dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – Dz.Urz. UE L z 2009 r., Nr 284, str. 1; ost.zm. Dz.Urz. UE L z 2018 r. Nr 54, poz. 18
- art. 83 ust. 2–3 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398

**Michał Szypniewski**

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

## 4 Jakie składki powinien opłacać pracodawca od umowy zlecenia zawartej z własną pracownicą przebywającą na urlopie rodzicielskim

Zobacz więcej [www.inforakademia.pl](http://www.inforakademia.pl)



### PROBLEM

Pracownicy przebywającej na urlopie rodzicielskim wypłacamy zasiłek macierzyński. Chcielibyśmy, aby w czasie trwania tego urlopu wykonywała u nas umowę zlecenia. Czy powinniśmy zgłosić ją do ubezpieczeń w ZUS jako zleceniobiorcę?

### RADA

Tak. Powinni Państwo zgłosić do ZUS pracownicę realizującą umowę zlecenia w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego, ponieważ z tytułu umowy



zlecenia będzie ona podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu. Szczegóły w uzasadnieniu.

## UZASADNIENIE

Pobieranie zasiłku macierzyńskiego stanowi samodzielny tytuł do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. Osoba pobierająca zasiłek macierzyński podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie ma innych tytułów do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. W okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego nie jest natomiast objęta ubezpieczeniami chorobowym i wypadkowym. Za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami (art. 184 Kodeksu pracy).

Zawarcie umowy zlecenia z własnym pracodawcą, co do zasady, skutkuje tym, że umowa zlecenia powinna być oskładkowana tak jak umowa o pracę. Zleceniobiorca jest traktowany jak pracownik podmiotu, dla którego realizuje zarówno umowę o pracę, jak i umowę zlecenia (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej). Zasada ta nie ma jednak zastosowania do osób przebywających na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, a także wychowawczym. Oznacza to, że jeśli pracownik przebywający na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim zawarł umowę zlecenia lub umowę o dzieło:

- z własnym pracodawcą albo
- z innym podmiotem, na podstawie której będzie świadczyć pracę na rzecz pracodawcy, wówczas z tytułu umowy zlecenia nie powstanie obowiązek ubezpieczeń społecznych. ZUS uznaje, że stosunek pracy w okresie urlopow macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego zostaje zawieszony. Tym samym pracownik korzystający z ww. uprawnień, zawierając umowę zlecenia z własnym pracodawcą, powinien być traktowany jak „obcy” zleceniobiorca – tak jakby stron nie wiązała równocześnie umowa o pracę. Potwierdza to ZUS m.in. w interpretacji z 23 grudnia 2014 r. (znak: DI/200000/43/1481/2014), w której stwierdził, że brak jest obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne przez osobę pobierającą zasiłek macierzyński i wykonującą umowę zlecenia zawartą z własnym pracodawcą.

W związku z tym, jeśli Państwa pracownica w okresie urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego będzie dodatkowo wykonywać umowę zlecenia, tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych będzie dla niej w dalszym ciągu pobieranie zasiłku macierzyńskiego. Nie ma znaczenia, że umowa zlecenia została zawarta z własnym pracodawcą. Z tytułu umowy zlecenia osoba ta może przystąpić do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych na zasadzie dobrowolności, chociaż taką chęć zleceniobiorcy deklarują raczej sporadycznie (wówczas obowiązkowa będzie także składka na ubezpieczenie wypadkowe). Z tytułu umowy zlecenia pracownica będzie objęta obowiązkowo ubezpieczeniem zdrowotnym (art. 82 ust. 1 ustawy zdrowotnej). Analogiczne zasady obowiązują w przypadku osób, które zawarły umowę zlecenia z podmiotem innym niż pracodawca, ale zleczone usługi realizują na rzecz pracodawcy.

### PRZYKŁAD

Anna W. przebywa na urlopie rodzicielskim do 31 marca 2018 r. i z tego tytułu otrzymuje zasiłek macierzyński. Jednocześnie zawarła ze swoim pracodawcą umowę zlecenia na okres od 1 stycznia do 31 marca 2018 r. W tej sytuacji z tytułu umowy zlecenia obowiązkowa będzie jedynie składka zdrowotna (przy założeniu, że zleceniobiorczyni

nie wnioskuję o objęcie ubezpieczeniami dobrowolnymi). Pracodawca powinien więc zgłosić ją do ubezpieczenia zdrowotnego na formularzu ZUS ZZA z kodem 04 11 xx, a należne składki wykazywać i rozliczać w raporcie miesięcznym ZUS RZA.

Trzeba jednak pamiętać, że z chwilą zaprzestania pobierania przez pracownicę zasiłku macierzyńskiego, jeśli nadal będzie wykonywać umowę zlecenia, jej sytuacja ubezpieczeniowa ulegnie zmianie. Umowa zlecenia od następnego dnia po zaprzestaniu pobierania zasiłku macierzyńskiego będzie ozusowana na takich samych zasadach jak umowa o pracę, ze względu na fakt, że jest to umowa zawarta z własnym pracodawcą (a stosunek pracy nie jest już zawieszony).

### PRZYKŁAD

Justyna K. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w spółce A. Obecnie przebywa na urlopie rodzicielskim do 29 kwietnia 2018 r. i pobiera z tego tytułu zasiłek macierzyński. Od 1 lutego 2018 r. wykonuje na rzecz pracodawcy umowę zlecenia zawartą ze spółką zależną B, która dla spółki A świadczy usługi kadrowo-płacowe. W tym przypadku spółka B (jako zleceniodawca) powinna zgłosić Justynę K. do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy zlecenia i opłacać za nią składkę na ubezpieczenie zdrowotne (Justyna K. nie wnioskowała o objęcie ubezpieczeniami dobrowolnymi). Jeżeli po zakończeniu urlopu rodzicielskiego Justyna K. w dalszym ciągu będzie wykonywać umowę zlecenia na rzecz swojego pracodawcy, wówczas:

- dotychczasowy zleceniodawca będzie zobowiązany wyrejestrować ubezpieczoną z ubezpieczenia zdrowotnego z datą 30 kwietnia 2018 r.,
- pracodawca będzie zobowiązany doliczać do przychodu ze stosunku pracy przychody z tytułu umowy zlecenia (należne od 30 kwietnia 2018 r.) i od zsumowanych kwot rozliczać składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 xx.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6 ust. 1 pkt 4 i pkt 19, art. 8 ust. 2a, art. 9 ust. 1c, art. 18 ust. 1 i ust. 1a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. e, art. 81 ust. 1, art. 82 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1938; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138
- § 1 pkt 3, pkt 5, pkt 13 oraz załączniki nr 3, 5, 13 i 18 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz innych dokumentów – j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 222; ost.zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 319

**Małgorzata Kozłowska**

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

### 1 Czy przysługuje wyrównanie zasiłku macierzyńskiego w przypadku rezygnacji z urlopu rodzicielskiego

#### PROBLEM

Jedna z naszych pracownic kilka dni po porodzie złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego po urlopie macierzyńskim, na którym przebywała do 15 marca 2018 r. We wniosku określiła, że urlop rodzicielski chce wykorzystać w jednej części, na którą składa się 6 tygodni i 26 tygodni tego urlopu. Pod koniec marca pracownica zadeklarowała powrót do pracy po wykorzystaniu 4 tygodni urlopu rodzicielskiego. Czy powinniśmy przeliczyć podstawę przysługującego jej zasiłku macierzyńskiego i wypłacić wyrównanie do 100% podstawy wymiaru (dotychczas pracownica otrzymywała 80% zasiłek)?

#### RADA

Pracownicy należy wyrównać zasiłek macierzyński wypłacony dotychczas w wysokości 80% podstawy wymiaru do 100% tej podstawy. Dodatkowym warunkiem jest to, aby zasiłek macierzyński za dalszy okres nie został pobrany przez drugiego z rodziców/opiekunów. Szczegóły w uzasadnieniu.

#### UZASADNIENIE

Urlop rodzicielski przysługuje od następnego dnia po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, nie dłużej niż przez 32 tygodnie (przy urodzeniu jednego dziecka).

Pracownica może skorzystać z urlopu rodzicielskiego:

- składając wniosek o pełny wymiar (32 tygodnie) – w ciągu 21 dni po porodzie;
- maksymalnie w 4 częściach, będących wielokrotnością tygodnia, z których każda nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:
  - pierwszej części, która w przypadku urodzenia jednego dziecka nie może być krótsza niż 6 tygodni, a w przypadku przyjęcia przez pracownika dziecka na wychowanie – nie może być krótsza niż 3 tygodnie,
  - gdy pozostała część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni (ostatnia część zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego).

Jeżeli pracownica złoży wniosek o urlop rodzicielski później niż w ciągu 21 dni po porodzie, jest on udzielany na podstawie wniosku składanego w terminie 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu lub jego części.

Ponadto 16 tygodni urlopu rodzicielskiego można wykorzystać w dogodnym dla rodziców czasie, który nie przypada bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu. W takim przypadku z urlopu można skorzystać nie dłużej niż do końca roku kalendarzowego, w którym

dziecko kończy 6. rok życia. Takiej możliwości zostanie pozbawiona ubezpieczona, która w ciągu 21 dni po porodzie złożyła wniosek o urlop macierzyński w pełnym wymiarze, tj. 32 tygodni, a następnie zrezygnowała z jego części.

Pracownica, która złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze w ciągu 21 dni po porodzie, może zrezygnować z korzystania z tego urlopu w całości lub w części i powrócić do pracy. Pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z urlopu rodzicielskiego albo jego części pracownica powinna złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy.

**Zobacz wzór Wniosku w sprawie rezygnacji przez pracownicę z korzystania z urlopu rodzicielskiego w zakładce Formularze i umowy na [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

Rezygnacja przez pracownicę z części urlopu rodzicielskiego może nastąpić, jeżeli wykorzystana część urlopu jest wielokrotnością tygodnia i jego wymiar nie jest krótszy od wymiaru wymaganych minimalnie pierwszych 6 tygodni. Jednak za zgodą pracodawcy pracownik może w każdym czasie zrezygnować z urlopu rodzicielskiego i powrócić do pracy. W takim przypadku wykorzystana część urlopu nie musi być wielokrotnością tygodnia, a powrót do pracy może nastąpić wcześniej niż po wykorzystaniu minimalnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, np. po kilku dniach.

W okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego pracownica otrzymuje zasiłek macierzyński. Zasiłek w wysokości 80% jest wypłacany w przypadku, gdy pracownica w ciągu 21 dni po porodzie złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Jeżeli pracownica w terminie 21 dni po porodzie nie ubiegała się o pełny wymiar urlopu rodzicielskiego lub złożyła wniosek o urlop rodzicielski w niższym wymiarze, zasiłek będzie wypłacany w wysokości:

- 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego i pierwszych 6 tygodni urlopu rodzicielskiego oraz
- 60% podstawy wymiaru zasiłku za pozostały okres urlopu rodzicielskiego.

Jeżeli pracownica otrzymywała zasiłek macierzyński w wysokości 80%, a następnie zrezygnowała z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (32 tygodni) lub z 26 tygodni tego urlopu, ma prawo do jednorazowego wyrównania pobranego zasiłku macierzyńskiego do wysokości 100%.

W przypadku gdy ubezpieczona pobierająca zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru zrezygnuje z niego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 26 tygodni na rzecz ojca dziecka, nie ma prawa do wyrównania zasiłku. Wówczas ubezpieczonemu ojcu dziecka przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru.

Jednorazowe wyrównanie jest wypłacane w terminie wypłaty zasiłków, a więc gdy wypłaty dokonuje:

- płatnik składek – w terminach przyjętych do wypłaty wynagrodzeń lub dochodów,
- ZUS – na bieżąco po stwierdzeniu uprawnień,

przy czym nie później niż w ciągu 30 dni od daty złożenia wniosku w sprawie rezygnacji z zasiłku za dalszy okres lub innego dokumentu niezbędnego do wypłaty wyrównania.

**PRZYKŁAD**

Pracownica, o której mowa w pytaniu, po wykorzystaniu 4 tygodni urlopu rodzicielskiego powróciła do pracy. Za okres urlopow macierzyńskiego i rodzicielskiego (łącznie za 24 tygodnie) miała prawo do 80% zasiłku macierzyńskiego. Podstawa wymiaru zasiłku wyniosła 2100 zł (po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika, tj. 13,71%), a 80% stawka dzienna zasiłku – 56 zł. Pracownica ma prawo do jednorazowego wyrównania zasiłku do 100% podstawy wymiaru.

Jednorazowe wyrównanie należy obliczyć w następujący sposób:

- $2100 \text{ zł} : 30 = 70 \text{ zł}$  (100% stawka dzienna),
- $70 \text{ zł} - 56 \text{ zł} = 14 \text{ zł}$  (kwota wyrównania za 1 dzień),
- $14 \text{ zł} \times 168 \text{ dni}$  (24 tygodnie  $\times$  7 dni) = 2352 zł (kwota jednorazowego wyrównania).

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 29 ust. 1, art. 29a ust. 1, art. 30a, art. 31 ust. 4, art. 64 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368
- art. 179<sup>1</sup>, art. 182<sup>1c</sup>, art. 182<sup>1d</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357

**Bogusław Nowakowski**

praktyk z 25-letnim stażem w dziale świadczeń krótkoterminowych

**Czytaj także:** „W jakiej wysokości wypłacić zasiłek macierzyński pracownicy, która nie określiła sposobu korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## 2 Od jakiej kwoty ustalić wysokość zasiłku opiekuńczego, jeżeli decyzja ZUS obniżająca podstawę wymiaru składek została zaskarżona

### PROBLEM

ZUS zakwestionował podstawę wymiaru składek jednej z naszych pracownic niezdolnej do pracy w okresie ciąży, ostatecznie znacznie obniżając wysokość zasiłku chorobowego. Obecnie postępowanie w tej sprawie toczy się przed sądem. Pracownica po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powróciła do pracy i wykonywała ją przez miesiąc, po czym z powodu choroby swojego kilkuniesięczonego dziecka wystąpiła o zasiłek opiekuńczy. Jaką podstawę wymiaru powinniśmy przyjąć do obliczenia wysokości tego zasiłku? Pracownica powróciła do pracy po urlopie rodzicielskim i wykonywała swoje obowiązki za wynagrodzeniem wynikającym z umowy o pracę, które nadal uważamy za adekwatne do obowiązków i odpowiedzialności tej osoby.

## ■ RADA

Pomimo że decyzja ZUS obniżająca podstawę wymiaru nie jest prawomocna ze względu na to, że ubezpieczona wniosła od tej decyzji odwołanie do sądu, rekomendowanym rozwiązaniem jest ustalenie podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego od kwoty wskazanej przez ZUS. Szczegóły w uzasadnieniu.

## ■ UZASADNIENIE

Do kompetencji ZUS należy m.in. wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy systemowej). Realizacja tego zadania jest nierozzerwanie związana z prawidłowym i zgodnym z przepisami wyznaczeniem przez ww. organ podstawy wymiaru składek w przypadku wątpliwości co do ustaleń w tym zakresie dokonanych przez płatnika składek. W wyroku z 29 listopada 2017 r. (P 9/15) TK zaaprobował stanowisko Prezesa ZUS, w którym stwierdził on, że:

**ZUS** (...) nie powinny korzystać z ochrony działania osób ubezpieczonych – podejmowane w porozumieniu z płatnikami składek (pracodawcami) – polegające na świadomym dążeniu do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych jego uczestników. ZUS, jako dysponent Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (...), ma obowiązek nie tylko sprawdzać, czy osoba zgłaszana do ubezpieczeń społecznych posiada do nich tytuł, ale także czy podstawa wymiaru składek wykazywana jest zgodnie z obowiązującymi przepisami. Stąd jednostki terenowe ZUS mają obowiązek podejmowania działań wyjaśniających lub kontrolnych w razie uzasadnionego podejrzenia fikcyjnego wykazywania podstaw wymiaru składek (w praktyce chodzi o wykazywanie w dokumentach rozliczeniowych rażąco wysokich podstaw wymiaru składek, czyli wynagrodzeń wykraczających poza możliwe do uznania jako godziwe, czyli nieekwiwalentnych w stosunku do wkładu pracy, kwalifikacji pracownika, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, wielokrotnie wyższych niż wynagrodzenia pracowników na podobnych stanowiskach). Działania wyjaśniające podejmowane są wtedy, gdy podczas ustalania prawa do zasiłku i jego wysokości ZUS ma uzasadnione wątpliwości co do objęcia osoby występującej o zasiłek ubezpieczeniami społecznymi lub co do wysokości przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek.

Ubezpieczony, który nie zgadza się z decyzją ZUS, może ją zaskarżyć do sądu. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku Państwa pracownicy. Nie zmienia to jednak faktu, że do chwili rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rekomendowanym rozwiązaniem dla płatnika zasiłku jest przyjęcie do obliczenia wysokości zasiłku opiekuńczego podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ustalonej przez ZUS w decyzji (mimo że nie jest prawomocna).

Decyzja ZUS czy wyrok sądu nie dają podstawy do automatycznej zmiany wynagrodzenia w umowie o pracę. Pracodawca może to uczynić, zawierając z pracownikiem porozumienie stron w tym zakresie albo wypowiadając warunki umowy w przypadku braku jego zgody na zmianę. Może też nie modyfikować wynagrodzenia, jeżeli strony nadal uważają je za słuszne, biorąc pod uwagę m.in. zakres odpowiedzialności, obowiązków, doświadczenie zawodowe i wykształcenie pracownika.

**PRZYKŁAD**

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, której ZUS w wyniku postępowania wyjaśniającego zakwestionował podstawę wymiaru składek, spełnia warunki do wypłaty zasiłku opiekuńczego na chore dziecko za okres od 26 marca do 5 kwietnia 2018 r. (11 dni). Wynagrodzenie tej osoby ustalone w umowie o pracę wynosi 7000 zł, natomiast ZUS określił je w kwocie 3400 zł. Pracownica nie otrzymuje innych składników wynagrodzenia, które można zaliczyć do podstawy zasiłkowej. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ustalona przez ZUS, tj. 3400 zł. Zasiłek za cały wskazany okres wyniesie 860,64 zł i został obliczony w następujący sposób:

- $3400 \text{ zł} - 466,14 \text{ zł} (3400 \text{ zł} \times 13,71\%) = 2933,86 \text{ zł}$ ,
- $2933,86 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 97,80 \text{ zł} (100\% \text{ stawka dzienna})$ ,
- $97,80 \text{ zł} \times 80\% = 78,24 \text{ zł} (80\% \text{ stawka dzienna})$ ,
- $78,24 \text{ zł} \times 6 \text{ dni} (\text{liczba dni zasiłku opiekuńczego w marcu } 2018 \text{ r.}) = 469,44$ ,
- $78,24 \text{ zł} \times 5 \text{ dni} (\text{liczba dni zasiłku opiekuńczego w kwietniu } 2018 \text{ r.}) = 391,20 \text{ zł}$ .

Natomiast wynagrodzenie za pracę za marzec i kwiecień 2018 r. pracodawca ustalił na podstawie kwoty uzgodnionej przez strony w umowie o pracę, czyli 7000 zł, tj.:

- wynagrodzenie za pracę w marcu 2018 r.:

$7000 \text{ zł} : 30 = 233,33 \text{ zł}$ ;  $233,33 \text{ zł} \times 6 \text{ dni} (\text{liczba dni zasiłku opiekuńczego}) = 1399,98 \text{ zł} (\text{potrącenie wynagrodzenia za zasiłek opiekuńczy})$ ,

$7000 \text{ zł} - 1399,98 \text{ zł} = 5600,02 \text{ zł} (\text{wynagrodzenie za pracę})$ ;

- wynagrodzenie za pracę w kwietniu 2018 r.:

$7000 \text{ zł} : 30 = 233,33 \text{ zł}$ ;  $233,33 \text{ zł} \times 5 \text{ dni} (\text{liczba dni zasiłku opiekuńczego}) = 1166,65 \text{ zł} (\text{potrącenie wynagrodzenia za zasiłek opiekuńczy})$ ,

$7000 \text{ zł} - 1166,65 \text{ zł} = 5833,35 \text{ zł} (\text{wynagrodzenie za pracę})$ .

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym (zarówno obowiązkowym, jak i dobrowolnym), bez okresu wyczekiwania, zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki. Przyznanie tego zasiłku wymaga złożenia przez osobę ubezpieczoną, oprócz zaświadczenia lekarskiego, wniosku o zasiłek opiekuńczy na formularzu:

- Z-15A – w przypadku sprawowania opieki nad dzieckiem, lub
- Z-15B – w przypadku sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

**Zobacz wzory Wniosków Z-15A i Z-15B w zakładce Formularze na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl)**

Zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru i może być wypłacany przez okres nie dłuższy niż:

- 60 dni w roku kalendarzowym – z tytułu opieki nad dziećmi w wieku do lat 14,
- 14 dni w roku kalendarzowym – z tytułu opieki nad innymi członkami rodziny, w tym chorymi dziećmi w wieku powyżej 14 lat.

Okresy te są niezależne od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz liczby dzieci i innych chorych członków rodziny wymagających opieki. Do limitu 60 lub 14 dni w roku kalendarzowym nie wlicza się:

- okresów zwolnienia z zajęć służbowych z powodu sprawowania osobistej opieki przez drugiego z rodziców, który jest funkcjonariuszem (policji, staży pożarnej, żołnierzem zawodowym, funkcjonariuszem służby celno-skarbowej), za które otrzymuje uposażenie (wyjaśnienia ZUS wyrażone w pkt 264 komentarza do ustawy zasiłkowej, dostępnego na stronie [www.zus.pl](http://www.zus.pl)), oraz
- dodatkowego urlopu opiekuńczego w wymiarze do 8 tygodni, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni życia, w przypadku gdy ubezpieczona matka dziecka pobierająca zasiłek macierzyński w wymiarze do 8 tygodni po porodzie przebywa w szpitalu lub innej placówce leczniczej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Ubezpieczony nie otrzyma zasiłku opiekuńczego, jeżeli poza nim są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, którzy mogą zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Wyjątek stanowi opieka sprawowana nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat. Mimo obecności innych osób ubezpieczony ma prawo do zasiłku z tytułu sprawowania opieki nad takim dzieckiem.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 398
- art. 8, art. 11 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- art. 32–35 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368

**Bożena Pęsko**

specjalista z zakresu prawa pracy, praktyk z wieloletnim doświadczeniem  
w dziale kadrowo-płacowym

Czytaj także: „Czy pracownicy przysługuje zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad chorym dzieckiem, jeżeli ojciec dziecka nie pracuje” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## 3 Czy za niezdolność do pracy zliczaną do danego okresu zasiłkowego przysługuje tylko jeden limit wynagrodzenia chorobowego

### PROBLEM

Nasz pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie przez 120 dni, do 20 grudnia 2017 r. Od 15 lutego do końca marca 2018 r. ponownie był niezdolny do pracy. Ponieważ mieliśmy wątpliwość, czy chorobę po przerwie wliczyć do poprzedniego okresu zasiłkowego, wystąpiliśmy o ustalenie tego do ZUS. Na początku kwietnia 2018 r. otrzymaliśmy informację, w której ZUS wskazał, że niezdolność do pracy po przerwie powinniśmy zliczyć do okresu zasiłkowego, z którego pracownik wykorzystał już 120 dni w 2017 r. Pracownik otrzymał w 2018 r. wynagrodzenie chorobowe za 14 dni lutego (ukończył



55 lat), a za pozostały okres zasiłek chorobowy. Czy postąpiliśmy prawidłowo, wypłacając tej osobie wynagrodzenie chorobowe w 2018 r., skoro jest to ten sam okres zasiłkowy?

## ■ RADA

Państwa postępowanie jest prawidłowe. Do tego samego okresu zasiłkowego zlicza się daną niezdolność do pracy, bez względu na rodzaj świadczenia, jakie przysługuje za tę absencję. Może zatem zaistnieć sytuacja, że pracodawca np. dwa razy wyczerpie limit wynagrodzenia chorobowego, wypłacając je z tytułu niezdolności do pracy zliczanej do jednego okresu zasiłkowego. Szczegóły w uzasadnieniu.

## ■ UZASADNIENIE

Z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, z wyjątkiem będącej wynikiem wypadku przy pracy, pracownikom przysługuje jako pierwsze wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy (w danym roku za 33 dni lub 14 dni – w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia), a następnie zasiłek chorobowy. W przypadku zliczenia do jednego okresu zasiłkowego niezdolności do pracy przypadających po przerwie za każdą z tych absencji przysługują świadczenia chorobowe zgodnie z ww. kolejnością nabywania do nich prawa. Zatem może zdarzyć się sytuacja, gdy za niezdolności do pracy zliczane do jednego okresu zasiłkowego pracownik w danym roku otrzyma wynagrodzenie chorobowe, którego limit wyczerpie, a następnie w kolejnym roku pracodawca ponownie wypłaci mu wynagrodzenie chorobowe w odpowiednim wymiarze (33 lub 14 dni). Ten sam okres zasiłkowy nie ogranicza się bowiem do tylko raz wypłacanego limitu wynagrodzenia chorobowego z tytułu niezdolności do pracy, po wyczerpaniu którego należy wypłacać wyłącznie zasiłek chorobowy.

### PRZYKŁAD

Pracownik (52 lata) był niezdolny do pracy w 2017 r. przez 120 dni z tytułu tej samej jednostki chorobowej. Jego absencja chorobowa trwała do 20 grudnia 2017 r. W 2017 r. pracownikowi wypłacono wynagrodzenie chorobowe za 14 dni. Od 15 lutego 2018 r. przez 21 kolejnych dni osoba ta jest ponownie niezdolna do pracy z tytułu tej samej choroby, która wystąpiła przed przerwą. Z tytułu niezdolności do pracy przypadającej od 15 lutego 2018 r. pracownik nabędzie prawo do wynagrodzenia chorobowego za 14 dni, a po wykorzystaniu tego limitu otrzyma zasiłek chorobowy.

W przypadku ubezpieczonego, który jest ponownie niezdolny do pracy po przerwie, płatnik zasiłku często ma wątpliwości, czy tę kolejną niezdolność do pracy zliczyć do poprzedniego czy do nowego okresu zasiłkowego.

Istotne jest bowiem, czy w przerwie w danej niezdolności do pracy ubezpieczony odzyskał zdolność do pracy, czy nie. W takim przypadku należy zasięgnąć opinii lekarza leczącego. Jeżeli z opinii lekarza wynika, że między okresami orzeczonych niezdolności do pracy ubezpieczony nie odzyskał zdolności do pracy, to okresy niezdolności przypadające przed przerwą i po przerwie zlicza się do jednego okresu zasiłkowego. Płatnik może też zwrócić się do ZUS o dokonanie ustalenia w tym zakresie, składając wniosek ZAS-64

(Wniosek płatnika składek o ustalenie okresu zasiłkowego) w formie papierowej albo jako dokument elektroniczny dostępny na PUE ZUS w zakładce Usługi/Katalog usług elektronicznych – Katalog usług.

### Zobacz wzór Wniosku płatnika składek o ustalenie okresu zasiłkowego w zakładce Formularze na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl)

Należy przypomnieć, że okres zasiłkowy to maksymalny okres niezdolności do pracy, za który przysługuje wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, a także okresy, za które ubezpieczony nie nabywa prawa do tych świadczeń, jeżeli:

- pracownik odsunięty od pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi nie podejmie proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu;
- niezdolność do pracy została spowodowana w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego ubezpieczonego (co musi potwierdzać prawomocne orzeczenie sądu);
- niezdolność do pracy została spowodowana nadużyciem alkoholu (zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności);
- w czasie niezdolności do pracy ubezpieczony wykonuje pracę zarobkową lub wykorzystuje zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia;
- zaświadczenie lekarskie zostało sfalszowane.

Okres zasiłkowy, co do zasady, trwa przez 182 dni. Dłuższy, bo 270-dniowy, okres wypłaty świadczeń chorobowych dotyczy niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą (kod literowy D na zaświadczeniu lekarskim) albo występującej w okresie ciąży (kod literowy B na zaświadczeniu lekarskim). Pomocne dla płatnika zasiłku przy ustalaniu, czy daną niezdolność do pracy należy zliczyć do jednego okresu zasiłkowego, jest podanie przez lekarza na zaświadczeniu lekarskim kodu literowego A.

Kod A oznacza niezdolność do pracy powstałą po przerwie nieprzekraczającej 60 dni – spowodowaną tą samą chorobą, która była przyczyną niezdolności do pracy przed przerwą (art. 57 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej).

### Zasady wliczania niezdolności do pracy do okresu zasiłkowego

Okresy wliczane do jednego okresu zasiłkowego	Okresy niewliczane do okresu zasiłkowego
<b>1</b>	<b>2</b>
<p>wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (bez względu na przyczynę),</p> <p>okresy niemożności wykonywania pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;</li> <li>■ z powodu przebywania w:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego,</li> </ul> </li> </ul>	<p>okres wyczekiwania na świadczenia chorobowe (30 dni – w przypadku osób objętych obowiązkowo ubezpieczeniem chorobowym, lub 90 dni – w przypadku osób, którzy ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie).</p>

1	2
<p>– szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych;</p> <p>■ wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów,</p>	
<p>okresy poprzedniej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni</p>	

**PODSTAWA PRAWNA:**

- art. 6, art. 8, art. 14–17, art. 57 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368
- art. 92 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357

**Bożena Goliszewska-Chojdak**

specjalista z zakresu kadr i płac, praktyk z kilkunastoletnim doświadczeniem  
w dziale kadrowo-płacowym, ekonomistka, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

**Czytaj także: „W jaki sposób ustalić okres zasiłkowy dla pracownicy w ciąży”**  
– na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)

## 4 Czy zleceniobiorczyni ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przed porodem

### PROBLEM

Współpracujemy ze zleceniobiorczynią, która jest w ciąży. Osoba ta chciałaby wystąpić o zasiłek macierzyński przed przewidywaną datą porodu. Czy ma takie prawo? Jeśli tak, to jakie dokumenty powinna złożyć, aby uzyskać zasiłek?

### RADA

Tak. Państwa zleceniobiorczyni może skorzystać z zasiłku macierzyńskiego przed porodem. W tym celu powinna złożyć zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku, zawierające informację o przewidywanej dacie porodu. Szczegóły w uzasadnieniu.

### UZASADNIENIE

Osoby wykonujące umowy zlecenia nie podlegają przepisom Kodeksu pracy w zakresie uprawnień urlopowych związanych z rodzicielstwem. Oznacza to, że nie korzystają z urlo-

pów: macierzyńskiego, ojcowskiego czy wychowawczego. Mają natomiast prawo do zasiłku macierzyńskiego za okresy odpowiadające długości tych urlopów. Prawo tych osób do zasiłku powstaje jednak wówczas, gdy urodzenie lub przysposobienie dziecka przypada w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Nie obowiązuje w tym przypadku tzw. okres wyczekiwania, co oznacza, że taka osoba jest uprawniona do zasiłku niezależnie od długości okresu pozostawania w tym ubezpieczeniu. Nie ma również znaczenia, że ubezpieczenie to jest dobrowolne. W przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie okres pobierania zasiłku macierzyńskiego wynosi 20 tygodni, ponieważ tyle trwa urlop macierzyński przysługujący pracownikom.

Zasadniczo urlop macierzyński i zasiłek macierzyński za czas tego urlopu przysługują od dnia porodu. Przepisy Kodeksu pracy zawierają jednak w tym zakresie wyjątek, zgodnie z którym urlop macierzyński może rozpocząć się wcześniej niż z dniem porodu, przy czym można go wykorzystać w wymiarze nieprzekraczającym 6 tygodni przed przewidywaną datą porodu. Zatem za czas wykorzystywanego w ten sposób urlopu analogicznie przysługuje zasiłek. Po porodzie urlop macierzyński i wypłata zasiłku są kontynuowane aż do wyczerpania ustawowego wymiaru, a część wykorzystana przed porodem jest zaliczana na poczet całego należnego wymiaru urlopu. Uprawnienie do występowania o zasiłek macierzyński przed porodem przysługuje też osobom, które są objęte dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym (m.in. zleceniobiorcom, przedsiębiorcom).

Potwierdzają to przepisy ustawy zasiłkowej oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy w części dotyczącej dokumentowania prawa do zasiłków, w tym macierzyńskiego (§ 9 i § 22 pkt 3 rozporządzenia w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego).

Przewidywaną datę porodu określa zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku, a datę porodu należy udokumentować skróconym odpisem aktu urodzenia dziecka (art. 53 ust. 2 ustawy zasiłkowej). Jest to przepis ogólny, odnoszący się do wszystkich ubezpieczonych, nie tylko do pracowników.

Zasiłek macierzyński za okres przed przewidywaną datą porodu wynosi 100% podstawy wymiaru. Natomiast jeśli ubezpieczona matka dziecka złoży, nie później niż 21 dni po porodzie, pisemny wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, będzie jej przysługiwał zasiłek w wysokości 80% podstawy wymiaru za cały okres, również ten przypadający przed porodem. Różnicę między zasiłkiem pobranym w wysokości 100% a należnym w wysokości 80% płatnik powinien potrącić z zasiłku za kolejny okres.

#### PRZYKŁAD

Zleceniobiorczyni wystąpiła o zasiłek macierzyński na 2 tygodnie przed przewidywaną datą porodu (na okres od 26 marca do 8 kwietnia 2018 r.). Podstawa wymiaru zasiłku wynosi 2500 zł (po odliczeniu kwoty 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe). Za 14 dni ubezpieczonej przysługuje 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Po kilku dniach od urodzenia dziecka (poród nastąpił 9 kwietnia 2018 r.) zleceniobiorczyni wystąpiła do płatnika zasiłku (zleceniodawcy) o zasiłek za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Zatem za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego osoba ta ma prawo do zasiłku w wysokości 80% podstawy wymiaru. Zleceniodawca wypłacił ubezpieczonej zasiłek za 6 dni marca 2018 r. w wysokości 100% podstawy wymiaru. Z zasiłku za kwiecień 2018 r. płatnik powinien potrącić 100,02 zł, zgodnie z następującym wycliczeniem:

- $2500 \text{ zł} : 30 = 83,33 \text{ zł}$  (100% stawka dzienna),
- $83,33 \text{ zł} \times 80\% = 66,66 \text{ zł}$  (80% stawka dzienna),
- $83,33 \text{ zł} - 66,66 \text{ zł} = 16,67 \text{ zł}$  (różnica między stawkami),
- $16,67 \text{ zł} \times 6 \text{ dni} = 100,02 \text{ zł}$  (kwota nadpłaconego zasiłku za marzec 2018 r.).

Dokumentami niezbędnymi do przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego są:

- zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku, określające przewidywaną datę porodu – za okres przed dniem porodu – złożone w formie papierowej lub jako dokument elektroniczny uwierzytelniony z wykorzystaniem kwalifikowanego certyfikatu lub profilu zaufanego ePUAP na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS,
- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS – za okres od dnia porodu.

Jeżeli do wypłaty zasiłków w danym roku kalendarzowym jest zobowiązany ZUS, płatnik składek (zleceniodawca) oprócz wymienionych wyżej dokumentów przedkłada zaświadczenie zawierające zestawienie składników przychodu stanowiących podstawę wymiaru zasiłku (na formularzu ZUS Z-3a).

Natomiast dokumentami wymaganymi do wypłaty zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego są:

- wniosek złożony w formie pisemnej lub dokumentu elektronicznego uwierzytelnionego z wykorzystaniem kwalifikowanego certyfikatu lub profilu zaufanego ePUAP na elektroniczną skrzynkę podawczą ZUS, płatnikowi zasiłku, przed terminem rozpoczęcia korzystania z zasiłku za okres tego urlopu; we wniosku należy podać okres korzystania z zasiłku macierzyńskiego;
- oświadczenie ubezpieczonego o braku zamiaru korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego w okresie wskazanym we wniosku albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu w okresie objętym wnioskiem, zawierające imię, nazwisko i PESEL drugiego z rodziców dziecka albo serię i numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL.

#### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 180 § 1–3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- art. 29 ust. 1, art. 29a ust. 1, art. 30a ust. 1, art. 31 ust. 1, ust. 3, art. 53 ust. 2, art. 61 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368
- § 9, § 22 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków – Dz.U. z 2017 r. poz. 87

**Izabela Nowacka**

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

**Czytaj także: „Jak prawidłowo ustalić podstawę wymiaru zasiłku dla zleceniobiorcy” – na [www.mp.infor.pl](http://www.mp.infor.pl) lub [www.inforfk.pl](http://www.inforfk.pl)**

### 1 Jakie uprawnienia ma pracodawca w przypadku wniosku służby bhp o ukaranie pracownika karą porządkową

#### PROBLEM

Pracownik służby bhp zgłosił nam, że wnioskuje o ukaranie jednego z pracowników karą porządkową za nieużywanie kasku ochronnego pomimo takiego obowiązku. Czy pracodawca ma prawo odmówić ukarania pracownika mimo wystąpienia służby bhp z takim wnioskiem? Kto w omawianym przypadku powinien wysłuchać pracownika przed nałożeniem kary – pracodawca czy pracownik służby bhp?

#### RADA

Nie muszą Państwo karać pracownika karą porządkową, jeżeli wnioskuje o to pracownik służby bhp. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy. Przed nałożeniem kary porządkowej pracownika może wysłuchać, na polecenie pracodawcy, pracownik służby bhp.

#### UZASADNIENIE

W związku z naruszeniem przez pracownika obowiązków z zakresu bhp pracodawca ma prawo nałożyć na niego karę porządkową – upomnienia, nagany, a nawet karę pieniężną. W przypadku uchybień dotyczących przepisów bhp informacja o ich naruszeniu może zostać przekazana przez pracownika służby bhp czy pracownika zatrudnionego przy innej pracy, który wykonuje zadania służby bhp (dotyczy to przypadku, gdy pracodawca nie ma obowiązku utworzenia służby bhp).

Pracownik służby bhp, w zależności od rodzaju zauważonego uchybienia pracowniczego dotyczącego przepisów i zasad bezpiecznej pracy, ma kilka możliwości postępowania. W pierwszej kolejności powinien zwrócić uwagę pracownikowi naruszającemu zasady bezpiecznej pracy. W skrajnych przypadkach niezbędne jest odsunięcie pracownika od wykonywanych obowiązków. To drugie rozwiązanie jest przewidziane wówczas, gdy pracownik swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób.

#### PRZYKŁAD

Pracownik z wieloletnim stażem w celu ułatwienia sobie pracy przy użyciu maszyny postanowił zdemontować na własną rękę osłony zabezpieczające dłonie operatora przed pochwyceniem przez wirujące części. Pracownik służby bhp zobaczył, że pracownik wykonuje pracę na urządzeniu ze zdemontowaną osłoną. Operator poinformował o tym pracownika służby bhp.

mował, że tak pracuje mu się znacznie sprawniej i szybciej. Pracownik służby bhp, uwzględniając staż pracy operatora maszyny oraz wieloletnie doświadczenie związane z jej obsługą, postanowił odstąpić od interwencji. Postępowanie pracownika służby bhp należy uznać za nieprawidłowe. Zachowanie zasad bhp, w tym użytkowanie maszyn z zastosowaniem przewidzianych dla nich osłon, jest obowiązkiem pracownika, niezależnie od tego, czy praca bez osłony jest według jego uznania bardziej ergonomiczna, czy nie. W opisanym przypadku nie można wykluczyć, że maszyna będzie wykorzystywana przez innego pracownika, np. w ramach pracy zmianowej. Brak reakcji ze strony pracownika służby bhp zwiększa ryzyko wypadku przy pracy. Rolą pracownika służby bhp było w omawianym przypadku odsunięcie pracownika od wykonywanej pracy oraz wstrzymanie pracy maszyny. Ponieważ pracownik dopuścił się rażącego naruszenia przepisów oraz zasad bhp, pracownik służby bhp powinien ponadto poinformować o sytuacji pracodawcę.

Służba bhp jest uprawniona m.in. do występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniechanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 3 pkt 4 rozporządzenia w sprawie służby bhp).

W przypadku nieznacznego przewinienia wystarczająca może się okazać rozmowa z pracownikiem z pouczeniem o możliwości złożenia wniosku o ukaranie do pracodawcy. Jeżeli jednak przewinienie pracownika jest znaczne lub mimo zwracania uwagi jest powtarzane, wówczas należy przyjąć, że pracownik służby bhp ma obowiązek interweniować poprzez skierowanie do pracodawcy wniosku o nałożenie kary porządkowej. W przeciwnym razie naraża pracownika, innych pracowników, jak również pracodawcę na konsekwencje i odpowiedzialność związaną z wykonywaniem pracy z naruszeniem przepisów bhp, co w skrajnych przypadkach może prowadzić do wypadków przy pracy.

Wniosek pracownika służby bhp w sprawie nałożenia kary porządkowej może być złożony w dowolnej formie – ustnej, pisemnej lub elektronicznej. Należy go jednak uzasadnić poprzez opisanie zdarzenia i przywołanie przepisów bhp, które zostały naruszone przez pracownika. Samo stwierdzenie, że pracownik dopuścił się uchybienia w zakresie bhp, należy uznać za niewystarczające. We wniosku należy również wskazać datę przewinienia.

Pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika służby bhp o ukaranie. Ocena, czy w danym przypadku karać pracownika, czy nie, powinna jednak nastąpić przy udziale pracownika bhp. Przy podejmowaniu decyzji o zastosowaniu kary należy uwzględnić rodzaj uchybienia, postępowanie pracownika po dopuszczeniu się naruszenia, jak również jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Procedura nakładania kar porządkowych wymaga wysłuchania pracownika – przed nałożeniem kary. W gestii pracodawcy jest wskazanie, kto tej czynności ma dokonać. Wysłuchać pracownika może bowiem pracodawca osobiście, bezpośredni przełożony, osoba odpowiedzialna za czynności z zakresu prawa pracy, a także wyznaczony pracownik komórki bhp. Uwzględniając fakt, że w omawianym przypadku procedura nałożenia kary porządkowej jest prowadzona na wniosek pracownika ds. bhp, uzasadnionym rozwiązaniem będzie zobowiązanie go do przeprowadzenia czynności wysłuchania pracownika.

W praktyce, jeśli pracownik służby bhp lub osoba odpowiedzialna za wykonywanie zadań tej służby, zatrudniona przy innej pracy, zignoruje obowiązek zwrócenia uwagi, odsunięcia pracownika od pracy czy zawiadomienia pracodawcy o wykazanych w tym zakresie uchybieniach, naraża siebie na zarzut niedopełnienia obowiązków.

Mimo że działalność służby bhp, w tym tworzących ją pracowników, jest uregulowana w szczególny sposób, rozporządzenie w sprawie służby bhp nie przewiduje specjalnego, odrębnego sposobu karania pracowników służby bhp z tytułu niedopełnienia obowiązków. Uwzględniając zatem fakt, że służbę bhp tworzą pracownicy, czyli osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, można uznać, iż odpowiedzialność pracownicza członka służby bhp będzie wynikała z przepisów powszechnie obowiązujących pozostałych pracowników.

### PRZYKŁAD

Pracownik służby bhp wielokrotnie we własnym zakresie próbował dyscyplinować pracownika, który w procesie pracy nie stosował środków ochronnych – mimo ich zapewnienia i udostępnienia przez pracodawcę. Doszło do wypadku przy pracy. Z ustaleń zespołu powypadkowego wynikało, że pracownik nie stosował przewidzianych środków ochronnych. W omawianym przypadku pracodawca ma prawo nałożyć karę porządkową zarówno na poszkodowanego pracownika, jak i na pracownika służby bhp, który nie zdecydował się na skierowanie do pracodawcy wniosku o ukaranie pracownika karą porządkową, co mogłoby w praktyce zapobiec zdarzeniu.

### PODSTAWA PRAWNA:

- art. 108–109, art. 237<sup>11</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 108; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 357
- § 3 pkt 4, pkt 5, pkt 7 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy – Dz.U. Nr 109, poz. 704; ost.zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 246, poz. 2468

### Sebastian Kryczka

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

## Polecamy

W MONITORZE prawa pracy i ubezpieczeń nr 5/2018 dodatek z serii

## „Kadry i płace w sferze budżetowej”

### A w nim m.in.:

- jak udzielać nauczycielom urlopu dla poratowania zdrowia,
- kiedy urzędnicy państwowi mogą wykonywać pracę w sobotę,
- jak rozliczać czas pracy lekarzy, którzy podpisali klauzulę opt-out.



### 1 RODO. Ochrona danych osobowych. Przewodnik po zmianach

„RODO. Ochrona danych osobowych. Przewodnik po zmianach” to bardzo praktyczny poradnik ułatwiający Czytelnikowi szybkie zapoznanie się z nowymi rozwiązaniami w zakresie przetwarzania i ochrony danych osobowych. Autorka jest wieloletnim praktykiem w dziedzinie przetwarzania danych osobowych, co gwarantuje, że zamieszczone w publikacji komentarze są nie tylko uwypukleniem zmian prawnych, lecz także odnoszą się do jej wieloletniego doświadczenia zawodowego.

W publikacji zestawiono ze sobą dwie regulacje prawne: obowiązującą w Polsce ustawę z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 922) oraz oczekujące na wejście w życie od 25 maja 2018 r. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Wartością pozycji jest bardzo przystępny sposób prezentacji zawartych w niej treści, mianowicie przedstawienie zmian przepisów w unikatowej, tabelarycznej formule. Autorka w formie porównawczej zestawia obowiązujące przepisy ustawy z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, opierając się nie tylko na kolejności artykułów, ale przede wszystkim na zagadnieniach merytorycznych, których te przepisy dotyczą. Czytelnik, odszukując zagadnienie dotyczące np. naruszenia ochrony danych (art. 18 ustawy o ochronie danych osobowych), znajdzie porównanie wszystkich nowych regulacji, bez względu na fakt ich zamieszczenia w konkretnym przepisie. Dodatkowo, aby lepiej zrozumieć sposób uregulowania danej kwestii przez Parlament Europejski, pod konkretnymi przepisami rozporządzenia są zamieszczone stosowne uzasadnienia prawodawcy.

W książce znajduje się także odrębna tabela z nowymi rozwiązaniami prawnymi, które do tej pory nie miały swoich odpowiedników w polskiej ustawie o ochronie danych osobowych. Dzięki temu książka jest znakomitym drogowskazem w gąszczu nowej regulacji i znacznie ułatwia zorientowanie się w zmianach, jakie wprowadza nowe rozporządzenie o ochronie danych (RODO).


Aby sprostać oczekiwaniom profesjonalistów, zmiany są ujawnione w konfiguracji dotychczas obowiązujących przepisów. Teksty przepisów wydawca wzbogacił hasłami w klamrach opisującymi poszczególne artykuły.

Niniejsza publikacja adresowana jest do osób pełniących funkcje administratora danych w organach administracji rządowej i samorządowej, osób zarządzających, kierowników jednostek oraz ich pracowników, a także do przedsiębiorców, którzy są zobowiązani do gromadzenia danych swoich petentów i klientów.




**Najbardziej aktualny przewodnik  
po nowych przepisach – RODO 2018**

ZAMÓW PUBLIKACJĘ JUŻ DZIŚ!

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

 801 626 666, 22 761 30 30

 [bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)

## POLECAMY

### w następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Jak uniknąć błędów w wypełnianiu świadectwa pracy
- Czy można wypłacić zaliczkę na poczet wynagrodzenia za kilka miesięcy
- Jak oskądnować przychody emeryta realizującego umowę zlecenia na rzecz własnego pracodawcy
- Jak ustalić wysokość zasiłku dla pracownika, który jednocześnie realizuje umowę cywilnoprawną

### w kolejnych numerach MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Czy można przerwać urlop rodzicielski w przypadku ponownej ciąży
- Na jakich warunkach można ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników
- Czy w związku ze zmianą formy zatrudnienia należy ponownie zgłaszać do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny osoby ubezpieczonej
- Czy nazwa składnika decyduje o zaliczeniu go do podstawy wymiaru zasiłku

## PRENUMERATA 2018

**MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń**  
na 12 miesięcy w cenie 648 zł brutto

**Monitor księgowego**  
na 12 miesięcy w cenie 748 zł brutto

**BIULETYN VAT**  
na 12 miesięcy w cenie 679 zł brutto

**BIULETYN głównego księgowego**  
na 12 miesięcy w cenie 789 zł brutto

**FK Platforma Księgowych i Kadrowych**  
na 12 miesięcy w cenie 1100 zł brutto

**Wideoakademia księgowych i biur rachunkowych**  
na 12 miesięcy w cenie 1100 zł brutto

 [www.sklep.infor.pl](http://www.sklep.infor.pl)  
 801 626 666, 22 761 30 30  
 [bok@infor.pl](mailto:bok@infor.pl)



**INFOR**

Zal. R. Piętkowski w 1987 r.

**Grupa INFOR PL**

**Prezes Zarządu**  
Ryszard Piętkowski

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

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

**Redaktor naczelny**  
Marek Skałkowski

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

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

**Biuro Reklamy:**  
Kamilla Alchimowicz  
e-mail: [kamilla.alchimowicz@infor.pl](mailto:kamilla.alchimowicz@infor.pl)  
tel. 22 530 40 75

**Zamówienia na prenumeratę:  
Biuro Obsługi Klienta:**  
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72  
tel. 22 761 30 30, 801 626 666  
e-mail: [bok@infor.pl](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 adiacji tekstów oraz zwrotu materiałów zamówionych, a niezatwierdzonych do druku. Materiałów niezamówionych nie zwracamy. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Nakład 3967 egz.

**Bądź tam,  
gdzie są Twoi klienci.  
Zareklamuj się!**



**Biurow Reklamy:** Kamilla Alchimowicz  
kamilla.alchimowicz@infor.pl  
tel. 22 530 40 75, 22 519 061 400

# RODO 2018

MULTIPAKIET DLA KADROWYCH I HR



Multipakiet w wersji **SUPERPREMIUM** zawiera:

- **KSIĄŻKĘ**  
pt. „RODO w kadrach i działach HR”  
w wersji papierowej
- **WIDEOSZKOLENIA**  
na PENDRIVE 16 GB
- **AKTYWNE WZORY I DRUKI**  
w INFORLEX RODO  
aktualizowanym na bieżąco
- **E-PORADY**  
Pakiet 3 porad ekspertów

w cenie **998 zł** zamiast ~~1297 zł~~

**Dostępne wersje** : **STANDARD** w cenie **199 zł** zamiast ~~249 zł~~  
**PREMIUM** w cenie **498 zł** zamiast ~~647 zł~~

więcej na: [sklep.infor.pl/rodo2018](http://sklep.infor.pl/rodo2018)