



Serwis PP **5** (1069)

Prawno-Pracowniczy

www.serwispp.infor.pl

KADRY

WYNAGRODZENIA

ZUS

O TYM SIĘ MÓWI

Nianie nadal będą rozliczane ze „starymi” kodami do ubezpieczeń ZUS

Od 1 stycznia 2018 r. obowiązują nowe zasady finansowania z budżetu państwa składek należnych za nianie. Zmiany dotyczą umów uaktywniających zawartych od początku tego roku. Wraz ze zmianami miały obowiązywać nowe kody ubezpieczeniowe. Jednak projekt rozporządzenia z 19 września 2017 r. zawierający dwa dodatkowe kody nie wszedł w życie, co oznacza, że nadal obowiązują tylko dwa dotychczasowe kody – 04 30 xx i 04 31 xx. 9

TEMAT MIESIĄCA

Jak od 1 stycznia 2019 r. zmienią się przepisy dotyczące prowadzenia i przechowania dokumentacji pracowniczej

1 stycznia 2019 r. wejdą w życie przepisy umożliwiające przechowywanie i prowadzenie dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej. Ponadto skróceniu do 10 lat ulegnie okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Nowelizacja wprowadza także raport informacyjny, za pomocą którego płatnik składek będzie mógł przekazać do ZUS dane ubezpieczonego. 11

PRAWO PRACY

Jak można zawiesić stosowanie przepisów prawa pracy

W przypadku gdy sytuacja finansowa pracodawcy nie jest dobra, istnieje możliwość zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy. Zawieszenie może dotyczyć postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Porozumienie zawiera się na okres do 3 lat. 16

WYNAGRODZENIA

Udostępnienie pracownikowi mieszkania – jak rozliczyć świadczenie

Jednym z przykładów świadczenia na rzecz pracownika jest udostępnienie mu lokalu mieszkalnego nieodpłatnie lub za częściową odpłatnością. Najczęściej takie świadczenie jest przeznaczone dla tych pracowników, którzy na stałe nie mieszkają w miejscowości, w której położony jest zakład pracy, a codzienne dojazdy byłyby zbyt uciążliwe lub w ogóle niemożliwe. 24

ZUS

Jak uwzględnić dodatkowe składniki miesięczne, kwartalne lub roczne w podstawie zasiłkowej

Do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego (oraz wynagrodzenia za czas choroby) należy przyjmować dodatkowe składniki wynagrodzenia, od których odprowadzana jest składka na ubezpieczenie chorobowe z wyłączeniem jedynie składników, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania świadczeń chorobowych lub jeżeli są one wypłacane za okres ich pobierania. 32

KODEKS PRACY 2018

Duże zmiany w przepisach
od 1 stycznia 2018 r.

Zyskaj więcej w wersji **PREMIUM**

KSIĄŻKA: „Kodeks pracy 2018”
+ WIDEOSZKOLENIE NA PENDRIVE: „Zmiany w prawie pracy 2017-2018”
+ E-BOOK w formacie PDF
w cenie **208 zł** (brutto)



Zamów publikację już dziś!

Spis treści

AKTUALNOŚCI

Przegląd zmian prawa	4
Kalendarz ważnych terminów	6
Wskaźniki i stawki	7

O TYM SIĘ MÓWI

Nianie nadal będą rozliczane ze „starymi” kodami do ubezpieczeń ZUS	9
---	---

TEMAT MIESIĄCA

Jak od 1 stycznia 2019 r. zmienia się przepisy dotyczące prowadzenia i przechowania dokumentacji pracowniczej	11
---	----

PRAWO PRACY

Jak można zawiesić stosowanie przepisów prawa pracy	16
Czy kandydata do pracy można zapytać o posiadanie dzieci	20
Kto ustala pensum nauczycieli przedszkola	21
Czy umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych obowiązuje po zakończeniu umowy na czas określony	22

WYNAGRODZENIA

Udostępnienie pracownikowi mieszkania – jak rozliczyć świadczenie	24
Czy pracownicy są odpowiedzialni za szkodę wynikającą z uszkodzenia powierzonego mienia	27
Czy pracownica, która przebywała na zwolnieniu lekarskim i zasiłku macierzyńskim, ma prawo do trzynastki	28
Czy w razie korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego można zmniejszyć mu premię	30

ZUS

Jak uwzględniać dodatkowe składniki miesięczne, kwartalne lub roczne w podstawie zasiłkowej	32
Czy obniżyć składkę zdrowotną pracownikowi oddelegowanemu do pracy za granicą, którego wynagrodzenie nie jest opodatkowane w Polsce	38

O TO PYTAJĄ KADROWI

Czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę będzie ważna po zakończeniu zwolnienia lekarskiego	40
Czy pracownikom przejmowanego zakładu pracy trzeba wystawić świadectwa pracy	40

Czy można kumulować przerwy dla pracownicy w ciąży pracującej przy komputerze	40
Czy badania lekarskie zatrudnionego na umowie cywilnoprawnej będą ważne, jeśli podejmie pracę na umowę o pracę	40

BEZPIECZNA PRACA

Czy trzeba skierować na badania lekarskie pracownika, który mimo urazu chce świadczyć pracę	41
---	----

NOWOŚCI WYDAWNICZE

Zatrudnianie cudzoziemców po zmianach w 2018 r.	42
--	----

ZATRUDNIANIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Jakie wynagrodzenie przysługuje za udział w turnusie rehabilitacyjnym	43
---	----

Z WOKANDY

Pracownik zwolniony grupowo, któremu odmówiono ponownego zatrudnienia, ma prawo do odszkodowania	45
--	----

DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA

Czy skorzystanie z urlopu na żądanie uprawnia pracownika do świadczenia urlopowego	46
Czy bilety do kina sfinansowane ze środków zfs i przekazane pracownikom są opodatkowane	47

ŚCIĄGAWKA DLA KADROWEGO

Badania profilaktyczne	48
Szkolenia bhp pracowników	49

DODATKI:

VADEMECUM KADROWEGO

Jak od 25 maja 2018 r. zmieniają się zasady ochrony danych osobowych pracowników	50
--	----

PŁACE I ROZLICZENIA

Jak prawidłowo wypełnić lub skorygować ZUS ZSWA	58
---	----



Zobacz również
www.wideoakademiihr.pl

I. PRZEGLĄD ZMIAN PRAWA

Zmiany dotyczące służb mundurowych

Obowiązuje od	Czego dotyczy	Podstawa prawna
20 stycznia 2018	Nowa wielokrotność kwoty bazowej dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej Wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej została ustalona w wysokości 3,10 zł. Wskaźnik obowiązuje od 1 marca 2017 r.	Rozporządzenie Rady Ministrów z 4 stycznia 2018 r. w sprawie wielokrotności kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz.U. z 2018 r. poz. 161)
27 stycznia 2018	Tryb postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej Określono szczegółowy tryb prowadzenia postępowania wyjaśniającego, dyscyplinarnego, postępowania odwoławczego w sprawach dyscyplinarnych, a także orzekania kar dyscyplinarnych oraz ich wykonanie. Doprecyzowano obowiązki rzecznika dyscyplinarnego, który przeprowadza postępowanie wyjaśniające. Ponadto określono tryb postępowania w zakresie zgłaszania wniosków dowodowych.	Rozporządzenie Ministra Rozwoju Finansów z 7 grudnia 2017 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w stosunku do funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz.U. z 2018 r. poz. 115)
27 stycznia 2018	Zmiana rozkładu czasu służby policjantów Ustawa z 9 listopada 2017 r. o zmianie ustawy o niektórych uprawnieniach pracowników urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw wewnętrznych oraz funkcjonariuszy i pracowników urzędów nadzorowanych przez tego ministra oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 108) wprowadziła m.in. zmianę polegającą na wyodrębnieniu w Policji służby spraw wewnętrznych i utworzeniu nowej jednostki organizacyjnej Policji – Biura Spraw Wewnętrznych Policji, zwanego dalej „BSWP”. A zatem komendantowi BSWP przyznano uprawnienie polegające na uprawnieniu wprowadzania rozkładu czasu pracy w podległej mu jednostce.	Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 23 stycznia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rozkładu czasu służby policjantów (Dz.U. z 2018 r. poz. 209)
27 stycznia 2018	Zmiana rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej W związku z wyodrębnieniem Biura Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej jako jednostki organizacyjnej Straży Granicznej, którym obecnie kieruje Komendant tego Biura (poprzednio kierował tym Biurem Dyrektor), konieczne było uwzględnienie tej zmiany poprzez wskazanie właściwego przełożonego w sprawach osobowych oraz właściwego do ustalenia rozkładu czasu pracy.	Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 24 stycznia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz.U. z 2018 r. poz. 240)
27 stycznia 2018	Wzrost dodatków dla funkcjonariuszy pionu lotniczego W związku z utworzeniem nowej jednostki organizacyjnej – Biura Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej poszerzono katalog funkcjonariuszy uprawnionych m.in. do dodatku funkcyjnego Komendanta kierującego tym biurem. Ponadto funkcjonariusze latający na statkach powietrznych Straży Granicznej otrzymali podwyżkę dodatku lotniczego. Personel latający, tj.: <ul style="list-style-type: none"> ■ piloci – instruktorzy otrzymali dodatek w wysokości 1,10 kwoty bazowej (poprzednio było to 0,6 tej kwoty), ■ piloci otrzymali dodatek w wysokości 0,9 kwoty bazowej (dotychczas było to 0,6 kwoty bazowej), natomiast ■ pozostały personel latający i techniczny otrzymał podwyżkę dodatku z 0,3 kwoty bazowej do 0,6 tej kwoty. Powyższe zmiany mają na celu zmotywowanie funkcjonariuszy Straży Granicznej do służby przez zachętę finansową, a także poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych, gdyż dodatek lotniczy wzrasta wraz ze zwiększającym się doświadczeniem lotniczym.	Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 25 stycznia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz.U. z 2018 r. poz. 247)

<p>1 lutego 2018</p>	<p>Służba Ochrony Państwa zamiast BOR Powołana nowa formacja ochronna – Służba Ochrony Państwa „SOP”, gwarantuje skuteczność oraz niezwłoczność działań w zakresie odpowiedzialności za ochronę osób i obiektów o kluczowym znaczeniu dla prawidłowego funkcjonowania państwa. Poprzez rozszerzenie katalogu uprawnień umożliwiających realizację prawidłowej ochrony SOP będzie kontynuować dotychczasowe zadania Biura Ochrony Rządu. W tym celu nastąpiło także wzmocnienie pozycji Komendanta SOP. Kształt jego zadań został ukierunkowany na zapewnienie bezwzględniego bezpieczeństwa osób i obiektów.</p>	<p>Ustawa z 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz.U. z 2018 r. poz. 138)</p>
<p>2 lutego 2018</p>	<p>Ustalono wielokrotność kwoty bazowej dla funkcjonariuszy SOP W związku z powołaniem Służby Ochrony Państwa, konieczne było ustalenie wielokrotności kwoty bazowej, która stanowi przeciętne uposażenie takiego funkcjonariusza. Wskaźnik ten został ustalony na 3,31 i obowiązuje od 1 lutego 2018 r.</p>	<p>Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 stycznia 2018 r. w sprawie wielokrotności kwoty bazowej, stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa (Dz.U. z 2018 r. poz. 292)</p>
<p>8 lutego 2018</p>	<p>Ustalono stawki uposażeń zasadniczych i dodatków dla funkcjonariuszy SOP Ustalono stawki uposażenia zasadniczego dla funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa, zarówno według stopnia służbowego, jak i według stanowiska służbowego. Uposażenia zasadnicze według stanowiska służbowego wynoszą od 1760 zł (dla kursanta szeregowego) do 8630 zł (dla komendanta generała dywizji). Ponadto uposażenie za stopień służbowy wynosi od 700 zł dla szeregowego do 1900 zł dla generała dywizji. Dodatkowo wzrasta także uposażenie za wyслугę lat maksymalnie do 35 % po 35 latach służby.</p>	<p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 6 lutego 2018 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Ochrony Państwa (Dz.U. z 2018 r. poz. 323)</p>

Nowe wnioski zezwoleń na pobyt czasowy dla cudzoziemców

Od 12 lutego 2018 r. obowiązują nowe wnioski zezwoleń dla cudzoziemców. Są to:

- wniosek na udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy (z wyłączeniem zezwoleń na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa oraz na pobyt czasowy w celu korzystania z mobilności długoterminowej),
- wniosek na udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa oraz na pobyt czasowy w celu korzystania z mobilności długoterminowej.

Oprócz powyższych wniosków rozporządzenie określa również załączniki do powyższych wniosków, a także wymogi dotyczące fotografii dołączanych do wniosku, sposób pobierania odcisków linii papilarnych w celu wydania karty pobytu oraz sposób utrwalania danych umieszczanych w karcie pobytu i przekazywania ich do spersonalizowania karty pobytu.

Takie zmiany wprowadziło rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 2 lutego 2018 r. w sprawie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy (Dz.U. z 2018 r. poz. 333).

Ograniczenie handlu w niedziele i święta

Od 1 marca 2018 r. obowiązuje zakaz pracy w handlu w niedziele i święta. Wyjątkiem będą:

- kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- niedziela bezpośrednio poprzedzająca pierwszy dzień Wielkanocy,
- ostatnia niedziela przypadająca w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu (przy czym zakazobowiązuje, jeżeli w taką niedzielę przypada święto).

Należy wskazać, że powyższe zasady będą obowiązywać od 2020 r. W latach 2018–2019, tj. w okresie przejściowym, będą wyznaczone dodatkowo niedziele wyłączone z zakazu handlu. W 2018 r. mają to być pierwsza i ostatnia niedziela w miesiącu, natomiast w 2019 r. handel będzie dozwolony w ostatnią

niedzielę w miesiącu. Zakaz handlu będzie obowiązywał też w Wigilię i w Wielką Sobotę po godz. 14.

Zakaz handlu nie będzie obowiązywał m.in. w kwiaciarniach, w piekarniach, cukierniach oraz lodziarniach, gdy przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi, a także w placówkach handlowych, w których przeważającą działalnością jest działalność gastronomiczna. Pracodawcy, którzy nie będą respektować nowych przepisów, będą podlegali karze grzywny w wysokości od 1000 do 100 000 zł, a przy uporczywym łamaniu zakazu – karze ograniczenia wolności.

Takie zmiany wprowadziła ustawa z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2018 r. poz. 305).

Skrócono okres przechowywania dokumentacji pracowniczej

Od 1 stycznia 2019 r. pracodawcy będą przechowywać dokumentację osobową i płacową pracowników przez 10 lat (a nie jak obecnie przez 50 lat).

Skrócony termin obowiązuje w przypadku dokumentacji pracowników zatrudnianych od dnia wejścia w życie nowych przepisów. A zatem nie dotyczy on dokumentacji pracowników i byłych pracowników, których stosunki pracy nawiązano przed 1 stycznia 2019 r. – w tych przypadkach okres przechowywania dokumentacji nadal będzie wynosił 50 lat.

W tym przypadku jednak pracodawca będzie mógł skrócić okres przechowywania tej dokumentacji pracowników, którzy nawiązali stosunek pracy po 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r., składając w ZUS oświadczenia o zamiarze przekazania za te osoby raportu informacyjnego, który będzie zawierał wszelkie informacje niezbędne do wyliczenia emerytury lub renty.

Kolejną zmianą jest możliwość wyboru prowadzenia dokumentacji pracowniczej albo w wersji papierowej albo w wersji elektronicznej lub w obydwu tych wersjach jednocześnie.

Ustawa z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. z 2018 r. poz. 357).

II. KALENDARZ WAŻNYCH TERMINÓW 6 marca – 5 kwietnia 2018 r.

11 marca

- zakaz pracy w placówkach handlowych

12 marca

- złożenie deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA za luty 2018 r. przez płatników, będących osobami fizycznymi prowadzącymi pozarolniczą działalność, opłacających składki wyłącznie za siebie,
- opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i FP za luty 2018 r. przez ww. płatników.

15 marca

- złożenie deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA i raportów imiennych za luty 2018 r. przez płatników niebędących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi ani osobami fizycznymi opłacającymi składki wyłącznie za siebie,
- opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, FP i FGŚP oraz

Fundusz Emerytur Pomostowych za luty 2018 r. przez ww. płatników.

18 marca

- zakaz pracy w placówkach handlowych

20 marca

- wpłata zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych od dokonywanych w lutym 2018 r. przez płatników podatku dochodowego od osób fizycznych wypłat ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy, zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, wypłat z tytułu działalności wykonywanej osobiście, w tym z umów-zleceń i o dzieło,
- złożenie: DEK-I-0, DEK-I-a, DEK-I-b, DEK-II-a, DEK-II-b i wpłata na PFRON za luty 2018 r. lub INF-1,

31 marca

- ostateczny termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tzw. trzynastki

1 kwietnia

- rozpoczęcie nowego okresu składki wypadkowej
- zakaz pracy w placówkach handlowych

2 kwietnia

- zakaz pracy w placówkach handlowych

3 kwietnia

- złożenie ZUS ZSWA – zgłoszenie/korekta danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze

5 kwietnia

- złożenie deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA i raportów imiennych za marzec 2018 r. przez płatników będących jednostkami budżetowymi i samorządowymi zakładami budżetowymi,
- opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, FP i FGŚP oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych za marzec 2018 r. przez ww. płatników

OPRAC. AGATA PINZUŁ

III. WSKAŹNIKI I STAWKI**WYNAGRODZENIA****Przeciętne miesięczne wynagrodzenie**

Okres	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie
III kwartał 2017 r.	4255,59 zł
IV kwartał 2017 r.	4516,69 zł

(M.P. z 2017 r. poz. 1012; M.P. z 2018 r. poz. 181)

Wynagrodzenie pracowników młodocianych

Okres obowiązywania	I rok nauki (4%)*	II rok nauki (5%)*	III rok nauki (6%)*
1 grudnia 2017 r. – 28 lutego 2018 r.	170,22 zł	212,78 zł	255,34 zł
1 marca 2018 r. – 31 maja 2018 r.	180,67 zł	225,83 zł	271,00 zł

* Podstawą obliczenia jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale

(j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 232, ost. zm. Dz.U. z 2017 r., poz. 1641; M.P. z 2017 r. poz. 1012)

Prognozowane przeciętne wynagrodzenie w 2018 r.

Kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjęta do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2018 r. wynosi 4443,00 zł.

(M.P. z 2017 r. poz. 1174)

PAŃSTWOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**Wpłaty na PFRON**

Okres	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie	Kwota 40,65% przeciętnego wynagrodzenia
1 grudnia 2017 r. – 28 lutego 2018 r.	4255,59 zł	1729,90 zł × liczba pracowników ustalona zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r.
1 marca 2018 r. – 31 maja 2018 r.	4516,69 zł	1836,04 zł × liczba pracowników ustalona zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r.

(j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2046; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138; M.P. z 2017 r. poz. 1012)

ZUS

Składki na ubezpieczenia społeczne pracowników młodocianych

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników młodocianych jest faktycznie otrzymane wynagrodzenie, które nie może być niższe niż:

Marzec 2018 r. – maj 2018 r.				
Rok nauki	Podstawa wymiaru składki	Rodzaj ubezpieczenia	Sposób finansowania	
			płatnik	ubezpieczony
I	180,67	emerytalne	17,63 zł	17,63 zł
		rentowe	11,74 zł	2,71 zł
		chorobowe	–	4,43 zł
II	225,83	emerytalne	22,04 zł	22,04 zł
		rentowe	14,68 zł	3,39 zł
		chorobowe	–	5,53 zł
III	271,00	emerytalne	26,45 zł	26,45 zł
		rentowe	17,62 zł	4,07 zł
		chorobowe	–	6,64 zł

(j.t. Dz.U. z 2014 r. poz. 232; ost. zm. Dz.U. z 2017 r., poz. 1641; j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778; ost. zm. Dz.U. z 2018 r., poz. 357)

Składka zdrowotna za osoby prowadzące pozarolniczą działalność i osoby współpracujące w 2018 r.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne		
rodzaj	stopa procentowa	kwota
podstawa wymiaru	75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, w czwartym kwartale 2017 r., włącznie z wypłatami z zysku	3554,93 zł
składka zdrowotna	9%	319,94 zł
składka zdrowotna odliczana od podatku	7,75%	275,51 zł

(j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1938; ost. zm. Dz.U. z 2018 r., poz. 138; M.P. z 2018 r., poz. 128)

Kwota bazowa

Okres obowiązywania	Wysokość kwoty bazowej
1 marca 2018 r. do 28 lutego 2018 r.	3731,13 zł

(j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1383; ost. zm. Dz.U. z 2018 r., poz. 138; M.P. z 2018 r. poz. 188)

Zawieszenie i zmniejszenie świadczeń emerytów i rencistów

Okres obowiązywania	Kwoty przychodu odpowiadające	
	70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia	130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia
od 1 marca 2018 r. do 31 maja 2018 r.	3161,70 zł	5871,70 zł

(j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1383; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138, www.stat.gov.pl)

Wskaźnik waloryzacji emerytur i rent w 2018 r.

Okres obowiązywania	Wysokość wskaźnika
1 marca 2018 r. do 28 lutego 2019 r.	102,98 %

(j.t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1383; ost. zm. Dz.U. z 2018 r., poz. 138; M.P. z 2018 r., poz. 185)

Stan prawny na 16 lutego 2018 r. Najnowsze zmiany zaznaczono pogrubioną czcionką.

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

Nianie nadal będą rozliczane ze „starymi” kodami do ubezpieczeń ZUS

Od 1 stycznia 2018 r. obowiązują nowe zasady finansowania z budżetu państwa składek należnych za nianie. Zmiany dotyczą umów uaktywniających zawartych od początku tego roku. Wraz ze zmianami miały obowiązywać nowe kody ubezpieczeniowe. Jednak projekt rozporządzenia z 19 września 2017 r. zawierający dwa dodatkowe kody nie wszedł w życie, co oznacza, że nadal obowiązują tylko dwa dotychczasowe kody – 04 30 xx i 04 31 xx.

Niania pracująca na podstawie umowy uaktywniającej, sprawująca opiekę nad dzieckiem w wieku od 20. tygodnia, jest objęta obowiązkowymi:

- ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, wypadkowym i zdrowotnym – jeżeli umowa o opiekę jest jej jedynym źródłem przychodu,
- tylko ubezpieczeniem zdrowotnym – w razie zbiegu z innymi tytułami np. umową o pracę z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem.

Ubezpieczenie chorobowe, tak jak przy umowie zleceniu, ma charakter dobrowolny. Jeśli niania do niego przystąpi na swój wniosek, sama ją finansuje poprzez potrącenie z wynagrodzenia, którego dokonuje płatnik składek.

W jakiej części budżet państwa finansuje składki ZUS za nianie

Za nianie, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz na zdrowotne, opłaca od 1 stycznia 2018 r.:

- ZUS – od podstawy stanowiącej kwotę nie wyższą niż 50% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- rodzic (płatnik składek) – od podstawy stanowiącej kwotę nadwyżki ponad kwotę stanowiącą 50% minimalnego wynagrodzenia.

Warto przypomnieć, że ZUS opłaca składki finansowane z budżetu państwa pod warunkiem, że:

- niania została zgłoszona przez rodzica do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego,

- rodzice (rodzic samotnie wychowujący dziecko) są zatrudnieni, świadczą usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej stanowiącej tytuł do ubezpieczeń społecznych, prowadzą pozarolniczą działalność lub działalność rolniczą, oraz
- dziecko nie jest umieszczone w żłobku, klubie dziecięcym, a także nie zostało objęte opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna.

Zgłoszenie niani i rozliczanie jej zarobków

Opiekunka, tak jak wszystkie osoby posiadające stosowny tytuł, podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń w ciągu 7 dni od dnia powstania obowiązku tych ubezpieczeń (tj. od dnia rozpoczęcia wykonywania umowy uaktywniającej), odpowiednio:

- do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego – na druku ZUS ZUA, lub
- do ubezpieczenia zdrowotnego (jeśli tylko jemu obowiązkowo podlega) – na druku ZUS ZZA.

W formularzu zgłoszenia wpisuje się kod tytułu ubezpieczenia, który zaczyna się od cyfr 04 30 xx. W roli płatnika składek występuje tu jeden z rodziców i to on powinien najpierw zgłosić się na druku ZUS ZFA, by wypełniać swoje obowiązki (chyba że rodzic jest już zarejestrowany jako płatnik składek, np. ze względu na opłacanie składek ZUS za innych ubezpieczonych lub na własne ubezpieczenie). Płatnik dokonuje zgłoszenia niani, a potem już co miesiąc składa za nią odpowiednie raporty rozli-

czeniuowe, wypełnione w zależności od wysokości przychodu niani.

Jeżeli chodzi o rozliczenie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za nianię, należy stosować 2 dotychczas obowiązujące kody ubezpieczeniowe, tj.:

- 04 30 xx – z rozliczonymi składkami od podstawy wymiaru nieprzekraczającej kwot progowych (wynagrodzenie minimalne/50% tego wynagrodzenia) oraz

- 04 31 xx – z rozliczonymi składkami od kwoty nadwyżki ponad limity finansowania przez ZUS.

Powyższe oznacza, że sam sposób rozliczania nianí nie zmienił się od dotychczas stosowanego, zmieniła się natomiast wysokość limitu składek finansowanych przez ZUS. Bowiem dla umów uaktywniających zawartych do 31 grudnia 2017 r., podstawa oskładkowania, od której składki były finansowane przez budżet państwa, wynosiła kwotę płacy minimalnej, a nie jej połowę (jak obecnie).

Dokumenty rozliczeniowe, jakie należy złożyć za nianię do ZUS

Niania zarabiająca minimalne wynagrodzenie lub niższe, a dla umów uaktywniających zawartych od 1 stycznia 2018 r. – połowę minimalnego wynagrodzenia albo mniej	Niania z wynagrodzeniem wyższym niż minimalne wynagrodzenie, a dla umów uaktywniających zawartych od 1 stycznia 2018 r. – zarabiająca więcej niż połowa minimalnego wynagrodzenia
<ul style="list-style-type: none"> ■ deklarację ZUS DRA oraz ■ raport miesięczny ZUS RCA – jeśli niania podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu, albo ■ raport miesięczny ZUS RZA – przy ubezpieczeniu zdrowotnym <p>W raporcie ZUS RCA lub ZUS RZA wpisuje się kod tytułu ubezpieczenia 04 30 xx.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ deklarację ZUS DRA oraz: ■ dwa raporty ZUS RCA (lub ZUS RZA, jeśli obowiązkowe jest tylko ubezpieczenie zdrowotne): <ul style="list-style-type: none"> – z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi 04 30, z rozliczonymi składkami od podstawy wymiaru nie przekraczającej kwot progowych (wynagrodzenie minimalne/50% tego wynagrodzenia) oraz – z kodem tytułu ubezpieczenia rozpoczynającym się cyframi 04 31, z rozliczonymi składkami od kwoty nadwyżki ponad limity finansowania przez ZUS

Przykład

Niania od 1 stycznia 2018 r. podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu. Zarabia 500 zł. Umowa uaktywniająca została zawarta 1 stycznia 2018 r. Za styczeń płatnik składek powinien sporządzić i przekazać:

- imienny raport ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 04 30 00, ze składkami obliczonymi od podstawy ich wymiaru w wysokości 500 zł (ubezpieczenia społeczne) oraz na ubezpieczenie zdrowotne (o ile niania nie przystąpi do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego).
- deklarację rozliczeniową ZUS DRA, z rozliczonymi składkami podlegającymi finansowaniu ze środków budżetu państwa.

Gdyby niani wynagrodzenie wynosiło 1200 zł, wówczas rodzic musiałby złożyć za nią do ZUS następujące dokumenty rozliczeniowe:

- imienny raport ZUS RCA, z kodem tytułu ubezpieczenia 04 30 00 – z rozliczonymi składkami na ubezpieczenia społeczne od połowy minimalnego wynagrodzenia 1050 zł,
- imienny raport ZUS RCA z kodem tytułu ubezpieczenia 04 31 00 – ze składkami na ubezpieczenia społeczne od nadwyżki ponad 50% płacy minimalnej, tj. 150 zł (1200 zł – 1050 zł),
- deklarację rozliczeniową ZUS DRA z rozliczonymi składkami podlegającymi sfinansowaniu ze środków budżetu państwa oraz podlegające opłaceniu przez płatnika składek.

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 50, art. 51 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),
- ▶ § 1 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 PODGÓRSKA – specjalista z zakresu prawa pracy

Jak od 1 stycznia 2019 r. zmienią się przepisy dotyczące prowadzenia i przechowania dokumentacji pracowniczej

1 stycznia 2019 r. wejdą w życie przepisy umożliwiające przechowywanie i prowadzenie dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej. Ponadto skróceniu do 10 lat ulegnie okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Nowelizacja wprowadza także raport informacyjny, za pomocą którego płatnik składek będzie mógł przekazać do ZUS dane ubezpieczonego.

Zmiany w zakresie dokumentacji pracowniczej wprowadza ustawa z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną. Zgodnie z omawianą nowelizacją pracodawca zastosuje skrócony 10-letni okres przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika dla wszystkich pracowników zatrudnionych po dniu wejścia w życie ustawy. Natomiast dla pracowników zatrudnionych w okresie po 31 grudnia 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r. zasadą będzie przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika przez okres 50 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Nie będzie to dotyczyć sytuacji, gdy pracodawca złoży oświadczenie o zamiarze przekazania za wszystkich zatrudnionych w tym okresie pracowników i zleceniobiorców raportów informacyjnych, a także raporty te faktycznie złoży. Za pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r. pracodawca nie będzie mógł złożyć raportów informacyjnych. Okres przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych takich pracowników zawsze będzie wynosił 50 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Przykład

Przyjmijmy, że pracownik zostanie zatrudniony w sklepie od 1 lutego 2019 r. Zatem okres przechowywania jego dokumentacji pracowniczej według nowych zasad będzie wynosił 10 lat.

Dłuższy okres przechowywania w razie sprawy sądowej

Dłuższy okres przechowywania w razie sprawy sądowej

W przypadku gdy pracodawca jest stroną wszczętego postępowania (bez względu na rodzaj postępowania), będzie zobowiązany do przechowania dokumentacji pracowniczej do czasu jego prawomocnego zakończenia, ale nie krócej niż do upływu 10-letniego okresu przechowywania. Natomiast, gdy pracodawca nie jest stroną postępowania, ale uzyska w jakikolwiek sposób wiadomość o toczącym się postępowaniu, w którym dokumentacja pracownicza będzie mogła stanowić lub stanowi dowód, okres przechowywania wydłuży się o dalsze 12 miesięcy ponad 10-letni obowiązkowy okres jej przechowywania.

Przykład

Pracodawca dowiedział się przypadkiem w czasie spotkania towarzyskiego, że toczy się sprawa sądowa, w której mogą być wskazane jako dowody w sprawie dokumenty znajdujące się w aktach osobowych jednego z byłych pracowników. W tym przypadku wydłuży się okres przechowywania tych dokumentów, nawet jeżeli już kończy się 10-letni okres ich przechowywania.

Okres przechowywania w razie ponownego zatrudnienia

Jeżeli pomiędzy byłym pracownikiem a pracodawcą zostanie nawiązany nowy stosunek pracy w okresie 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym ustał poprzedni stosunek pracy – pracodawca nie będzie tworzył nowej dokumentacji pracowniczej, ale będzie kontynuował prowadzenie dotychczasowej dokumentacji. Zatem pracownik nie będzie przedkładał ponownie dokumentów, które znajdują się już w jego teczkach pracowniczych. Okres przechowywania dokumentacji będzie liczony od ustania stosunku pracy, który najpóźniej wygasł lub rozwiązał się.

Przykład

Przyjmijmy, że pracownik 1 marca 2019 r. – po 5 latach przerwy – zatrudni się ponownie u tego samego pracodawcy. Jego akta osobowe będą zatem prowadzone na zasadzie kontynuacji istniejącej już dokumentacji.

Pracodawca będzie mógł kontynuować prowadzenie już istniejącej dokumentacji pracowniczej do czasu upływu 10-letniego okresu przechowywania. Po tym okresie, nawet jeżeli dokumentacja nie zostanie jeszcze zniszczona, a pracodawca nawiąże ponowny stosunek pracy z tym samym pracownikiem, będzie on zobowiązany do przygotowania nowej dokumentacji.

Informacja dla pracownika w sprawie dokumentacji

Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca wraz ze świadectwem pracy, tj. w chwili ustania stosunku pracy, będzie miał obowiązek przekazać pracownikowi informację o:

- okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w ciągu miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu jej przechowywania oraz
- jej zniszczeniu, jeżeli pracownik nie odbierze dokumentacji pracowniczej w wyznaczonym terminie.

Informacja pracodawcy będzie mogła być przekazana pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej i opatrzona podpisem pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej.

Pracodawca będzie zobowiązany do zniszczenia dokumentacji pracowniczej w ciągu 12 miesięcy po upływie okresu, w którym był pracownikiem. Pracodawca będzie mógł także wydać dokumentację pracowniczą byłemu pracownikowi, który np. nie zdążył jej odebrać w terminie – także po upływie miesiąca kalendarzowego następującego po zakończeniu okresu przechowywania, pod warunkiem że nie została ona już zniszczona.

Raport informacyjny

Omawiana nowelizacja wprowadza do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych definicję raportu informacyjnego, za pomocą którego płatnik składek będzie mógł przekazać do ZUS:

- dane ubezpieczonego, który został po raz pierwszy zgłoszony przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych po 31 grudnia 1998 r., a przed wejściem w życie ustawy,
- informacje niezbędne do przyznania i ustalenia wysokości świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz świadczeń finansowanych z budżetu państwa za okres przypadający przed dniem wejścia w życie ustawy.
Płatnik przekaze zatem do ZUS informacje, które zostaną zdeponowane na koncie ubezpieczonego. Ustalenie prawa do świadczenia i jego wysokości będzie możliwe, jeżeli ZUS będzie dysponował następującymi danymi dotyczącymi:
 - wypłaconego przychodu niezbędnego do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty za lata kalendarzowe przypadające w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2018 r.,
 - wykonywania pracy przez nauczyciela, wychowawcę lub innego pracownika pedagogicznego zatrudnionego w placówkach takich jak, np. publiczne i niepubliczne przedszkola czy szkoły publiczne i niepubliczne o uprawnieniach szkół publicznych (wymienionych w art. 2 ustawy z 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych – j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 128), w określonym wymiarze obowiązkowego wymiaru zajęć – za okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2018 r., z wyjątkiem danych za nauczyciela, wychowawcę lub innego pracownika pedagogicznego, który ma już ustalone prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego na podstawie ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych i od którego

płatnik składek uzyskał na piśmie informację o ustaleniu tego prawa,

- wykonywania pracy przez nauczyciela, wychowawcę lub innego pracownika pedagogicznego zatrudnionego, np. w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz placówkach doskonalenia nauczycieli (wymienionych w art. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1189, ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2203), w określonym wymiarze obowiązkowego wymiaru zajęć – za okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2008 r., z wyjątkiem danych za nauczyciela, wychowawcę lub innego pracownika pedagogicznego, który ma już ustalone prawo do emerytury przyznanej na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela i od którego płatnik składek uzyskał na piśmie informację o ustaleniu tego prawa,
- okresów wykonywania i wymiaru czasu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (art. 32 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. 138) – za okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2008 r., z wyjątkiem danych za ubezpieczonego, który ma już ustalone prawo do emerytury przyznanej na podstawie art. 32, art. 33 lub art. 184 tej ustawy i od którego płatnik składek uzyskał na piśmie informację o ustaleniu tego prawa,
- okresów wykonywania i wymiaru czasu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (art. 3 ust. 1 i 3 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych – j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 664; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138) – za okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2008 r., z wyjątkiem danych za ubezpieczonego, który ma już ustalone prawo do emerytury pomostowej przyznanej na podstawie tej ustawy i od którego płatnik składek uzyskał na piśmie informację o ustaleniu tego prawa,
- przysługiwania w okresie zatrudnienia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy (art. 74 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” – Dz.U. z 2017 r. poz. 680; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1529),
- daty, trybu rozwiązania ostatniego stosunku pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia ostatniego stosunku pracy lub stosunku

służbowego oraz informacji, z czyjej inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany,

- wypłaconego przychodu niezbędnego do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty za lata kalendarzowe przypadające w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2018 r. – w przypadku zleceniobiorców.

Nowe okresy przechowywania list płac i kart wynagrodzeń

Po zmianach w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ustawa emerytalna) obowiązek 50-letniego przechowywania list płac, kart wynagrodzeń albo innych dowodów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty będzie dotyczył wszystkich ubezpieczonych, bez względu na tytuł objęcia ubezpieczeniem (art. 125a ust. 4 tej ustawy emerytalnej). Wyjątkiem będzie natomiast ubezpieczony, który rozpocznie pracę po dniu wejścia w życie nowelizacji. Dla tych osób okres przechowywania dokumentacji płacowej będzie wynosił 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym ubezpieczony zakończył pracę u danego płatnika składek. 10-letni okres przechowywania akt będzie obowiązywał także ubezpieczonego, który podlegał ubezpieczeniom społecznym po 31 grudnia 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r., i za którego płatnik składek złożył raport informacyjny. Okres ten będzie liczony od końca roku kalendarzowego, w którym został złożony raport informacyjny.

Zapisanie na koncie ubezpieczonego danych przekazanych w raporcie informacyjnym umożliwi płatnikowi składek skrócenie do 10 lat 50-letniego okresu przechowywania list płac, kart wynagrodzeń albo innych dowodów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty.

Informacje na koncie ubezpieczonego

Na koncie ubezpieczonego będą gromadzone informacje związane z zatrudnieniem pracownika (nie dotyczy to zleceniobiorcy).

Ubezpieczony (pracownik) będzie mógł weryfikować dane przekazywane na jego indywidualne konto przez pracodawcę za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych ZUS (PUE ZUS) lub na podstawie tzw. informacji o stanie konta.

Jeżeli po zweryfikowaniu stanu konta stwierdzi, że na jego koncie nie zostały zapisane wszystkie składki lub zostały zapisane w niewłaściwej wysokości, zwróci się z wnioskiem do płatnika składek o weryfikację lub bezpośrednio do ZUS z wnioskiem o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. W wyniku postępowania wyjaśniającego ZUS będzie mógł sam dokonać korekty danych lub dokona tej korekty po złożeniu przez płatnika składek dokumentów korygujących. Umożliwi to ubezpieczonemu podjęcie działań weryfikujących w okresie 10 lat od dnia zakończenia stosunku pracy.

Oświadczenie o zamiarze przekazania raportów informacyjnych

Pracodawca, który będzie chciał skrócić okres przechowywania dokumentacji pracowniczej do 10 lat dla wszystkich pracowników u danego pracodawcy, powinien złożyć do ZUS jednorazowe oświadczenie o zamiarze przekazania raportów informacyjnych. Złożenie oświadczenia będzie dobrowolną decyzją pracodawcy i będzie skutkowało obowiązkiem złożenia raportów informacyjnych za wszystkich pracowników i zleceniobiorców zgłoszonych do ubezpieczeń po 31 grudnia 1998 r., a przed 1 stycznia 2019 r., tj. przed dniem wejścia w życie nowelizacji.

Pracodawca będzie mógł odwołać oświadczenie do czasu złożenia pierwszego raportu informacyjnego. Pracodawca będzie mógł zrezygnować ze złożenia raportów za wszystkich pracowników i zleceniobiorców, ale niedopuszczalna będzie sytuacja złożenia części raportów za wybranych pracowników lub zleceniobiorców.

Płatnik składek będzie mógł złożyć oświadczenie o przekazaniu raportu informacyjnego w dowolnym czasie. Bez względu na moment złożenia oświadczenia zasadą jest, że okres przechowywania dokumentacji pracowniczej będzie wynosił 10 lat od końca roku, w którym został złożony raport informacyjny.

Skutkiem złożenia raportów informacyjnych będzie skrócenie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej ubezpieczonych pracowników oraz dokumentacji zleceniobiorców podlegających ubezpieczeniu społecznemu po 31 grudnia 1998 r., a przed 1 stycznia 2018 r. do 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym raport informacyjny został złożony.

Raport informacyjny płatnika składek będzie można złożyć w centrum obsługi znajdującym się

w urzędzie skarbowym, który przekaże go do ZUS w następnym dniu roboczym po jego wpłynięciu.

Wzory raportów i oświadczeń o zamiarze przekazania przez płatnika raportów informacyjnych zostaną określone w nowym rozporządzeniu.

Digitalizacja dokumentacji pracowniczej oraz akt osobowych

Omawiana nowelizacja umożliwi prowadzenie i przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika w postaci elektronicznej, także jeżeli była ona wytworzona w postaci papierowej.

Możliwość digitalizacji dokumentacji pracowniczej nie będzie ograniczona terminem jej powstania.

Po wejściu w życie nowych przepisów możliwa będzie zmiana postaci prowadzenia i przechowania dokumentacji pracowniczej w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu. Pracodawca będzie miał możliwość zmiany decyzji co do wyboru postaci dokumentacji pracowniczej, co gwarantuje, że w sytuacjach szczególnych, takich jak np. przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę, nastąpi sprawne przeniesienie dotychczasowej dokumentacji pracowniczej i dostosowanie jej do postaci preferowanej przez nowego pracodawcę.

Dokumentacja pracownicza w postaci elektronicznej będzie równoważna z dokumentacją pracowniczą w postaci papierowej.

Zmiana formy prowadzenia dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną będzie polegała na odwzorowaniu cyfrowym dokumentacji papierowej. Odwzorowanie cyfrowe będzie mogło powstać w dowolnej postaci, w szczególności jako skan opatrzony własnym kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym upoważnionej przez pracodawcę osoby. Ze względu na znikome wykorzystanie przez pracowników kwalifikowanego podpisu elektronicznego nowelizacja umożliwi tworzenie dokumentów w postaci papierowej, a następnie ich digitalizowanie.

Natomiast zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z elektronicznej na papierową nastąpi poprzez sporządzenie wydruku dokumentu cyfrowego, następnie pracodawca lub osoba przez niego upoważniona opatrzy wydruk podpisem, potwierdzając zgodność treści dokumentu papierowego z treścią dokumentu cyfrowego.

Warunki przechowywania dokumentacji w formie elektronicznej

Umożliwienie prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej wymagało doprecyzowania warunków, jakie musi spełnić pracodawca, aby dokumentacja pracownicza była właściwie zabezpieczona. Do warunków tych należy:

- poufność, tj. ograniczenie dostępu do dokumentacji pracowniczej tylko dla pracodawcy lub osób przez niego upoważnionych,
- integralność, a więc zachowanie spójnej struktury dokumentacji pracowniczej, tak aby każda zmiana w zgromadzonych dokumentach pozostawiała trwałe ślady,
- kompletność, co oznacza zagwarantowanie, że poszczególne dokumenty będą w całości znajdować się w jednej wybranej przez pracodawcę postaci dokumentacji pracowniczej,
- dostępność, czyli prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej na nośniku dostosowanym do zmieniającego się otoczenia technicznego. Dokumentacja ma być przechowywana przez 10 lat od chwili zakończenia stosunku pracy i w tym okresie pracodawca musi zagwarantować możliwość jej odczytania i wykorzystania. Pracodawca musi także zagwarantować takie warunki przechowywania dokumentacji pracowniczej, aby nie groziło jej zniszczenie lub uszkodzenie.

Obowiązek informowania o zmianie formy przechowywania

Zmiany w przepisach nakładają na pracodawcę obowiązek poinformowania pracowników o każdorazowej zmianie postaci dokumentacji pracowniczej, tak aby pracownicy dysponowali wiedzą, w jakiej postaci jest gromadzona i przechowywana ich dokumentacja. Jednocześnie pracodawca będzie miał obowiązek poinformowania pracowników o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej w terminie 30 dni od dnia przekazania informacji.

Zmienione przepisy nakładają na pracodawcę także obowiązek zawiadomienia (w postaci papierowej lub elektronicznej) byłego pracownika o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej – w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia.

Pracodawca będzie mógł zniszczyć dotychczasową wersję dokumentacji, jeśli pracownik lub były pracownik jej nie odbierze. Pracodawca będzie mógł przechowywać obie wersje (papierową i elek-

troniczną) dokumentacji pracowniczej, jeżeli znajduje to w jego ocenie uzasadnienie. W takim przypadku będzie on mógł przechowywać obie postaci do upływu ustawowego okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Wypłata wynagrodzenia za pracę co do zasady – na konto bankowe

Od 1 stycznia 2019 r. będzie obowiązywać zasada bezgotówkowej formy wypłaty wynagrodzenia jako formy preferowanej, z zachowaniem możliwości wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej na wniosek pracownika. Jeżeli pracownik będzie chciał otrzymywać wynagrodzenie w gotówce do rąk własnych, będzie zobowiązany do złożenia stosownego wniosku. Wniosek będzie mógł zostać złożony także w postaci elektronicznej bez konieczności opatrzenia go kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Przykład

Pracownik pobiera wynagrodzenie w gotówce. Przyjmijmy, że pracodawca w ciągu 21 dni od 1 stycznia 2019 r. poinformuje tego pracownika o konieczności podania numeru rachunku bankowego. W przypadku nieotrzymania informacji zwrotnej wynagrodzenie będzie nadal wypłacane „do ręki”.

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 1–4, art. 7 – 9, art. 13 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością (Dz.U. z 2018 r. poz. 357),
- ▶ art. 22¹, art. 94 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. 32–33, art. 125a, art. 184 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),
- ▶ art. 4, art. 41 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. 357),
- ▶ art. 1, art. 88 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017 r. poz. 1189; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2203),
- ▶ art. 3 ust. 1 i 3 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 664; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138),
- ▶ art. 2 ustawy z 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 128),
- ▶ art. 74 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 680; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1529).

SEBASTIAN KRYCZKA – specjalista z zakresu prawa pracy

Jak można zawiesić stosowanie przepisów prawa pracy

W przypadku gdy sytuacja finansowa pracodawcy nie jest dobra, istnieje możliwość zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy. Zawieszenie może dotyczyć postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Porozumienie zawiera się na okres do 3 lat.

Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, można zawrzeć porozumienie o zawieszeniu w części lub w całości przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron. Należy podkreślić, że nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9¹ ust. 1 ustawy – Kodeks pracy, dalej k.p.).

Porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy

Porozumienie w sprawie zawieszenia przepisów prawa pracy nie może stanowić jednostronnej decyzji pracodawcy. Wprawdzie jest on stroną inicjującą zawarcie porozumienia (uwzględniając, że w typowych przypadkach dotyczy ono ograniczenia pracowniczych przywilejów finansowych), jednak w żadnym razie nie może w sposób sztywny narzucić zawieszenia wybranych przez siebie przepisów prawa pracy.

Porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa. Jeżeli jednak u pracodawcy nie działa taka organizacja, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Kodeks pracy ogranicza okres, na jaki możliwe jest zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy. Wynosi on maksymalnie 3 lata.

Warto podkreślić, że porozumienie w sprawie zawieszenia określonych przepisów prawa pracy, ograniczające się do przepisów zakładowych nie wiąże się z dodatkowymi obowiązkami po stronie pracodawcy, związanymi z zawieraniem z pra-

cownikami indywidualnych porozumień zmieniających warunki zatrudnienia czy wręczaniem im wypowiedzeń zmieniających. Skutek w postaci zawieszenia wybranych przepisów następuje z mocy samego prawa.

Tryb zawierania porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy

Przepisy kodeksowe nie regulują w sposób szczegółowy sposobu zawierania porozumienia, ograniczając się do wskazania jego zakresu, stron, dopuszczalnego okresu obowiązywania, jak również obowiązku informacyjnego względem PIP. Można wyróżnić kilka etapów postępowania związanych z zawieraniem porozumienia zawieszającego wybrane regulacje prawa pracy:

Krok 1.

Ustalenie przesłanek zawieszenia przepisów prawa pracy

Przesłanką umożliwiającą podjęcie działań zmierzających do zawarcia porozumienia w sprawie zawieszenia przepisów prawa pracy jest sytuacja finansowa pracodawcy. Dotyczy to trudności natury ekonomicznej. Przepisy nie wskazują na konkretne źródło czy powody, w związku z którymi nastąpiło pogorszenie sytuacji finansowej pracodawcy. Tym samym można przyjąć, że uzasadnieniem dla zawarcia porozumienia o zawieszeniu przepisów mogą być każde powody – zarówno leżące po stronie pracodawcy, jak i sytuacja rynkowa, na którą pracodawca nie ma wpływu.

Przykład

Pracodawca, w którego zakładzie maszyny i urządzenia straciły sprawność techniczną, postanowił zainwestować w kilka nowych bardzo drogiech samochodów służbowych dla kadry zarządzającej. Uznał, że jest to niezbędne ze względów wizerunkowych. W związku z tym wydatkiem zabrakło środków na serwisowanie wykorzystywanych w procesie produkcji maszyn – i tym bardziej zakup nowych urządzeń. Pracodawca z powodu niezrealizowania kilku zamówień wobec kontrahentów popadł w trudności finansowe. Formalnie nie ma przeszkód, aby zawrzeć porozumienie w ramach opisanej wyżej sytuacji. Jednak jego zawarcie może być dyskusyjne w kontekście zasad współżycia społecznego, uwzględniając priorytety, jakimi kierował się pracodawca i podjęte decyzje mające wpływ na sytuację finansową zakładu.

Przepis art. 9¹ k.p., wskazując na przesłankę zawarcia porozumienia, jaką jest sytuacja finansowa pracodawcy, nie przewiduje „stopniowania” tej sytuacji. Nie ma zatem znaczenia, czy pracodawca znalazł się na skraju bankructwa, czy może sytuacja finansowa uległa jedynie nieznacznemu pogorszeniu.

W wyroku z 6 grudnia 2005 r. (III PK 91/05, OSNP 21–22/2006/316) Sąd Najwyższy stwierdził, że „sytuacja finansowa pracodawcy”, stanowiąca podstawę zawieszenia przepisów prawa pracy pozostawiona została przez ustawodawcę ocenie partnerów społecznych i nie podlega kontroli ze strony sądu. Sąd może co najwyżej badać legalność porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy pod względem formalnym.

Krok 2.**Ustalenie zakresu zawieszenia przepisów prawa pracy**

Pracodawca, który ustalił, że zakład pracy znajduje się w sytuacji finansowej uzasadniającej zawarcie porozumienia w sprawie czasowego zawieszenia przepisów prawa pracy, powinien określić zakres takiego porozumienia. Zawieszenie może dotyczyć całości lub części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie dotyczy to jednak przepisów zawartych w Kodeksie pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

Należy podkreślić, że do źródeł prawa pracy zalicza się nie tylko Kodeks pracy, ale i wszelkie nale-

żące do systemu prawa pracy ustawy oraz rozporządzenia wykonawcze określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Uwzględniając kodeksowy zakaz zawieszania powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, należy uznać, że ma on charakter bezwzględny, niezależnie od tego, czy pracodawca i pracownicy zgodzą się na naruszenie powszechnych aktów prawa pracy.

Przykład

Pracodawca prowadzący dużą firmę budowlaną z powodu kilku błędnych decyzji znalazł się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Zawarł z pracownikami oficjalne porozumienie, w którym zawiesił stosowanie przepisów regulaminu wynagradzania w zakresie dodatkowych świadczeń dla pracowników. Ponadto zawarł z każdym z pracowników umowę, w której pracownicy zobowiązują się, że przez okres obowiązywania porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy będą zapewniać sobie na koszt własny odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. Dopuszczalność zawarcia porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania wybranych zakładowych przepisów płacowych nie budzi zastrzeżeń. Za niedopuszczalne należy jednak uznać zawieranie dodatkowych, indywidualnych porozumień z pracownikami, na podstawie których pracodawca przerzuciłby obowiązek zapewniania odzieży oraz środków ochrony indywidualnej na pracowników. Obowiązek zapewnienia powyższego wyposażenia wynika z powszechnych przepisów prawa pracy i nie może być na pracowników przerzucony – nie tylko w ogólnym porozumieniu zawierającym z pracownikami, ale i we wszelkich innych porozumieniach indywidualnych.

Przykład

Na skutek trudności finansowych pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej z propozycją zawarcia porozumienia w sprawie zawieszenia wypłacania dodatku za pracę w godzinach

nadliczbowych oraz w porze nocnej. Organizacja związkowa nie zgodziła się na zawarcie porozumienia. Postępowanie organizacji związkowej było słuszne. Dodatki, o których mowa w propozycji pracodawcy, wynikają z powszechnych przepisów prawa pracy rangi ustawowej. Nawet gdyby zostało zawarte porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania przepisów regulujących dodatek za pracę nadliczbową oraz za pracę w porze nocnej, byłoby ono nieważne.

Porozumienie w sprawie zawieszenia przepisów prawa pracy dotyczy w typowych przypadkach postanowień mających wymiar finansowy – np. regulaminu wynagradzania, który może przyznawać pracownikom dodatkowe świadczenia związane z pracą. Decydując się na zawarcie porozumienia o czasowym zawieszeniu stosowania wybranych regulacji, pracodawca musi mieć na względzie zasady równego traktowania. Porozumienie, które by je naruszało, może być zakwestionowane na drodze sądowej.

Przykład

Pracodawca prowadzący duży zakład produkcyjny znalazł się w trudnej sytuacji ekonomicznej i rozważa zawarcie porozumienia w sprawie zawieszenia przepisów regulujących prawo do premii oraz świadczeń dodatkowych, takich jak karnety do klubów sportowych. Chcąc zawiesić stosowanie przepisów przyznających dodatkowe świadczenia, pracodawca musi stosować kryteria obiektywne, aby

nie narazić się na zarzut nierównego traktowania. Trudno mówić o zachowaniu obiektywnych kryteriów w przypadku, gdy zawieszenie wybranych przepisów regulujących świadczenia dodatkowe miałyby być skuteczne wyłącznie w stosunku do wybranych pracowników czy grup pracowniczych.

Krok 3.

Zawarcie porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy

Pracodawca, który, kierując się obiektywnymi okolicznościami finansowymi, uznał, że istnieje podstawa do zawarcia porozumienia, ma prawo zwrócić się do pracowników w tej sprawie. Mimo że przepisy wyraźnie tego nie formułują, wydaje się, że rolą pracodawcy jest nie tylko wystąpienie z ofertą zawarcia porozumienia, ale i uargumentowanie jego zasadności oraz celowości.

Stroną porozumienia w sprawie zawieszenia stosowania w całości lub części przepisów prawa pracy może być obok pracodawcy przedstawicielstwo pracowników – reprezentująca pracowników organizacja związkowa. W sytuacji gdy pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

Przepisy Kodeksu pracy regulujące dopuszczalność zawierania porozumienia w sprawie czasowego zawieszenia przepisów prawa pracy nie regulują treści takiego porozumienia. Obligatoryjną jego treścią jest informacja o tym, co zostaje zawieszona, w jakim zakresie i na jaki okres.

Przykładowy wzór porozumienia w sprawie zawieszenia przepisów prawa pracy

Centrum Budowlane
„IKSIŃSKI - BUD”
ul. Betonowa 1
01-231 Warszawa

Warszawa, 28 lutego 2018 r.

Porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania wybranych przepisów zakładowego prawa pracy

zawarte między:

prezesem Centrum Budowlanego „IKSIŃSKI - BUD” – Zdzisławem Dyrmanem a
Stanisławem Paluchem, Joanną Zalewską – przedstawicielami pracowników.

Na podstawie art. 91 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy strony postanowiły:

1. Kierując się trudną sytuacją finansową pracodawcy, uwzględniając brak możliwości na jej poprawę w najbliższym czasie, strony zawierają porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania regulaminu wynagradzania w zakresie obejmującym wypłaty premii regulaminowych oraz prowizji od sprzedanych towarów.

2. Przedstawiciele pracowników zgodnie oświadczają, że reprezentują wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę.
3. W powyższym zakresie zastosowanie będą miały ogólne przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i rozporządzeń regulujące wzajemne prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników.
4. Porozumienie zostaje zawarte na okres 12 miesięcy z mocą obowiązującą od 1 marca 2018 r.
5. Pracodawca zobowiązuje się do przekazania niniejszego porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Stanisława Paluch
Joanna Zalewska
.....
(przedstawiciele pracowników)

Zdzisław Dyrman
.....
(prezes)

Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać bezterminowo – porozumienie może przewidywać maksymalny okres jego obowiązywania nie dłużej niż 3 lata.

Krok 4.

Przekazanie porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy

Zawarcie porozumienia o czasowym zawieszeniu wybranych regulacji prawa pracy nie kończy obowiązków pracodawcy związanych z dokonaną czynnością. Należy bowiem pamiętać, że porozumienie powinno być przekazane właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

Należy zauważyć, że przepisy nie przewidują konkretnego terminu, w jakim pracodawca powinien przesłać porozumienie do PIP. W braku uregulowań szczególnych można uznać, że najlepszą praktyką będzie przesłanie porozumienia niezwłocznie, jak

tylko zostanie ono zawarte. W przeciwnym razie istnieje duża szansa, że omawiany obowiązek nie zostanie dopełniony.

W kontekście przekazania okręgowemu inspektorowi pracy porozumienia nie ma specjalnie wątpliwości w zakresie formy, w jakiej powinno być ono przekazane. Ponieważ przed urzędami obowiązuje generalna zasada pisemności, należy przyjąć, że porozumienie powinno być przekazane w formie pisemnej (tradycyjnego dokumentu papierowego).

Okręgowy Inspektor pracy ma prawo zbadać, czy zostały dopełnione wszystkie warunki formalne zawarcia porozumienia. Porozumienie pracodawca może przekazać osobiście, za pośrednictwem wyznaczonej osoby lub drogą pocztową. W żadnym razie nie należy go przekazywać do Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie tylko do okręgowego inspektoratu pracy właściwego miejscowo.

Przykładowy wzór pisma przewodniego w sprawie przekazania porozumienia do PIP

Centrum Budowlane
„IKSIŃSKI - BUD”
ul. Betonowa 1
01-231 Warszawa

Warszawa, 28 lutego 2018 r.

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie
ul. Płocka 11/13
01-231 Warszawa

Zawiadomienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy

W oparciu o przepis art. 9¹ § 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy przekazuję w załączeniu egzemplarz porozumienia w sprawie zawieszenia wybranych przepisów wewnątrzzakładowych.

Załączniki:

kopia porozumienia w sprawie zawieszenia wybranych przepisów wewnątrzzakładowych

Zdzisław Dyrman
.....
(prezes)

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 9¹ 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).

JADWIGA KRUKOWSKA – specjalista z zakresu prawa pracy

Czy kandydata do pracy można zapytać o posiadanie dzieci

Nasza firma zgłosiła wolny etat na stanowisko handlowca. Na rozmowie kwalifikacyjnej zapytaliśmy jedną z pań, czy ma małe dzieci. Kandydatka odpowiedziała, że nie jest zobowiązana do udzielenia nam odpowiedzi na to pytanie. Dla nas informacja o dzieciach jest istotna ze względu na konieczność częstych wyjazdów przyszłego pracownika poza siedzibę firmy. Czy możemy pytać kandydatów do pracy na to stanowisko o posiadanie dzieci – pyta Czytelniczka z Radomia.

Nie. W czasie rozmowy kwalifikacyjnej nie powinni Państwo pytać kandydatki do pracy o posiadanie dzieci. Takie pytanie można zadać pracownikowi, ale nie kandydatowi do pracy.

Stanowisko handlowca nie jest objęte zakazem zatrudniania kobiet mających małe dzieci. Mimo że w Państwa sytuacji pytanie o posiadanie dzieci było jednocześnie pytaniem o dyspozycyjność przyszłego pracownika ze względu na częste wyjazdy poza firmę, nie powinno ono zostać zadane. Kandydatka do pracy miała prawo odmówić udzielenia odpowiedzi na nie. Zakres informacji, jakich można żądać od osoby ubiegającej się o pracę, jest ściśle określony (art. 22¹ § 1 ustawy – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Pracodawca może pytać kandydata do pracy tylko o:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Przykład

Podczas rozmowy rekrutacyjnej kandydatka do pracy na stanowisku księgowej z własnej woli poinformowała przyszłego pracodawcę, że ma troje małych dzieci. Zaznaczyła też, że nie będzie problemu z pozostaniem po pracy dłużej, jeżeli zajdzie taka potrzeba, lub z jej absencjami w pracy, ponieważ mieszka z niepracującą matką, któ-

ra może zaopiekować się dziećmi. W tej sytuacji nie doszło do złamania prawa, gdyż kandydatka nie była pytana o posiadanie dzieci. Sama poinformowała o swojej sytuacji rodzinnej przyszłego pracodawcę.

Udostępnienie danych osobowych przez kandydata do pracy następuje w formie złożonego oświadczenia (art. 22¹ § 3 k.p.). Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych. Zamknięty katalog danych, których można domagać się od kandydata do pracy, ma zapobiegać odmowie nawiązania stosunku pracy o charakterze dyskryminującym. Pracodawca ma też prawo do zadawania pytań dotyczących innych danych osobowych, jeżeli wymagają tego przepisy szczególne, np. przepisy dotyczące pracowników samorządowych czy nauczycieli pozwalają na żądanie od kandydatów do pracy informacji o niekaralności.

Natomiast dodatkowych danych, oprócz wyżej wskazanych, można żądać od pracownika. Od osoby, która została zatrudniona, pracodawca ma prawo żądać takich informacji, jak:

- numer PESEL,
- imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika.

Informacja o dzieciach potrzebna jest m.in. ze względu na uzyskanie dodatkowych uprawnień przez pracownika przewidzianych w przepisach prawa pracy, np. 16 godzin lub 2 dni wolnych od pracy w ciągu roku przeznaczonych na opiekę nad dzieć-

mi do 14 lat (art. 188 k.p.) czy przyznania świadczeń z zfsś.

Należy podkreślić, że pracownica mająca dzieci w wieku do 4 lat może nie wyrazić zgody na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej czy delegowanie poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 k.p.). Jeżeli zatem kandydatka do pracy, która zgłosiła się do Państwa firmy, posiada dzieci w wieku do 4 lat, to jej wyjazdy w częste podróże służbowe mogą być utrudnione. Jednak nie daje to pracodawcy prawa do żądania od kandydatki informacji o posiadanych dzieciach.

Inaczej będzie w przypadku, gdy kandydaci ubiegają się o pracę całkowicie wzbronioną pewnej grupie osób, np. pracownikom w ciąży. W takiej sytuacji należy przyjąć, że pracodawca może pytać o dane, które przekreślają możliwość zatrudnienia danej osoby, np. może pytać kandydatki do pracy o to, czy są w ciąży, jeżeli ubiegają się o pracę wzbronioną kobietom w ciąży. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 17 kwietnia 2007 r. (I UK 324/06), który stwierdził, że: (...) *pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką*

zamierza podjąć, nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa.

Kandydaci do pracy, zapytani o informacje, o które pracodawca nie może pytać, mogą nawet w tej sprawie skłamać, a pracodawca nie będzie mógł wyciągnąć z tego powodu wobec nich konsekwencji np. już po zatrudnieniu.

! Pracownicy opiekujący się dziećmi do 4 lat mogą wyjechać w podróż służbową tylko za swoją zgodą.

Pracownicy w zakresie nawiązania stosunku pracy powinni być traktowani równo – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną (art. 18^{3a} § 1 k.p.). ■

PODSTAWA PRAWNA:

► art. 18^{3a} § 1, art. 22¹ § 1–3, art. 178 § 2, art. 188 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).

LESZEK JAWORSKI – specjalista z zakresu prawa pracy

Kto ustala pensum nauczycieli przedszkola

W przedszkolu prowadzone są grupy mieszane, w skład których wchodzi dzieci 3-, 4-, 5- i 6-letnie. Ile wynosi pensum dla nauczycieli, którzy prowadzą zajęcia w takich oddziałach – pyta Czytelniczka z Łodzi.

Ustawa – Karta Nauczyciela nie określa tygodniowej liczby godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczycieli przedszkoli, którzy prowadzą zajęcia z grupami mieszanymi, tzn. z grupami, w których skład obok 6-latków wchodzi również dzieci młodsze, np. 3-, 4- i 5-letnie. W ustawie tej ustalono wyłącznie tygodniową liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczycieli przedszkoli oraz

oddziałów przedszkolnych. Wynosi ona dla nauczycieli pracujących z grupami dzieci:

- poniżej 6 roku życia – 25 godzin,
- 6-letnich – 22 godziny

– art. 42 ust. 3 (lp. 1–2 tabeli) Karty Nauczyciela.

Wobec tego pedagodzy prowadzący zajęcia w grupach mieszanych są nauczycielami szkół niewymienionych w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, a zatem obowiązek określenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć spoczywa na organie

prowadzącym przedszkole (wyrok NSA z 12 lipca 2016 r., I OSK 880/16). Dłatego pensum dla nauczy-

cieli, którzy prowadzą zajęcia w takich oddziałach, jest uzależnione od jego ustaleń. ■

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 42 ust. 3, ust. 7 pkt 3 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1189; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2203).

MAŁGORZATA MĘDRALA-NATKANIEC – radca prawny, doktor nauk prawnych

Czy umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych obowiązuje po zakończeniu umowy na czas określony

Pracownik miał zawartą umowę na czas określony na rok. W trakcie jej obowiązywania pracodawca dofinansował pracownikowi studia podyplomowe. W związku z tym zawarł z nim umowę dotyczącą podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownik zobowiązał się w niej do przepracowania 3 lat po ukończeniu nauki. Umowa o pracę nie została jednak przedłużona. Co się dzieje w takim przypadku z umową o podnoszenie kwalifikacji zawodowych – pyta Czytelnik z Rzeszowa.

Umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych zawartą na okres dłuższy niż okres obowiązywania umowy o pracę należy uznać za nieważną. Pracodawca nie może zobowiązać pracownika do pozostawania z nim w zatrudnieniu dłużej niż okres trwania łączącej go z pracownikiem umowy o pracę na czas określony, chyba że umowa ta zostanie przedłużona bezpośrednio po jej zakończeniu.

Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, a w szczególności pokryć opłaty kosztów kształcenia, przejazdów, podręczników i zakwaterowania (art. 103³ ustawy – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Jeżeli pracodawca w związku z przyznanymi dodatkowymi świadczeniami zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, może zawrzeć z nim pisemną umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron (tzw. umowę lojalnościową). Umowa ta nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy (art. 103⁴ § 2 k.p.).

- Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:
- który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerywie podnoszenie tych kwalifikacji,
 - z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata,
 - który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z powodu mobbingu,
 - który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 k.p. (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy) lub na podstawie art. 94³ k.p. (rozwiązanie umowy z powodu mobbingu) mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach
- jest zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych

świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Przykład

Pracodawca miał zawartą z pracownikiem umowę o pracę na okres jednego roku. W trakcie umowy dofinansował pracownikowi studia podyplomowe, w związku z czym zawarł z nim umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych na okres 3 lat. Jednocześnie pracodawca zapisał w tej umowie, że pracownik jest zobowiązany do zwrotu kosztów szkolenia również w przypadku nieprzedłużenia z nim umowy o pracę na dalszy okres. Taki zapis należy uznać za nieobowiązujący, ponieważ przepisy Kodeksu pracy wyraźnie określają sytuacje, kiedy pracownik jest zobowiązany do zwrotu kosztów szkolenia, i nie ma wśród nich takiego przypadku. Umowa szkoleniowa nie może zaś zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. Umowa ta wygaśnie z chwilą zakończenia umowy o pracę.

Przepisy Kodeksu pracy określają jedynie maksymalny okres zawarcia umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Nie odnoszą się natomiast do czasu trwania tej umowy w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony. W praktyce niejednokrotnie umowa o pracę na czas określony może być krótsza niż okres obowiązywania umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

W takiej sytuacji możliwe są dwa podejścia:

- potraktowanie okoliczności zawarcia umowy lojalnościowej na okres dłuższy niż umowa o pracę jako promesy/obietnicy przedłużenia obecnej umowy ze strony pracodawcy,
- uznanie, że umowa lojalnościowa w zakresie czasu jej trwania przez okres wykraczający poza okres umowy o pracę jest nieważna (art. 58 § 3

k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jest to przy tym nieważność od początku jej trwania. Możliwe jest jednak przywrócenie ważności zawartej umowy lojalnościowej dzięki dalszemu przedłużeniu umowy o pracę z pracownikiem.

Z prezentowanych dwóch stanowisk za bardziej przekonujące należy uznać drugie stanowisko. Pierwsze stanowisko wymagałoby bowiem udowodnienia konkretnych okoliczności i zamiaru pracodawcy przedłużenia umowy, co w praktyce może się okazać dla pracownika utrudnione.

Należy przyjąć, że umowa lojalnościowa w zakresie wykraczającym poza okres trwania umowy o pracę na czas określony jest z mocy prawa nieważna. Jednak w zakresie czasu jej trwania pokrywającego się z okresem pozostawania w zatrudnieniu, jak również pozostałych jej postanowień, umowa pozostaje ważna.

Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony – na jeden rok. W trakcie umowy dofinansował pracownikowi kurs językowy i zobowiązał go na podstawie pisemnej umowy do pozostawania w zatrudnieniu przez okres 2 lat. Bezpośrednio po zakończeniu umowy na czas określony pracodawca zawarł z pracownikiem kolejną umowę na czas określony jednego roku. W takiej sytuacji umowa lojalnościowa wykraczająca poza okres zatrudnienia na podstawie pierwszej umowy o pracę jest nieważna. Dopiero z chwilą zawarcia kolejnej umowy na czas określony (pokrywającej okres zawarcia umowy lojalnościowej), będącej kontynuacją pierwszej umowy, umowa lojalnościowa dalej obowiązuje.

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 55, art. 94³, art. 103¹–103⁵, 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. 58 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 459; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 1132).

Pamiętaj o prenumeracie „Serwisu Prawno-Pracowniczego” na 2018 rok

Informacje i zamówienia:

Biuro Obsługi Klienta: tel. 801 626 666, 22 212 07 30, e-mail: bok@infor.pl

IZABELA NOWACKA – specjalista z zakresu kadr i płac

Udostępnienie pracownikowi mieszkania – jak rozliczyć świadczenie

Jednym z przykładów świadczenia na rzecz pracownika jest udostępnienie mu lokalu mieszkalnego nieodpłatnie lub za częściową odpłatnością. Najczęściej takie świadczenie jest przeznaczone dla tych pracowników, którzy na stałe nie mieszkają w miejscowości, w której położony jest zakład pracy, a codzienne dojazdy byłyby zbyt uciążliwe lub w ogóle niemożliwe. Takie świadczenie jako przychód podlega szczególnej wycenie, odmiennej dla celów podatkowych i składowych.

W prawie podatkowym, przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Nieodpłatne świadczenie dla pracownika

Za przychody należy zatem uznać każdą formę przysporzenia majątkowego, zarówno formę pieniężną, jak i niepieniężną, w tym nieodpłatne świadczenia otrzymane przez podatnika. Dla celów podatkowych nieodpłatne świadczenie obejmuje działanie lub zaniechanie na rzecz innej osoby oraz wszystkie zjawiska gospodarcze i zdarzenia prawne, których następstwem jest uzyskanie korzyści kosztem innego podmiotu, lub te wszystkie zdarzenia prawne i zdarzenia gospodarcze w działalności osób, których skutkiem jest nieodpłatne (tj. niezwiązane z kosztami lub inną formą ekwiwalentu) przysporzenie innej osobie, mające konkretny wymiar finansowy. Tak rozumiane nieodpłatne świadczenie stanowi również przychód ze stosunku pracy u pracownika, jeżeli jego źródło jest związane w łączącym pracownika z pracodawcą stosunku pracy.

Kluczowe jest tu rozpatrzenie, czy przychód z tytułu nieodpłatnego udostępnienia lokalu, w ogóle powstaje. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 8 lipca 2014 r. (K 7/13, Dz.U. z 2014 r., poz. 947) dokonał ustalenia, jakie kryteria decydują o zakwalifikowaniu nieodpłatnego świadczenia jako przychodu pracownika z tytułu stosunku pracy. TK wskazał, że za

przychód pracownika mogą być uznane takie świadczenia, które:

- zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie),
- zostały spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść,
- korzyść ta jest wymierna (również w postaci zaoszczędzenia wydatku) i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Udostępnienie mieszkania jako przychód pracownika

Korzyść z udostępnienia przez pracodawcę mieszkania niewątpliwie pojawia się u pracownika (w postaci zaoszczędzenia wydatku). Gdyby nie decyzja pracodawcy w tym zakresie, sam musiałby zaspokoić swoje potrzeby bytowe i ponosić koszty zakwaterowania, by móc wykonywać obowiązki służbowe zgodnie z postanowieniami umowy, którą zawarł z pracodawcą. Żadne bowiem przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę obowiązku sfinansowania pracownikowi kosztów ponoszonych w związku z zakwaterowaniem (chyba że dotyczy to podróży służbowych – wówczas pracodawca może albo zapewnić bezpłatne noclegi, albo zwrócić delegowanemu pracownikowi wydatki na spanie). W sytuacji kiedy wszelkie koszty zakwaterowania (utrzymania wynajętego przez pracodawcę mieszkania) przyjmuje na siebie pracodawca, przeznaczając na to własne środki, to wartość tych

świadczeń należy, na podstawie przepisów podatkowych, uznać za przychód pracownika. Bez znaczenia jest to, że omawiane koszty ponoszone są w celu realizacji obowiązków służbowych pracownika. Gdyby ustawodawca chciał, aby wszelkie świadczenia, które uzyskuje pracownik od pracodawcy w związku z realizacją zadań wynikających z umowy o pracę, nie stanowiły przychodu, to niektórych z tych świadczeń nie wymieniłby w katalogu zwolnień, tak jak np. kosztów związanych z podróżami służbowymi.

Jeżeli pracownik wyraził zgodę na przyjęcie świadczenia, to zostało ono spełnione w jego interesie i oznacza realne przysporzenie mu korzyści. W konsekwencji powstaje przychód podlegający opodatkowaniu.

Ustalenie wartości pieniężnej udostępnienia mieszkania

Pracodawca nie może samodzielnie wyznaczyć kwoty, którą pracownikowi doliczy do przychodu z tytułu zapewnienia mu mieszkania. Są określone ustawowo zasady wyceny, jednak różne dla potrzeb podatkowych oraz ustalenia podstawy wymiaru składek.

Otóż wartość pieniężną innych nieodpłatnych świadczeń ustala się – jeżeli przedmiotem świadczeń jest udostępnienie lokalu lub budynku – według równowartości czynszu, jaki przysługiwałby w razie zawarcia umowy najmu tego lokalu lub budynku (art. 11 ust. 2b pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych; dalej: ustawa o pdof). Zatem obojętnie, czy właścicielem nieruchomości jest sam pracodawca czy inny podmiot, a mieszkanie jest tylko wynajmowane, udostępnienie go pracownikowi podlega wycenie w wysokości czynszu, jaki opłacałby pracownik, gdyby to on był stroną umowy najmu. Jeżeli pracodawca pokrywa również pozostałe opłaty np. na energię, gaz, inne media, one również są przychodem pracownika, ale wycenianym według cen zakupu (zgodnie z wartościami wynikającymi z faktur, rachunków od dostawców).

Gdy z pomieszczenia korzysta więcej niż jeden pracownik, wartość świadczenia ustala się proporcjonalnie na każdego z nich.

Zwolnienie z podatku świadczenia udostępnienia mieszkania

Po dokonaniu wyceny zgodnie z przepisami podatkowymi należy sprawdzić, czy świadczenie w postaci udostępnienia mieszkania nie podlega zwolnieniu z podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 19

i ust. 14 ustawy o pdof. Wolna od podatku dochodowego jest bowiem wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników, do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 500 zł. Zwolnienie ma zastosowanie do pracowników, których miejsce zamieszkania jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, a podatnik nie korzysta z podwyższonych kosztów uzyskania przychodów. Miejscem zamieszkania osoby fizycznej jest miejscowość, w której osoba ta przebywa z zamiarem stałego pobytu, z kolei przez zakład pracy należy rozumieć miejsce wykonywania pracy zgodnie z umową o pracę.

Obowiązek pobrania zaliczki na podatek powstanie więc dopiero, gdy wartość świadczeń otrzymywanych przez danego pracownika przekroczy ustawowy limit 500 zł. Wówczas doliczeniu do przychodów ze stosunku pracy będzie podlegać różnica pomiędzy faktyczną wartością świadczenia (czynsz wraz z ewentualnymi opłatami) a limitem zwolnienia.

Podstawa wymiaru składek świadczenia udostępnienia mieszkania

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wszystkich pracowników jest przychód w rozumieniu przepisów podatkowych, osiągniany u pracodawcy z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Obowiązują tu również wyłączenia, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 1–32 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (dalej: rozporządzenie składkowe).

Koszty ponoszone przez pracodawcę z tytułu udostępnienia lokalu mieszkalnego są przychodem ze stosunku pracy, więc wchodzi do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, bo nie zostały uwzględnione wśród wyłączeń wymienionych w rozporządzeniu składkowym.

Do podstawy wymiaru składek przyjmuje się wartość pieniężną takiego świadczenia. Wartość pieniężną świadczeń w naturze ustala się w wysokości ekwiwalentu pieniężnego określonego w przepisach o wynagradzaniu, a w razie ich braku – jeżeli przedmiotem świadczenia jest udostępnienie pracownikowi lokalu mieszkalnego, jego wartość ustala się:

- dla lokali spółdzielczych typu lokatorskiego i własnościowego – w wysokości czynszu obowiązującego dla tego lokalu w danej spółdzielni mieszkaniowej,

- dla lokali własnościowych, z wyłączeniem lokali spółdzielczych, oraz domów stanowiących własność prywatną – w wysokości czynszu określonego według zasad i stawek dla mieszkań komunalnych na danym terenie, a w miastach – w danej dzielnicy,
 - dla lokali komunalnych – w wysokości czynszu wyznaczonego dla tego lokalu przez gminę,
 - dla lokali w hotelach – w wysokości kosztu udokumentowanego rachunkami wystawionymi przez hotel
- § 3 pkt 3 rozporządzenia składkowego.

Zatem ta odmienna od podatkowej wycena świadczenia oznacza, że do podstawy oskładkowania wchodzi wysokość czynszu obowiązującego dla danego typu lokalu. Istotne jest również, kto jest stroną umowy najmu lokalu. Jeśli jest nim pracodawca, to do podstawy wymiaru wchodzi:

- pełne wynagrodzenie (przychód) pracownika oraz
- kwoty czynszów, wynikające z powyższych przepisów rozporządzenia składkowego.

Natomiast jeżeli stroną umowy najmu lokalu jest pracownik, to w takim przypadku do podstawy wymiaru składek wchodzi:

- pełne wynagrodzenie (przychód) pracownika oraz
- kwota opłaty za wynajem lokalu finansowana przez pracodawcę, np. w formie zwrotu kosztów.

Oprócz czynszu podstawę wymiaru składek stanowią też koszty opłat eksploatacyjnych, w tym mediów, ponoszonych przez pracodawcę, które wycenia się według cen zakupu – jeśli są to usługi zakupione.

Czy mieszkanie to korzyść materialna

Jeśli pracownik korzysta z mieszkania nieodpłatnie, to cała wartość świadczenia podlega oskładkowaniu. Jeśli natomiast pracownik dokłada się do czynszu, to możliwe jest zastosowanie zwolnienia na podstawie § 2 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia składkowego. Wyłączone są tu bowiem korzyści materialne wynikające z układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania lub przepisów o wynagradzaniu, a polegające na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż detaliczne niektórych artykułów, przedmiotów lub usług (...). Jednak w przypadku korzyści polegającej na udostępnieniu lokum niezbędne jest, by to pracodawca (płatnik składek) był właścicielem nieruchomości i go użyczył pracownikowi. Taki jest warunek w tym zakresie, co wynika np. z interpretacji ZUS oddział w Lublinie, z 11 lipca 2017 r. (nr WPI/200000/43/843/2017). Oczywiście, poza tym pracownik musiałby ponosić choć częściową opłatę za mieszkanie, a korzyść materialna tego rodzaju wynika z układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub innych przepisów o wynagradzaniu.

Przykład

Pracodawca jest właścicielem mieszkania spółdzielczego. Udostępnił go pracownikowi, którego miejsce zamieszkania znajduje się poza miejscowością położenia zakładu pracy. Czynsz dla spółdzielni wynosi miesięcznie 550 zł. Gdyby pracownik miał sam wynająć podobne mieszkanie musiałby ponosić koszt 1450 zł (z opłatą dla wynajmującego). Zakwaterowanie pracowników zamiejscowych wynika z regulaminu wynagradzania. Pracownik dokłada do czynszu 100 zł. Ostatecznie przychód z tego tytułu w marcu wynosi 1350 zł (1450 zł – 100 zł). Świadczenie w naturze korzysta ze zwolnienia ze składek na ZUS, gdyż wszystkie warunki zostały tu spełnione. Do opodatkowania pozostanie 850 zł, po zastosowaniu zwolnienia (1350 zł – 500 zł). Wynagrodzenie miesięczne pracownika wynosi 8500 zł, koszty uzysku – 111,25 zł, i kwota zmniejszająca podatek 46,33 zł. Lista płac tego pracownika w marcu 2018 r. wygląda następująco:

Lp.	LISTA PŁAC	MARZEC 2018
1.	Płaca zasadnicza	8500 zł
2.	Mieszkanie	1350 zł
3.	Przychód łącznie	9850 zł
4.	Podstawa wymiaru składek społecznych	8500 zł
5.	Składki:	
a	– emerytalna 9,76%	829,60 zł
b	– rentowa 1,5%	127,50 zł
c	– chorobowa 2,45%	208,25 zł

6.	Razem składki finansowane przez pracownika (poz. 5a+5b+5c)	1165,35 zł
7.	Przychód do opodatkowania (poz. 1 + (poz. 2 – 500 zł))	9350 zł (8500 zł + 850 zł)
8.	Podstawa opodatkowania (poz. 7 – poz. 6 – 111,25 zł) – zaokrąglona do pełnych złotych	8073 zł (9350 zł – 1165,35 zł – 111,25 zł)
9.	Podstawa wymiaru składki zdrowotnej (poz. 4 – poz. 6)	7334,65 zł (8500 zł – 1165,35 zł)
10.	Składka zdrowotna:	
a	– do ZUS (poz. 9 × 9%)	660,12 zł
b	– do odliczenia od zaliczki na podatek (poz. 9 × 7,75%)	568,44 zł
11.	Zaliczka na podatek:	
a	– obliczona ((poz. 8 × 18%) – 46,33 zł)	1406,81 zł ((8073 zł × 18%) – 46,33 zł)
b	– do urzędu skarbowego (poz. 11a – 10b) zaokrąglona do pełnych złotych	838 zł (1406,81 zł – 568,44 zł)
12.	Kwota do wypłaty (poz. 1 – poz.6 –poz. 10a – poz. 11b)	5836,53 zł (8500 zł – 1165,35 zł – 660,12 zł – 838 zł)

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 11 ust. 2a pkt 3, art. 12 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 19, ust. 14 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. 138),
- ▶ § 1 ust. 1 pkt 26, § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1949).

DOROTA DZIENISIUK – specjalista z zakresu prawa pracy

Czy pracownicy są odpowiedzialni za szkodę wynikającą z uszkodzenia powierzonego mienia

Zatrudniam w sklepie kilka ekspedientek, z którymi zawarłam umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej. W czasie ostatniej inwentaryzacji stwierdziłyśmy, że część towarów (galanteria skórzana o znacznej wartości) była schowana za innymi i w związku z tym zniszczyła się (pracownice ich nie odkurzały). W związku z tym poniosłam stratę, gdyż musiałam towar przecenić, a i tak wątpię, czy uda mi się go sprzedać. Chcę obciążyć stratą ekspedientki, ale one twierdzą, że ponieważ towar nie zginął, nie mogą pociągnąć ich do odpowiedzialności materialnej. Czy to prawda – pyta Czytelniczka z Krakowa.

Ma Pani możliwość pociągnięcia pracownic do odpowiedzialności materialnej. Pracownik, który nie zwrócił powierzonego mienia lub nie wyliczył się z niego, ponosi odpowiedzialność materialną na innych zasadach niż pracownik, który zwrócił uszkodzone mienie. W tej sytuacji wysokość szkody stanowi obniżona wartość towaru.

Kodeks pracy przewiduje dwie odrębne regulacje odpowiedzialności materialnej za szkody wyrządzone pracodawcy w zależności od tego, czy doszło do szkody w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się lub czy pracownicy wyrządzili inną szkodę.

Odpowiedzialność za mienie powierzone dotyczy niepokrytych braków towarowych. W tym zakresie ekspedientki odpowiadają na zasadach wynikających z umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, w częściach określonych w tej umowie. Jeżeli w trakcie inwentaryzacji pracownice wskazały towar, który znajdował się w sklepie i był dostępny, należy przyjąć, że doszło do jego zwrotu. Tym samym pracownice wyliczyły się z mienia powierzonego im łącznie, jak tego wymagają przepisy Kodeksu pracy. Nie można zastosować do nich reguł odpowiedzialności wynikających z łącznego powierzenia mienia z obowiązkiem wyliczenia się.

W przedstawionej sytuacji podczas inwentaryzacji stwierdzono, że w sklepie znajdują się towary uszkodzone i niekompletne. Do uszkodzenia towaru doszło na skutek braku konserwacji (odkurzania, prawidłowego zabezpieczenia itp.). W związku z tym obniżyła się wartość towarów. Obniżenie tej wartości stanowi wysokość szkody. Pracownik, który wyrządził szkodę w powierzonym mu mieniu, lecz nie wskutek niewyliczenia się z tego mienia, ale w inny nieumyślny sposób (przez dopuszczenie do zniszczenia rzeczy lub obniżenia jej wartości) zobowiązany jest uiścić odszkodowanie według łagodniejszych zasad dotyczących odpowiedzialności za szkodę w mieniu innym niż powierzone.

Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Należy także rozważyć kwestię przyczynienia się Pani jako pracodawcy (właściciela sklepu) do powstania szkody – czy szkoda nie powstała z przyczyn niezależnych od ekspedientek? Za takie można bowiem uznać: przeładowanie pomieszczeń sklepowych i magazynowych zbyt dużą ilością towaru, jego niedostępność (co mogło mieć miejsce w tym przypadku) itp. Niedostępność towaru pozwala przypuszczać, że mamy do czynienia z winą nieumyślną. Na podstawie przedstawionych okoliczności można założyć, że gdyby ekspedientki nie miały utrudnionego dostępu do tego towaru, prawdopodobnie przeprowadziłyby odpowiednie czynności konserwatorskie. Może to mieć znaczenie przy określaniu zakresu odpowiedzialności pracowników. Należy bowiem pamiętać, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia. ■

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 114, art. 115, art. 117, art. 124 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).

DARIUSZ DWOJEWSKI – specjalista z zakresu prawa pracy

Czy pracownica, która przebywała na zwolnieniu lekarskim i zasiłku macierzyńskim, ma prawo do trzynastki

Jesteśmy państwową jednostką budżetową. Pracownica w 2017 r. nie przepracowała ani jednego dnia. Od 1 stycznia 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie do końca 2017 r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego. Za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy obok świadczeń wypłacanych z ZUS z tytułu choroby, a następnie macierzyństwa, otrzymywała dodatek stażowy zgodnie z zapisami ustawy o służbie cywilnej. Czy pracownicy będzie przysługiwać za 2017 r. dodatkowe wynagrodzenie roczne? Czy do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy uwzględnić dodatek stażowy wypłacany obok zasiłku chorobowego – pyta Czytelniczka z Warszawy.

Tak, pracownica będzie miała prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2017 r., a jego podstawę będzie stanowić dodatek stażowy wypłacany również za okresy niezdolności do pracy.

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane m.in. w przypadku korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (art. 2 ust. 3 pkt 6 i 6a ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej; dalej: ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Oznacza to, że pracownica, która w danym roku kalendarzowym korzystała z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nawet jeśli nie przepracuje ani jednego dnia.

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym).

Przy ustalaniu trzynastki należy sięgnąć do przepisów regulujących wypłatę ekwiwalentu urlopowego. Przy obliczaniu wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy bierze się pod uwagę wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy z wyjątkiem enumeratywnie wymienionych w przepisach (§ 6 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop; dalej: rozporządzenie urlopowe). Dodatek stażowy jest elementem wynagrodzenia za pracę i nie został wskazany jako ten składnik wynagrodzenia, który nie przysługuje w czasie urlopu wypoczynkowego. W związku z tym dodatek ten jest uwzględniany w podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Oznacza to, że obliczając te 8,5% sumy wynagrodzenia rocznego, uwzględnia się m.in. dodatek stażowy, który otrzymuje pracownik. Okoliczność, że dodatek ten jest wypłacany również za czas nieobecności w pracy z tytułu choroby, nie ma tu znaczenia. Faktem jest natomiast, że do dodatkowego

wynagrodzenia rocznego nie wlicza się m.in. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (§ 6 pkt 7 rozporządzenia urlopowego).

! Dodatek stażowy nie stanowi elementu wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, należy go więc uwzględnić w dodatkowym wynagrodzeniu rocznym.

Departament Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 20 stycznia 2010 r. uznał, że dodatek za wieloletnią pracę przysługujący pracownikowi samorządowemu za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie, jak i za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego – powinien być w całości uwzględniony w podstawie wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Analogiczne stanowisko należy więc przyjąć odnośnie do pracowników służby cywilnej z uwagi na tożsame regulacje wypłaty dodatku za wieloletnią pracę (§ 4 rozporządzenia w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej). ■

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 2 ust. 3, art. 4 ust. 1 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2217; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138),
- ▶ § 6 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),
- ▶ § 4 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2016 r. poz. 125; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 651).

MARIUSZ PIGULSKI – specjalista z zakresu kadr i płac

Czy w razie korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego można zmniejszyć mu premię

Nasi pracownicy otrzymują stałą pensję w wysokości 2000 zł brutto. Ponadto, mimo obowiązującego w zakładzie regulaminu wynagradzania, na mocy odrębnego zarządzenia przyznano im stałą miesięczną premię w kwocie 300 zł za tzw. obecność w pracy. Zgodnie z zasadami jej przyznawania, jeżeli pracownik w danym miesiącu będzie chciał skorzystać z urlopu wypoczynkowego, składając w tym celu wniosek w terminie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem urlopu lub gdy skorzysta z urlopu na żądanie, premia za ten okres jest zmniejszana proporcjonalnie. Czy takie pomniejszenie stałej premii jest dopuszczalne, skoro zgodnie z art. 172 Kodeksu pracy za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował – pyta Czytelniczka z Gdańska.

Nie powinni Państwo pomniejszać stałej premii z powodu korzystania przez pracowników z urlopu wypoczynkowego. Za urlop wypoczynkowy przysługuje wynagrodzenie jak za czas efektywnie przepracowany. Należy też zwrócić uwagę, że w przedstawionych okolicznościach zapisy odnoszące się do kwestii premiowania pracowników powinny zostać zamieszczone w regulaminie wynagradzania, ewentualnie w odrębnym, równoległym obowiązującym regulaminie ustalającym zasady wypłacania pracownikom premii, np. w regulaminie premiowania.

Pracodawcy, wprowadzając do systemu wynagradzania premię dla pracowników, mają dużą swobodę przy określaniu zasad jej przyznawania. Muszą przy tym pamiętać przede wszystkim o konieczności:

- zapewniania pracownikom prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a także
- równego traktowania pracowników oraz przestrzegania zakazu wszelkiej dyskryminacji w zakresie wynagrodzeń.

Zasady premiowania powinny precyzyjnie określać warunki, po spełnieniu których pracownik nabywa prawo do premii, jej wysokość oraz termin

wypłaty. Regulacje wewnątrzzakładowe mogą przewidywać dwie podstawowe grupy kryteriów premiowych, tj.:

- przesłanki pozytywne, które gwarantują otrzymanie premii, oraz
- przesłanki negatywne, tzw. reduktory, które przesądzą o braku uprawnienia do składnika premiowego lub o jego obniżeniu.

Bardzo często wpływ na przyznanie i kwotę premii ma nie tylko wydajność czy zaangażowanie pracownika, ale także jego dyspozycyjność. Dość często premie są pomniejszane wskutek absencji pracownika w pracy. Trzeba jednak mieć na względzie, że za okres urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 Kodeksu pracy). Natomiast z § 7 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynika, że składniki pensji określone w stawce miesięcznej w stałej kwocie uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (wskazanej np. w umowie o pracę, układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania).

W praktyce oznacza to, że w odniesieniu do elementów płacowych o charakterze stałym:

- urlop wypoczynkowy nie powinien skutkować ich pomniejszaniem,
- nie ma potrzeby wyodrębniania z nich wynagrodzenia urlopowego – w miesiącu korzystania przez pracownika z urlopu składniki stałe należy wypłacić w pełnej przysługującej kwocie.

Takie postępowanie jest zgodne z art. 172 Kodeksu pracy, bowiem wynagrodzenie za urlop pozostanie na takim samym poziomie jak za czas efektywnej pracy.

Przykład

Pracownik otrzymujący co miesiąc pensję zasadniczą w kwocie 3000 zł oraz miesięczną stałą premię regulaminową w wysokości 300 zł w lutym 2018 r. korzystał z 5 dni urlopu wypoczynkowego. Ze względu na fakt, że w tym miesiącu nie miał on innych absencji w pracy, pracodawca powinien wypłacić mu za ten miesiąc pełne wynagrodzenie w kwocie 3300 zł brutto. Nieobecność pracownika z powodu urlopu wypoczynkowego nie powinna obniżyć jego pensji.

W podmiotach, w których wprowadzono regulamin wynagradzania, postanowienia dotyczące prawa pracowników do premii powinny znaleźć się właśnie w tym akcie wewnątrzzakładowym. To on stanowi zbiór przepisów płacowych, który zasadniczo powinien zawierać kompleksowe uregulowania dotyczące warunków wynagradzania pracowników.

W konsekwencji pracodawca, u którego funkcjonuje regulamin wynagradzania, nie może regulować niektórych elementów pensji aktami pozaregulaminowymi, takimi jak np. zarządzenie dyrektora czy zarządu. Jednak nic nie stoi na przeszkodzie, aby uszczegółowienie zagadnień odnoszących się do premii znalazło się np. w odrębnym regulaminie premiowania.

Zdarza się, że pracodawca nie chce określić w regulaminie w pełnym zakresie zasad wypłacania danego składnika, np. z uwagi na poziom skomplikowania sposobu jego obliczania lub ze względu na przewidywane częste modyfikacje warunków jego przyznawania. W takich okolicznościach pracodawca może dla porządku i przejrzystości zawrzeć w regulaminie jedynie ogólne

zapisy o możliwości uzyskania konkretnego składnika, natomiast wszelkie uszczegółowienia wskazać w załączniku do regulaminu, który będzie stanowił jego integralną część.

Wzór załącznika do regulaminu wynagradzania określający zasady nabywania prawa do premii

ZAŁĄCZNIK DO REGULAMINU WYNAGRADZANIA

(...)

§ 4

Na podstawie § 3 regulaminu wynagradzania z 1 lutego 2017 r. wprowadza się warunki nabywania prawa do premii regulaminowej.

Prawo do premii przysługuje w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę.

Premia w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego przysługuje pracownikom, którzy w okresie rozliczeniowym, za który uważa się miesiąc kalendarzowy, nie przebywali na zwolnieniach lekarskich w wymiarze wyższym niż 3 dni, bez względu na przyczynę tej absencji, tj. choroba własna pracownika lub członków jego rodziny (w tym dzieci).

Premia nie przysługuje w przypadku wystąpienia w okresie rozliczeniowym nieobecności nieusprawiedliwionej, bez względu na jej długość.

Premię zmniejsza się za każdy dzień nieobecności w pracy spowodowanej chorobą o 1%, przy czym nie dotyczy to przypadku, o którym mowa w ust. 3.

Premię wypłaca się w dniu ustalonym dla wypłaty wynagrodzenia za pracę, zgodnie z § 7 regulaminu pracy. W przypadku gdy nieobecność w pracy spowodowana chorobą zostanie usprawiedliwiona przez pracownika po wypłacie wynagrodzeń za dany okres rozliczeniowy, premia zostanie pomniejszona za kolejny okres rozliczeniowy, w którym ta nieobecność została rozliczona, z zastrzeżeniem ust. 3.

W przypadku gdy nieobecność nieusprawiedliwiona za dany okres rozliczeniowy zostanie stwierdzona po zamknięciu tego okresu, premia nie przysługuje za najbliższy okres rozliczeniowy.

(...)

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 77², art. 172 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),
- ▶ § 7 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).

MAŁGORZATA KOWALSKA – doradca ds. wynagrodzeń i zasiłków, prowadzi zajęcia na kursach i studiach podyplomowych z zakresu prawa pracy, wynagrodzeń, zasiłków, wieloletni pracownik ZUS

Jak uwzględniać dodatkowe składniki miesięczne, kwartalne lub roczne w podstawie zasiłkowej

Do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego (oraz wynagrodzenia za czas choroby) należy przyjmować dodatkowe składniki wynagrodzenia, od których odprowadzana jest składka na ubezpieczenie chorobowe z wyłączeniem jedynie składników, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania świadczeń chorobowych lub jeżeli są one wypłacane za okres ich pobierania. Powyższe zasady mają zastosowanie do dodatkowych składników wynagrodzenia wypłacanych obok wynagrodzenia zasadniczego. Jednak w zależności od tego, za jaki okres przysługują (np. miesięczny, kwartalny, roczny, inny), inaczej się je wlicza do podstawy zasiłkowej.

Zasadniczo dodatkowe składniki wynagrodzenia, takie jak np. premie, nagrody, dodatki, uwzględnia się w podstawie zasiłkowej:

- po uzupełnieniu – jeżeli w myśl przepisów płacowych obowiązujących w danym zakładzie pracy są one proporcjonalnie pomniejszane za okres pobierania świadczeń chorobowych,
- w kwocie faktycznie wypłaconej – jeżeli dla dodatkowych składników nie określono szczegółowych zasad ich wypłat lub nie określono proporcjonalnego ich pomniejszania.

! Nie należy uwzględniać w podstawie zasiłkowej tych składników wynagrodzenia, które są wypłacane za okresy pobierania świadczeń chorobowych.

Jeżeli obowiązujące w zakładzie pracy przepisy płacowe nie określają okresu, za który dany składnik wynagrodzenia przysługuje, wówczas uwzględnia się go w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych w miesiącu, w którym nastąpiła jego wypłata.

Przykład

Danuta L. otrzymująca wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3800 zł i premię miesięczną w wysokości 20% płacy zasadniczej (pomniejszanej zgodnie z regulaminem wynagradzania) w okresie od 15 do 20 marca 2018 r. (6 dni) przebywała na zwolnieniu lekarskim. Do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego (była to jej pierwsza choroba w 2018 r.) należy przyjąć przeciętne wynagrodzenie za okres od marca 2017 r. do lutego 2018 r. We wrześniu 2017 r. pracownica przez 5 dni była niezdolna do pracy w powodu własnej choroby i otrzymała premię w wysokości 633,33 zł (tj. 3166,65 zł × 20%). Zakład pracy, obliczając wysokość premii, przyjął przychód pracownicy w wysokości 3166,65 zł (tj. 3800 zł : 30 = 126,67 zł; 126,67 zł × 5 dni choroby = 633,35 zł; 3.800 zł – 633,35 zł = 3166,65 zł).

Pomimo że premia została wypłacona w niższej kwocie, to do podstawy zasiłkowej należało przyjąć uzupełnione wynagrodzenie za wrzesień 2017 r. w wysokości 3934,82 zł, obliczone w następujący sposób:

- wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3279,02 zł (wynagrodzenie 3800 zł określone w umowie o pracę pomniejszone o składki ZUS finansowane przez pracownika),
 - premię miesięczną w wysokości 655,80 zł (tj. $3800 \text{ zł} \times 20\% = 760 \text{ zł}$ pomniejszone o składki finansowane przez pracownika).
- Za pozostałe miesiące należało przyjąć również kwotę 3934,82 zł, tj. 4560 zł ($3800 \text{ zł} + 760 \text{ zł}$ – składki finansowane przez pracownicę).

Składniki miesięczne – jak uwzględnić w podstawie zasiłkowej

Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmowane jest do ustalenia podstawy wymiaru tych świadczeń. Jeżeli z podstawy wymiaru zasiłku wyłączone zostały niektóre miesiące (z powodu nieprzepracowania co najmniej połowy obowiązującego wymiaru czasu pracy), to nie uwzględnia się w podstawie wymiaru również składników wynagrodzenia miesięcznych (np. premii) za te miesiące.

Przykład

Paweł M. obok wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3000 zł otrzymuje zmienne premie miesięczne (które zgodnie z regulaminem premiowania ulegają zmniejszeniu za czas choroby). Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 10 do 25 marca 2018 r., za którą zostanie wypłacone mu wynagrodzenie chorobowe. Do ustalenia podstawy wymiaru tego wynagrodzenia należy przyjąć przeciętne wynagrodzenie za okres od marca 2017 do lutego 2018 r. oraz premie miesięczne wypłacone za ten sam okres.

Przykład

Paweł M. (z poprzedniego przykładu) był niezdolny do pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 7 września do 3 listopada 2017 r., tj. 58 dni. Ustalając podstawę

wynagrodzenia chorobowego Pawła M. za okres od 10 do 25 marca 2018 r., nie należy do niej wliczać przychodów uzyskanych we wrześniu 2017 r. (tj. wynagrodzenia zasadniczego i premii), ponieważ pracownik przepracował 4 z 21 dni obowiązujących do przepracowania. Wyłączony z podstawy zasiłkowej będzie także październik 2017 r., ponieważ w tym miesiącu pracownik nie przepracował ani jednego dnia. Zatem do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego zostanie przyjęte wynagrodzenie i premia za okres 10 miesięcy.

Często zdarza się, że wynagrodzenie wypłacane jest w miesiącu następnym za miesiąc poprzedni. W takim przypadku, obliczając podstawę wymiaru świadczenia chorobowego, należy przyjąć wynagrodzenie za poszczególne miesiące przypisane do miesiąca, za który to wynagrodzenie przysługuje. W tym przypadku nie ma znaczenia data wypłaty wynagrodzenia, ale jakiego miesiąca dotyczy. Taka zasada ma zastosowanie także w przypadku, gdy wypłata składników wynagrodzenia dotyczących okresu, z którego wynagrodzenie zostało przyjęte do podstawy wymiaru, nastąpi już po wypłacie zasiłku, wówczas podstawę wymiaru zasiłku należy przeliczyć, doliczając wypłacone wynagrodzenie.

Przykład

Andrzej K. zatrudniony od 4 grudnia 2017 r. był niezdolny do pracy z powodu własnej choroby w okresie od 20 do 25 marca 2018 r. Do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy przyjąć wynagrodzenie za okres styczeń i luty 2018 r. Wynagrodzenie za grudzień 2017 r. nie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, ponieważ jest to pierwszy, niepełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3500 zł, wypłacane 28 każdego miesiąca i premię miesięczną, która jest wypłacana 10. dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Zgodnie z regulaminem wynagradzania premia jest pomniejszana za okresy pobierania świadczeń chorobowych. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przyjęto zatem przychód uzyskany:

- za styczeń 2018 r.:
 - wynagrodzenie zasadnicze wypłacone w styczniu 2018 r. – 3020,15 zł (3500 zł po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika 13,71%) oraz
 - premię miesięczną za styczeń br. (wypłaconą w lutym 2018 r.) – 776,61 zł (900 zł po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika 13,71%),
- za luty 2018 r.:
 - wynagrodzenie zasadnicze wypłacone w lutym 2018 r. – 3020,15 zł (3500 zł po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika 13,71%) oraz
 - premię miesięczną za luty br. wypłaconą w marcu 2018 r. – 949,19 zł (1100 zł po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika 13,71%).

Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego wynosi 3883,05 zł zgodnie z wyliczeniem:
 $((3020,15 \text{ zł} + 776,61 \text{ zł} + 3020,15 \text{ zł} + 949,19 \text{ zł}) : 2 = 3883,05 \text{ zł})$.

Składniki kwartalne – sposób ich wliczania do podstawy zasiłkowej

Dodatkowe składniki wynagrodzenia, które przysługują za okresy kwartalne, należy wliczać do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc absencji chorobowej. Powyższą zasadę stosuje się także wtedy, gdy w danym kwartale pracownik wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy oraz gdy za niektóre z czterech kwartałów poprzedzających miesiąc absencji chorobowej pracownik nie otrzymał składnika kwartalnego – bez względu na przyczynę jego nieotrzymania.

Przykład

Ewa R. była niezdolna do pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 25 marca 2018 do 10 kwietnia 2018 r. Obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje premię kwartalną, która zgodnie z regulaminem wynagradzania jest pomniejszana za okresy absencji chorobowej. Za III kwartał 2017 r. Ewa R. nie

otrzymała premii. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego należy przyjąć przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od marca 2017 r. do lutego 2018 r. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres należy doliczyć 1/12 sumy kwot premii, wypłaconych za I, II i IV kwartał 2017 r.

Jeżeli pracownik nie jest zatrudniony u danego pracodawcy przez okres czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, wówczas premie lub inne składniki za okresy kwartalne wlicza się do podstawy wymiaru w wysokości ustalonej proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tych kwartałach, z których premia podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku.

Taką samą zasadę należy zastosować, ustalając podstawę wymiaru świadczeń chorobowych w sytuacji, gdy w okresie czterech kwartałów poprzedzającym powstanie niezdolności do pracy pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego lub wychowawczego. Każdy pracodawca sam ustala wysokość premii przypadającą za pełne miesiące kalendarzowe według zasad obowiązujących u niego w zakładzie pracy.

Przykład

Anna P. zatrudniona od 21 sierpnia 2017 r. była niezdolna do pracy w okresie od 20 do 31 marca 2018 r. Obok wynagrodzenia zasadniczego w stałej miesięcznej wysokości 4000 zł otrzymuje premie kwartalne, do których zgodnie z regulaminem premiovania nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłku. Premia kwartalna wypłacana jest w wysokości 500 zł za każdy pełny przepracowany miesiąc. Premia za III kwartał 2017 r. została wypłacona w wysokości 650 zł, natomiast za IV kwartał 2017 r. w wysokości 1500 zł. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od września 2017 r. do lutego 2018 r. (6 miesięcy). Do tak ustalonego wynagrodzenia należy doliczyć premię kwartalną wypłaconą za pełne miesiące (w kwocie 500 zł/za mies.), a więc za wrzesień, październik, listopad i grudzień 2017 r.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego Anny P. stanowi kwota 3883,05 zł wyliczona w następujący sposób:

- przeciętne wynagrodzenie miesięczne: $(4000 \text{ zł} - (4000 \text{ zł} \times 13,71\%) \times 6 \text{ mies.}) : 6 \text{ mies.} = 3451,60 \text{ zł}$,
- premia kwartalna: $(500 \text{ zł} - (500 \text{ zł} \times 13,71\%) + 1500 \text{ zł} - (1500 \text{ zł} \times 13,71\%)) : 4 = 431,45 \text{ zł}$
- łącznie: $3451,60 \text{ zł} + 431,45 \text{ zł} = 3883,05 \text{ zł}$.

Składniki roczne – jak wliczać do podstawy

Premie i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne (np. trzynastka) wlicza się do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Przykładowo w podstawie wymiaru wynagrodzenia za okres choroby przysługującego pracownikowi, który zachorował w kwietniu 2018 r., należało przyjąć 1/12 część nagrody rocznej wypłaconej w styczniu 2018 r. należnej za 2017 r.

Jeżeli pracownik nie był zatrudniony u danego pracodawcy przez cały rok kalendarzowy poprzedzający powstanie niezdolności do pracy, w podstawie wymiaru świadczenia chorobowego przysługującego pracownikowi, składnik roczny powinien być uwzględniany w części proporcjonalnej do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w tym roku kalendarzowym. Zasadę tę należy stosować również w sytuacji, gdy przyczyną nieprzepracowania całego roku kalendarzowego było korzystanie z urlopu bezpłatnego lub wychowawczego.

Przykład

Barbara B. była niezdolna do pracy z powodu własnej choroby w okresie od 18 marca do 1 kwietnia 2018 r. Obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymuje trzynastkę, która zgodnie z regulaminem wynagradzania nie przysługuje za okresy pobierania świadczeń chorobowych. Pracownica do 20 września 2017 r. przebywała na 2-letnim urlopie wychowawczym. W styczniu 2018 r. wypłacono pracownicy nagrodę roczną za okres pracy od 21 września 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. Obliczając podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego do prze-

ciętego miesięcznego wynagrodzenia za okres od października 2017 r. do lutego 2018 r., należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/3 kwoty wypłaconej pracownicy za pełne kalendarzowe miesiące po zakończeniu urlopu wychowawczego, tj. za okres od 1 października do 31 grudnia 2017 r.

Składniki roczne, które są proporcjonalnie pomniejszane za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, należy wliczać do podstawy zasiłkowej po uprzednim uzupełnieniu bez względu na to, czy pracownik w danym roku przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy czy też nie. W takiej sytuacji do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego przyjmowana jest 1/12 część wyliczonej kwoty nagrody (a nie faktycznie otrzymanej).

Za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy uważamy m.in. nieobecność z powodu:

- choroby,
- opieki lub macierzyństwa, a także
- dni wolne z tytułu opieki nad zdrowym dzieckiem (wynikające z art. 188 k.p.) oraz
- dni urlopu okolicznościowego.

Sposoby uzupełniania składnika rocznego

Wartość składnika rocznego (nr. nagrody) może być uzupełniana dwoma sposobami:

sposób I – z zastosowaniem metody uzupełniania przewidzianej dla zmiennych składników, tj. kwotę nagrody rocznej wypłaconą pracownikowi dzieli się przez liczbę dni przepracowanych w danym roku kalendarzowym oraz mnoży przez liczbę dni, jaką pracownik powinien przepracować w danym roku,

sposób II – z zastosowaniem metody przewidzianej dla stałych składników wynagrodzenia, tj. określony w przepisach płacowych procent sumy pełnego wynagrodzenia, jakie pracownik by uzyskał, gdyby przepracował cały rok kalendarzowy, za który przysługuje mu nagroda.



Pracodawca sam ustala, którą metodę będzie stosował przy uzupełnianiu składników rocznych swoim pracownikom.

Przykład

Ewa N. obok wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3000 zł otrzymuje nagrodę roczną (trzy-

nastkę) pomniejszaną proporcjonalnie za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W okresie od 5 do 12 kwietnia 2018 r. była niezdolna do pracy z powodu własnej choroby. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od kwietnia 2017 r. do marca 2018 r. i 1/12 kwoty nagrody rocznej wypłaconej w styczniu 2018 r. za 2017 rok.

W 2017 r., za który wypłacono nagrodę, pracownica powinna przepracować 250 dni roboczych, natomiast przepracowała 190 dni (Ewa N. wykorzystowała 2 dni opieki na podstawie art. 188 k.p.; 30 dni przebywała na zasiłku opiekuńczym i 28 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu własnej choroby) i otrzymała nagrodę roczną w wysokości 1967,41 zł (po pomniejszeniu o składki finansowane przez pracownika). Nagroda roczna podlega uwzględnieniu w podstawie zasiłkowej po uzupełnieniu jej do wysokości, jaką pracownica otrzymałaby, gdyby przepracowała wszystkie dni robocze w 2017 r., tj. w kwocie 2588,70 zł (1967,41 zł : 190 dni × 250 dni). Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należało przyjąć nagrodę w wysokości 215,73 zł, tj. (2588,70 zł : 12).

Wpływ zmiany etatu na wyliczenie podstawy zasiłkowej

W razie zmiany umowy o pracę polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę zasiłkową stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie dla nowego wymiaru czasu pracy za pełne kalendarzowe miesiące zatrudnienia. Zmiana wymiaru czasu pracy ma także wpływ na składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, tj. za:

- okresy kwartalne,
- okresy roczne lub za
- inne okresy.

Istotne znaczenie ma w tym przypadku data zmiany wymiaru czasu pracy.

Jeżeli zmiana wymiaru czasu pracy nastąpiła w okresie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub w okresie roku poprzedzającego powstanie niezdolności do pracy, składniki te należy przyjąć w wysokości proporcjonalnej do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy po zmianie wymiaru czasu pracy.

Do przeliczenia wysokości wypłaconych składników wynagrodzenia należy obliczyć współczynnik, odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy do średniego wymiaru czasu pracy z okresu, który brany jest pod uwagę przy obliczaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.

Przykład

W okresie od 2 do 7 marca 2018 r. Andrzej D. był chory. Pracownik do 31 sierpnia 2017 r. zatrudniony był na 3/4 etatu, natomiast od września 2017 r. pracuje w wymiarze 1/2 etatu z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3500 zł. Obok wynagrodzenia zasadniczego Andrzej D. otrzymuje nagrodę roczną, do której nie zachowuje prawa za okresy pobierania świadczeń chorobowych. Nagrodę roczną za 2017 r. otrzymał w styczniu 2018 r. w wysokości 2890 zł. Obliczając podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego (jest to pierwsza niezdolność do pracy w 2018 r. Andrzeja D.), należy przyjąć:

- wynagrodzenie zasadnicze po zmianie wysokości etatu, tj. z okresu od września 2017 r. do lutego 2018 r. (3500 zł – (3500 zł × 13,71%) × 6 mies.) : 6 mies. = 3020,15 zł)
- nagrodę roczną przeliczoną do obecnie obowiązującego wymiaru czasu pracy 1/2 etatu, tj.: ((2890,00 zł : (0,75 etatu × 8 mies. + 0,5 etatu × 4 mies.)) × (0,5 etatu × 4 mies.)) = 722,50 zł.

Do wyliczenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego w marcu 2018 r. uwzględniona zostanie nagroda roczna w wysokości 180,63 zł (tj. 722,50 zł : 4 mies. = 180,63 zł).

Łączna podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego wynosi 3200,78 zł:

$$3020,15 \text{ zł} + 180,63 \text{ zł} = 3200,78 \text{ zł}$$

W sytuacji gdy zmiana wymiaru czasu pracy nastąpiła po upływie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub po zakończeniu roku poprzedzającego powstanie niezdolności do pracy, składniki te powinny być przyjęte w kwocie przeliczonej dla aktualnego wymiaru czasu pracy. Do przeliczenia wysokości wypłaconych składników wynagrodzenia należy obliczyć średni współczynnik czasu pracy, odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy do średniego wymiaru czasu pracy z okresu, który brany jest pod uwagę przy obliczaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.

Przykład

Katarzyna W. (zatrudniona od 1 czerwca 2016 r.) była niezdolna do pracy z tytułu sprawowania opieki nad chorą córką w okresie od 30 marca do 5 kwietnia 2018 r. Do 31 lipca 2017 r. pracownica zatrudniona była na 3/4 etatu, od 1 sierpnia do 31 grudnia 2017 r. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, a od stycznia 2018 r. zatrudniona jest w wymiarze 3/4 etatu. Obok wynagrodzenia zasadniczego pracownica otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. trzynastkę. Za 2017 r. otrzymała nagrodę roczną w wysokości 2788,50 zł (kwota pomniejszona o składki finansowane przez pracownika).

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego należy przyjąć wynagrodzenie miesięczne za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za styczeń i luty 2018 r.

Do przeciętnego wynagrodzenia należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/12 kwoty nagrody przeliczonej do obecnego wymiaru czasu pracy, tj. 3/4 etatu.

Współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (3/4 etatu) do średniego wymiaru czasu pracy w poprzednim roku kalendarzowym (do celów wyliczenia nagrody rocznej za 2017 r.) wynosi:

$0,75 \text{ etatu} : ((7 \text{ mies.} \times 0,5 \text{ etatu} + 5 \text{ mies.} \times 1 \text{ etat}) : 12) = 1,53$

W podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego za marzec i kwiecień 2018 r. zostanie przyjęta nagroda roczna za 2017 r. w wysokości: 355,53 zł wyliczona w następujący sposób: $(2788,50 \text{ zł} \times 1,53) : 12 = 355,53 \text{ zł}$.

Termin wypłaty dodatkowych składników wpływa na wysokość podstawy zasiłkowej

W przypadku gdy np. premia miesięczna, kwartalna lub roczna przysługuje, ale do dnia sporządzenia listy wypłaty świadczeń chorobowych nie została jeszcze wypłacona, w podstawie zasiłkowej należy uwzględnić kwotę premii wypłaconej za poprzedni okres. Przy czym warto wskazać, że wypłata premii na kolejny okres (już po sporządzeniu listy wypłat świadczeń chorobowych) nie spowoduje przeliczenia ustalonej wcześniej podstawy zasiłkowej także wtedy, gdy pracownik będzie nie-

zdolny do pracy przed upływem trzech miesięcy kalendarzowych.

Przykład

Magda S. była niezdolna do pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 25 do 31 marca 2018 r. Pracownica zatrudniona jest od 1 lipca 2017 r. Do 31 grudnia 2017 r. otrzymywała stałe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2500 zł, a od 1 stycznia 2018 r. pobiera wynagrodzenie w wysokości 3000 zł. Ponadto Magda S. otrzymuje premie kwartalne, które nie przysługują za okresy absencji chorobowej. Za III kwartał 2017 r. Magda S. otrzymała premię w wysokości 900 zł. Premia za IV kwartał 2017 r. zostanie wypłacona pod koniec kwietnia 2018 r. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego należy przyjąć wynagrodzenie z okresu od lipca 2017 r. do lutego 2018 i 1/6 kwoty wypłaconej premii za III kwartał 2017 r. (uwzględnionej w podstawie podwójnie):

- przeciętne wynagrodzenie miesięczne: $(2500 \text{ zł} - (2500 \text{ zł} \times 13,71\%) \times 6 \text{ mies.} + 3000 \text{ zł} - (3000 \text{ zł} \times 13,71\%) \times 2 \text{ mies.}) : 8 \text{ mies.} = 2265,11 \text{ zł}$
- premia kwartalna: $(900 \text{ zł} - (900 \text{ zł} \times 13,71\%) \times 2) : 6 = 258,87 \text{ zł}$

Podstawa wymiaru zasiłku opiekuńczego wynosi 2523,98 zł (tj. 2265,11 zł + 258,87 zł).

Jeżeli dany składnik wynagrodzenia przysługuje, ale nie został wypłacony również za okresy poprzednie, podstawę wymiaru świadczeń ustala się bez tego składnika, a po jego wypłaceniu należy przeliczyć tę podstawę, uwzględniając wypłacony składnik oraz należy dokonać wyrównania wysokości świadczenia.

Natomiast w przypadku gdy składniki wynagrodzenia, podlegające uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych, zostały wypłacone zaliczkowo, do ustalenia podstawy wymiaru świadczeń przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej zaliczkowo, a po ich wyrównaniu należy przeliczyć podstawę wymiaru, uwzględniając te składniki i dokonać wyrównania wysokości świadczenia. ■

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 37, art. 40, art. 41–43 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368).

MARIUSZ PIGULSKI – ekspert ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

Czy obniżać składkę zdrowotną pracownikowi oddelegowanemu do pracy za granicą, którego wynagrodzenie nie jest opodatkowane w Polsce

Oddelegowaliśmy jednego z naszych pracowników do Rosji. Ze względu na to, że przebywa poza granicami Polski powyżej 183 dni, nie odprowadzamy od jego przychodów z delegowania zaliczek podatkowych do polskiego urzędu skarbowego. Natomiast składki ubezpieczeniowe, pomimo delegowania, opłacamy do ZUS. Czy w związku z tym, że podatek wynosi 0 zł, możemy obniżać składkę na ubezpieczenie zdrowotne do 0 zł – pyta Czytelniczka z Kalisza.

W przedstawionych okolicznościach składkę zdrowotną od wynagrodzenia przysługującego za pracę wykonywaną w Rosji należy opłacać w pełnej wysokości (9%). Nie obniżamy jej do 0 zł, mimo że w Polsce nie jest pobierany podatek od należności wypłacanych za wykonywanie zadań służbowych poza terytorium RP.

Obliczając składkę na ubezpieczenie zdrowotne od przychodów pracowniczych, trzeba pamiętać, że:

- w przypadku gdy składka ta jest wyższa od zaliczki na podatek dochodowy, składkę za poszczególne miesiące obniża się do wysokości tej zaliczki,
- w razie nieobliczania zaliczki podatkowej składkę zdrowotną obniża się do 0 zł. Zasady tej nie stosuje się do:
 - przychodu pracownika zwolnionego od podatku na podstawie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania lub innych międzynarodowych umów, od którego płatnik nie oblicza zaliczki na ten podatek,
 - przychodu innego niż wyżej wymieniony, od którego płatnik nie oblicza zaliczki podatkowej na podstawie art. 32 ust. 6 ustawy o pdof (stanowi on, że zakład pracy nie pobiera zaliczek na podatek od dochodów uzyskanych przez pracowni-

ka z pracy wykonywanej poza terytorium Polski, pod warunkiem że dochody te podlegają lub będą podlegać opodatkowaniu za granicą).

A zatem fakt braku obowiązku obliczania na terenie RP zaliczek na podatek dochodowy od wynagrodzenia pracownika wykonującego pracę za granicą w ramach oddelegowania nie powoduje „zerowania” składki zdrowotnej. W opisanym stanie faktycznym składkę zdrowotną od pensji należnej za czas oddelegowania do Rosji powinni Państwo wyliczać w pełnej wysokości (9% podstawy jej wymiaru). Potwierdzają to również interpretacje ZUS (z 31 marca 2017 r., DI/20000043/296/2017, oraz z 14 lipca 2017 r., DI/200000/43/810/2017).

Należy przypomnieć, że gdy miesięczny przychód pracownika oddelegowanego jest wyższy od prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej, ustalonego na dany rok kalendarzowy (wynoszącego w 2018 r. – 4443 zł), wówczas z podstawy wymiaru składek wyłącza się równowartość diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej dla pracowników sfery budżetowej. Tak ustalona podstawa nie może być jednak niższa niż wspomniana prognoza przeciętnej płacy w gospodarce.

Przykład

Pełnoetatowy pracownik, oddelegowany przez swojego polskiego pracodawcę do Rosji, od początku marca 2018 r. za okres pracy za granicą podlega opodatkowaniu w Rosji (z powodu przebywania tam powyżej 183 dni), natomiast oskładkowaniu w Polsce (na podstawie formularza A1). Za marzec w całości przepracowany w Moskwie należy mu się wynagrodzenie w kwocie 5000 zł brutto. Ustalenie podstawy składek ZUS w analizowanym przypadku powinno przebiegać następująco (założmy, że przyjęty średni kurs euro ogłoszony przez NBP z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień uzyskania marcowego przychodu wynosi 4,1585 zł):

- 30 dni × 48 euro (dieta za dobę podróży do Rosji) = 1440 euro,
- 1440 euro × 4,1585 zł = 5988,24 zł (równowartość diet),
- 5988,24 zł – 5000 zł = 988,24 zł,
- 5000 zł – 988,24 zł = 4011,76 zł > 4443 zł,
- 5000 zł – 4443 zł = 557 zł (diety możliwe do odliczenia z kwoty 5988,24 zł).

Obliczona kwota (4011,76 zł) jest niższa od prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (4443 zł), a zatem podstawa wymiaru składek za marzec 2018 r. powinna wynieść 4443 zł.

Lista płac za 03/2018 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Wartości w zł
1.	Wynagrodzenie za pracę brutto	5000,00
2.	Podstawa składek na ubezpieczenia społeczne	4443,00
3.	Składka na ubezpieczenie emerytalne (poz. 2 × 9,76%)	433,64
4.	Składka na ubezpieczenie rentowe (poz. 2 × 1,5%)	66,65
5.	Składka na ubezpieczenie chorobowe (poz. 2 × 2,45%)	108,85
6.	Suma składek na ubezpieczenia społeczne (poz. 3 + poz. 4 + poz. 5)	609,14
7.	Podstawa składki na ubezpieczenie zdrowotne (poz. 2 – poz. 6)	3833,86
8.	Składka na ubezpieczenie zdrowotne w pełnej wysokości (poz. 7 × 9%)	345,05
9.	Zaliczka na pdof do przekazania na rachunek urzędu skarbowego	0,00
10.	Kwota do wypłaty (poz. 1 – poz. 6 – poz. 8 – poz. 9)	4045,81

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 83 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. 11a ust. 1, art. 32 ust. 6 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. 317),
- ▶ § 2 ust. 1 pkt 16 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),
- ▶ obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2017 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2018 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (M.P. z 2017 r. poz. 1174).

ZAPROPONUJ WŁASNY TEMAT!

Jeśli masz wątpliwości z zakresu tematyki poruszanej na łamach „Serwisu PP”, opisz je i prześlij pod adresem:

marek.skalkowski@infor.pl

Najciekawsze zagadnienia opiszemy na łamach czasopisma.

CZEKAMY NA TWOJE PROPOZYCJE



Joanna Skrobisz
specjalista
ds. prawa pracy
i ubezpieczeń

Czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę będzie ważna po zakończeniu zwolnienia lekarskiego

Mamy pracownika, przez którego błędy firma ponosi straty. Nie zdążyliśmy go zwolnić, bo rozpoczął długotrwałe zwolnienie lekarskie. Czy, w chwili gdy wróci do pracy, popełnione przez niego błędy dalej będą stanowiły uzasadnioną przyczynę do wypowiedzenia mu umowy o pracę?

Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z 23 listopada 2010 r., I PK 105/10). W opisanym przypadku z powodu choroby pracownika pracodawca nie miał możliwości wypowiedzenia mu umowy o pracę. Należy zatem uznać, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego będzie można pracownikowi wypowiedzieć umowę o pracę, podając jako powód zdarzenia, które zaszły przed chorobą.



Ewa Preis
radca prawny

Czy pracownikom przejmowanego zakładu pracy trzeba wystawić świadectwa pracy

Będziemy przejmowali zakład pracy wraz z pracownikami. Czy w związku z tym przejściem dotychczasowy pracodawca powinien pracownikom wystawić świadectwa pracy?

NIE. Przejęcie pracowników przez innego pracodawcę (na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy) nie powoduje obowiązku wystawienia świadectw pracy dla przejmowanych pracowników. Pracodawca przejmujący zakład staje się stroną istniejącego już stosunku pracy. Ponieważ pracownikom nie wypowiada się umów o pracę, nie ma też obowiązku przygotowywać im świadectw pracy.



Joanna Skrobisz
specjalista
ds. prawa pracy
i ubezpieczeń

Czy można kumulować przerwy dla pracownicy w ciąży pracującej przy komputerze

Pracownica przyniosła zaświadczenie, że jest w ciąży. Pracuje przy komputerze. Czy możemy skumulować wszystkie przysługujące jej przerwy i pozwolić jej wcześniej wychodzić z pracy?

NIE. W przypadku kobiety w ciąży pracującej przy monitorze ekranowym obowiązuje zasada, aby czas spędzony przez nią przy komputerze nie przekraczał jednorazowo 50 minut. Po każdym 50 minutach takiej pracy kobiecie należy zapewnić 10-minutową przerwę. Przerw tych nie wolno łączyć.



Ewa Preis
radca prawny

Czy badania lekarskie zatrudnionego na umowie cywilnoprawnej będą ważne, jeśli podejmie pracę na umowę o pracę

Mamy pracownika, który jeszcze w zeszłym roku pracował u nas na podstawie umowy zlecenia. Ponieważ pracował na stanowisku charakteryzującym się dużymi zagrożeniami wypadkowymi, skierowaliśmy go na badania profilaktyczne. Teraz chcemy tę osobę zatrudnić na podstawie umowy o pracę. Czy poprzednie badania będą ważne?

NIE. Zatrudniony pracownik będzie musiał przejść wszystkie badania właściwe dla nowo przyjętych pracowników. Wyjątek od obowiązku kierowania osoby przyjmowanej do pracy na badania wstępne dotyczy m.in. osób przyjmowanych do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą. Reguła ta dotyczy jednak umów o pracę, a nie umów cywilnoprawnych.

WWW.INFORLEX.PL

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

SEBASTIAN KRYCZKA – specjalista z zakresu prawa pracy

Czy trzeba skierować na badania lekarskie pracownika, który mimo urazu chce świadczyć pracę

Pracownik wrócił do pracy z urlopu wypoczynkowego z nogą i ręką w gipsie. Uznał jednak, że jest gotowy do świadczenia pracy, a kontuzje nie przeszkadzają mu w wykonywaniu obowiązków przed komputerem. Czy możemy dopuścić pracownika do wykonywania pracy, czy powinniśmy skierować pracownika na badania profilaktyczne, aby ocenić, czy stan jego zdrowia pozwala na wykonywanie pracy na dotychczasowym stanowisku, zwłaszcza że w zakładzie pracy są liczne schody, a nie ma windy – pyta Czytelniczka z Poznania.

Ze względu na uraz pracownika należy skierować go na profilaktyczne badania lekarskie w celu wykluczenia ewentualnych przeciwwskazań do pracy.

Pracownik wracający do pracy po okresie nieobecności – niezależnie od jej charakteru oraz długości – którego stan zdrowia w sposób obiektywny nasuwa uzasadnione wątpliwości co do zdolności do wykonywania pracy, nie powinien być dopuszczony do pracy.

Przykład

Pracownik wykonujący pracę z użyciem ciężkich maszyn powrócił do pracy po zaległym urlopie. Podczas rozmowy z pracodawcą ujawnił, że w trakcie urlopu uległ wypadkowi komunikacyjnemu i od tamtej pory często boli go głowa. W omawianym przypadku pracodawca, kierując się względami bezpieczeństwa współpracowników oraz osób postronnych, powinien rozważyć odsunięcie pracownika od pracy, jeżeli pracownik sam nie zdecyduje się skorzystać z możliwości powstrzymania się od pracy. Ponadto uwzględniając szczególnie charakter pracy wykonywanej przez pracownika, warto skierować go na badania profilaktyczne w celu ustalenia, czy zdarzenie, jakiemu uległ pracownik, może się wiązać z przeciwwskazaniami do pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej.

Pracownik wykonujący prace biurowe związane z obsługą monitora ekranowego, powracający z urlo-

pu z urazami kończyn, powinien zatem zostać skierowany na kontrolne badania lekarskie. Nie ma w tym przypadku znaczenia, że charakter wykonywanej przez niego pracy nie wiąże się z koniecznością ciągłego ruchu. W takiej sytuacji pracodawca jako osoba odpowiedzialna za stan bhp w zakładzie pracy, w tym obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników, powinien odsunąć pracownika od pracy i niezwłocznie wydać mu skierowanie na badania profilaktyczne. Bez znaczenia jest fakt, że pracownik posiada ważne orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, a widoczne problemy zdrowotne nie miały związku z nieobecnością w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni.

Jeżeli w wyniku kontrolnych badań profilaktycznych zostanie wydane orzeczenie o braku przeciwwskazań do umówionej pracy, pracodawca powinien dopuścić pracownika do jej świadczenia.

W przypadku Państwa pracownika problematyczne może się okazać korzystanie ze schodów, jeżeli w firmie nie ma windy. Takie warunki w miejscu pracy mogą stanowić istotne zagrożenie dla bezpieczeństwa pracownika z niesprawną nogą, co może przyczynić się do wypadku. W takiej sytuacji pracodawca może rozważyć przeniesienie stanowiska pracy pracownika w miejsce niewymagające korzystania ze schodów. ■

PODSTAWA PRAWNA:

► 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).

Zatrudnianie cudzoziemców po zmianach w 2018 r.

Od 1 stycznia 2018 r. zmieniły się zasady zatrudniania osób spoza Unii Europejskiej. W ich wyniku obcokrajowiec spoza Unii Europejskiej może pracować w turystyce, rolnictwie czy ogrodnictwie, jeśli uzyska zezwolenie na pracę sezonową. Taka praca może trwać maksymalnie przez 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Z kolei na podstawie oświadczenia (zamiast zezwolenia) nadal mogą wykonywać pracę obywatele sześciu państw z za wschodniej granicy Polski, tj. Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Takie zatrudnienie może trwać, tak jak dotychczas, nie dłużej niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Z rekordowo niskim poziomem bezrobocia Polska staje się atrakcyjnym rynkiem pracy, szczególnie dla osób z Ukrainy. Rocznie do Polski przyjeżdża ponad milion pracowników z zagranicy. W wielu branżach coraz trudniej znaleźć pracowników z Polski, dlatego pracodawcy coraz częściej stają przed koniecznością zatrudnienia cudzoziemca.

Należy jednak brać pod uwagę to, że zatrudnienie osoby z innego państwa, szczególnie spoza Unii Europejskiej, jest znacznie bardziej skomplikowane i czasochłonne niż zatrudnienie Polaka. Ponadto od 1 stycznia 2018 r. obowiązują przepisy, które w istotny sposób zmieniają zasady zatrudniania cudzoziemców oraz nakładają na pracodawców dodatkowe obowiązki. Pomocą w stosowaniu nowych przepisów będzie publikacja „Zatrudnianie cudzoziemców po zmianach w 2018 r.”

Niniejsza książka przeprowadzi Państwa przez cały proces zatrudnienia cudzoziemca: jego przyjazd i pobyt, podjęcie pracy (zezwolenie na pracę, procedury uproszczone), obowiązki podatkowe i ubezpieczeniowe. Całość jest poparta ponad dziewięćdziesięcioma praktycznymi przykładami. Wyjaśniają one m.in.:


- jak wygląda procedura ubiegania się o wizę,
- w jakich przypadkach wymagane jest zezwolenie na pracę,
- kiedy cudzoziemiec może podjąć pracę na podstawie „procedury oświadczeniowej”,
- w którym kraju podlegają opodatkowaniu dochody cudzoziemca,
- jaki wpływ na obowiązek podatkowy ma miejsce zamieszkania,
- jakie są zasady opodatkowania dochodów z działalności gospodarczej prowadzonej przez cudzoziemców w Polsce,

- jakie obowiązki ciążyą na polskim płatniku w związku z zatrudnieniem nierezydentów,
- w którym państwie pracownicy zagraniczni podlegają ubezpieczeniu.

Dodatkowo publikację wzbogacono o odpowiedzi na najczęściej kierowane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pytania w związku ze zmianami obowiązującymi od 1 stycznia 2018 r. – w szczególności dotyczące zezwolenia na pracę sezonową i nowego oświadczenia.

Redakcja Serwisu PP

ZAMÓW PUBLIKACJĘ JUŻ DZIŚ!



ZAMÓW PUBLIKACJĘ JUŻ DZIŚ!

INFORMACJE I ZAMÓWIENIA:

☎ 22 212 07 30

🛒 www.sklep.infor.pl 📧 bok@infor.pl

BOŻENA PEŃSKO – specjalista z zakresu kadr i płac

Jakie wynagrodzenie przysługuje za udział w turnusie rehabilitacyjnym

Od kilku miesięcy zatrudniamy pracownika niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym na cały etat z normą czasu pracy wynoszącą 7 godzin na dobę. Jego stawka godzinowa wynosi 19 zł brutto, a oprócz tego otrzymuje premię regulaminową w wysokości od 20% do 30% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za czas przepracowany. Jak obliczyć wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego za okres zwolnienia od pracy na turnus rehabilitacyjny? Ile dni zwolnienia na udział w tym turnusie będzie przysługiwało pracownikowi, który skorzysta z dodatkowego urlopu wypoczynkowego – pyta Czytelniczka z Koszalina.

Za okres zwolnienia na udział w turnusie rehabilitacyjnym Państwa pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Wymiar zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym oraz dodatkowego urlopu wypoczynkowego nie może przekroczyć w sumie 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Odpłatne zwolnienie od pracy

Osobie niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności przysługuje m.in. odpłatne zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. Zwolnienie to:

- jest udzielane przez pracodawcę na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną w stopniu znacznym lub umiarkowanym o skierowanie na turnus rehabilitacyjny oraz
- przysługuje nie częściej niż raz w roku, oraz
- jest niezależne od prawa do zwykłego urlopu wypoczynkowego i dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

Łączny wymiar zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym oraz dodatkowego urlopu wypoczynkowego nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Przykład

Pracownik niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym w 2018 r. wykorzystał dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni roboczych. W tym roku wyjeżdża na turnus rehabilitacyjny na 21 dni roboczych. Z odpłatnego zwolnienia od pracy może jednak skorzystać tylko przez 16 dni roboczych pobytu na turnusie. Na pozostałe dni (5 dni roboczych) może wystąpić do pracodawcy o udzielenie zwykłego urlopu wypoczynkowego.

Wynagrodzenie za udział w turnusie rehabilitacyjnym

Wynagrodzenie za udział w turnusie rehabilitacyjnym należy obliczyć jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj.:

Krok 1.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za zwolnienie należy pominąć wynagrodzenia i inne świadczenia określone w § 6 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, np. 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, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Krok 2.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości należy uwzględnić w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania zwolnienia.

Krok 3.

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc wykorzystywania zwolnienia, należy uwzględnić w średniej wysokości z tego okresu.

Krok 4.

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc wykorzystywania zwolnienia, należy uwzględnić w wysokości z tego okresu.

Krok 5.

Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu 3 miesięcy, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie należy podzielić przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik pomnożyć przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Krok 6.

Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia, poprzedzający miesiąc wykorzystywania zwolnienia, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie zmienne, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

Krok 7.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia ustaloną w sposób określony powyżej należy podzielić przez współczynnik urlopowy obowiązujący w roku wykorzystywania zwolnienia (w 2018 r. – 20,92 dla pełnego etatu, a w przypadku zatrudnienia na niepełny etat – w wysokości proporcjonalnej do tej liczby), a następnie przez dobową normę czasu obowiązującą pracownika niepełnosprawnego.

Przykład

Wieloletni pracownik spółki z o.o. jest niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym. Osoba ta wykonuje pracę na cały etat z normą czasu pracy wynoszącą 7 godzin na dobę. W marcu 2018 r. pracownik brał udział w turnusie rehabilitacyjnym przez 14 dni (98 godzin) roboczych (nie korzystał z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w tym roku). Jego wynagrodzenie określone jest stawką godzinową i wynosi 19 zł brutto za godzinę. Ponadto w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających marzec 2018 r. (grudzień 2017 r. – luty 2018 r.) wypłacono mu zmienną premię regulaminową przysługującą za miesiące, w których zo-

stała wypłacona, w łącznej wysokości 1662 zł. Pracownik przepracował cały okres uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia za zwolnienie z tytułu udziału w turnusie (łącznie 420 godzin) i otrzymał wynagrodzenie (w tym zmienna premia) w wysokości: za grudzień 2017 r. – 2864,20 zł, za styczeń 2018 r. – 3383,10 zł, za luty 2018 r. – 3394,70 zł. Wynagrodzenie za zwolnienie od pracy w marcu należy obliczyć w następujący sposób:

- 9642 zł (2864,20 zł + 3383,10 zł + 3394,70 zł – suma wynagrodzeń wynikających ze stawki godzinowej i premii regulaminowej),
- 9642 zł : 3 miesiące = 3214 zł (średnie miesięczne wynagrodzenie),
- 3214 zł : 20,92 (współczynnik urlopowy dla pełnego etatu) = 153,63 zł (stawka za 1 dzień zwolnienia),
- 153,63 zł : 7 godzin (dobowa norma czasu pracy) = 21,95 zł (stawka za 1 godzinę zwolnienia),
- 21,95 zł × 98 godzin = 2151,10 zł (wynagrodzenie za zwolnienie od pracy).

Za zwolnienie od pracy w marcu 2018 r. pracownik otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2151,10 zł.

Potwierdzenie pobytu na turnusie

Podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym jest przedłożony pracodawcy dokument (najczęściej będzie to zaświadczenie), który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu (§ 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym). Zatem samo udzielenie zwolnienia przez pracodawcę nie jest jedynym warunkiem wypłaty wynagrodzenia za ten czas. ■

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 2a, art. 20, art. 20c ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2046; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138),
- ▶ § 1 i 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz.U. Nr 100, poz. 927),
- ▶ § 6 i 14–17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353).

LESZEK JAWORSKI – specjalista z zakresu prawa pracy

Pracownik zwolniony grupowo, któremu odmówiono ponownego zatrudnienia, ma prawo do odszkodowania

Pracownik może dochodzić odszkodowania za czas pozostawania bez pracy od momentu, kiedy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, zwolnionego wcześniej w ramach zwolnień grupowych (wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2018 r., II PK 234/17).

Pracownica była zatrudniona w banku jako specjalista w Centrum Kadr i Płac. 31 lipca 2012 r. stosunek pracy został z nią rozwiązany za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika. W styczniu 2013 r. bank zamieścił ofertę pracy na stanowisko specjalisty do spraw obsługi kadrowej. Była pracownica kilka dni po ukazaniu się ogłoszenia wysłała swoją aplikację na to stanowisko, ale nie została zatrudniona. W tej grupie zawodowej od 1 kwietnia 2013 r. bank zatrudnił innego pracownika, choć jego zakres obowiązków był tożsamy z zakresem zadań byłej pracownicy.

W związku z tym pracownica wystąpiła do sądu o odszkodowanie za szkodę w kwocie 42 003 zł (za okres od 1 kwietnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r.), która była spowodowana (zdaniem pracownicy) odmową ponownego zatrudnienia, mimo prowadzonej przez bank rekrutacji na stanowisko specjalisty do spraw obsługi kadrowej.

Stanowisko sądów i Sądu Najwyższego

Sąd rejonowy uznał, że odszkodowanie przysługuje jedynie za czas, za jaki można mieć pewność, że pracownica pracowałaby w banku. Sąd przyjął, że gdyby pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę w dniu następnym po nawiązaniu stosunku pracy, to pracownica otrzymałaby wynagrodzenie za okres 4 miesięcy, to jest od 1 kwietnia 2013 r., gdyż okres wypowiedzenia upłynąłby 31 lipca 2013 r. Sąd rejonowy zasądził od banku na rzecz byłej pracownicy kwotę 20 000 zł tytułem odszkodowa-

nia. Pracownica wniosła apelację, którą sąd okręgowy oddalił. Wyrok został zaskarżony do Sądu Najwyższego, który uchylił zaskarżone orzeczenie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd okręgowy odrzucił apelację (co do kwoty 17 330 zł). Pracownica zaskarżyła ponownie wyrok do SN. Sąd Najwyższy wskazał, że nie można traktować odprawy jako odszkodowania. Wypłacając odprawę, pracodawca „płaci” za zgodne z prawem zwolnienie się od zobowiązania do zatrudniania pracownika. Może się zdarzyć, że po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i wypłacie odprawy pieniężnej, w krótkim okresie uruchomi on procedurę ponownego naboru, przy której pominięto zwolnionego pracownika. Wówczas pracodawca może zapłacić odszkodowanie za bezprawną i nieskuteczną czynność zwolnienia się z zobowiązania do zatrudnienia pracownika. Odprawa dotyczy zatem rozwiązania umowy o pracę, zaś odszkodowanie ma związek z zaniechaniem, pominięciem ponownego zatrudnienia.

Wnioski z wyroku

Jeżeli pracodawca zaniecha realizacji nałożonego przepisami prawa pracy obowiązku ponownego zatrudnienia, po stronie pracownika powstaje roszczenie o odszkodowanie. Jest to odszkodowanie przysługujące na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Warunkiem jego uzyskania jest wystąpienie po stronie pracownika szkody, która pozostaje w związku przyczynowym z działaniem pracodawcy. ■

ARKADIUSZ MIKA – specjalista z zakresu prawa pracy

Czy skorzystanie z urlopu na żądanie uprawnia pracownika do świadczenia urlopowego

Udzieliliśmy pracownikowi 6 dni urlopu od 5 do 12 lutego 2018 r. Następnie zgłosił on zamiar wykorzystania jeszcze 4 dni urlopu na żądanie od 13 do 16 lutego 2018 r. Razem z weekendami będzie więc wypoczywał przez 14 kolejnych dni kalendarzowych. Czy w tej sytuacji należy mu wypłacić świadczenie urlopowe, a jeżeli tak, to do którego dnia najpóźniej powinna nastąpić wypłata – pyta Czytelniczka z Lublina.

We wskazanej przez Państwa sytuacji pracownikowi przysługuje świadczenie urlopowe. Jego wypłata powinna nastąpić niezwłocznie po tym, gdy dowiedzieli się Państwo, że łącznie wypoczynek pracownika wyniesie 14 dni kalendarzowych.

Urlop na żądanie jest urlopem wypoczynkowym. Od pozostałej części urlopu wypoczynkowego różni się tym, że pracownik może go wziąć nie uzgodniwszy tego przedtem z pracodawcą, a pracodawca nie ma prawa odmówić pracownikowi udzielenia takiego urlopu (art. 167² Kodeksu pracy). Nie można więc różnicować prawa do świadczenia urlopowego na podstawie korzystania z urlopu wypoczynkowego wyłącznie w „normalnym” trybie albo po części w trybie „zwykłym”, a po części na żądanie.

! Urlop udzielony na żądanie pracownika jest dla celów wypłaty świadczenia urlopowego traktowany jak zwykły urlop wypoczynkowy.

Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpo-

częcie urlopu wypoczynkowego (art. 3 ust. 5a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dalej: ustawa o zfsś).

W opisanej sytuacji było to jednak niemożliwe, gdyż przy rozpoczęciu wypoczynku pracownika było wiadomo jedynie o 6 dniach urlopu (z weekendem o 8 dniach wypoczynku). Dopiero gdy pracownik zgłosił zamiar skorzystania z urlopu na żądanie, mieli Państwo możliwość stwierdzenia, że pracownik łącznie będzie wypoczywał przez 14 dni (art. 3 ust. 5 ustawy o zfsś).

Należy przyjąć, że w takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek dokonania wypłaty niezwłocznie po powzięciu wiadomości o tym, że łączna długość urlopu pracownika będzie go uprawniała do otrzymania świadczenia urlopowego. Niemożliwe jest już przekazanie pracownikowi pieniędzy na wypoczynek przed rozpoczęciem urlopu, ale nie ma żadnych powodów uzasadniających zwlekanie z wypłatą świadczenia.

Świadczenie urlopowe, w przeciwieństwie do świadczeń przyznawanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ma charakter roszczeniowy. Pracownik może się domagać wypłaty świadczenia urlopowego, jeżeli spełnił warunki do jego przyznania. ■

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 3 ust. 3, ust. 4–6 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 2191; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2371),
- ▶ art. 167² 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).

JOANNA NOWICKA – specjalista z zakresu prawa pracy

Czy bilety do kina sfinansowane ze środków zfśś i przekazane pracownikom są opodatkowane

W naszym przedsiębiorstwie planujemy nabycie ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych biletów do kina. Czy należy opodatkować wartość biletów przekazanych pracownikom, a sfinansowanych z zfśś – pyta Czytelnik z Tarnobrzega.

Wartość biletów do kina, teatru, na koncerty itp. jest zwolniona z podatku do wysokości 1000 zł (taki limit zwolnienia obowiązuje od 1 stycznia 2018 r.), jeżeli ich zakup został w całości sfinansowany ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Działalnością socjalną są usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową (art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych).

Bilety wstępu na imprezy sfinansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych korzystają ze zwolnienia od opodatkowania. Wolna od podatku dochodowego od osób fizycznych jest wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz

otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł (art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Opodatkowaniu podlega natomiast wartość bonów, talonów i innych znaków uprawniających do ich wymiany na towary i usługi (np. kuponów).

! Bilety na imprezy sportowe lub kulturalne sfinansowane ze środków zfśś i przekazane pracownikom są świadczeniami rzeczowymi zwolnionymi z podatku dochodowego.

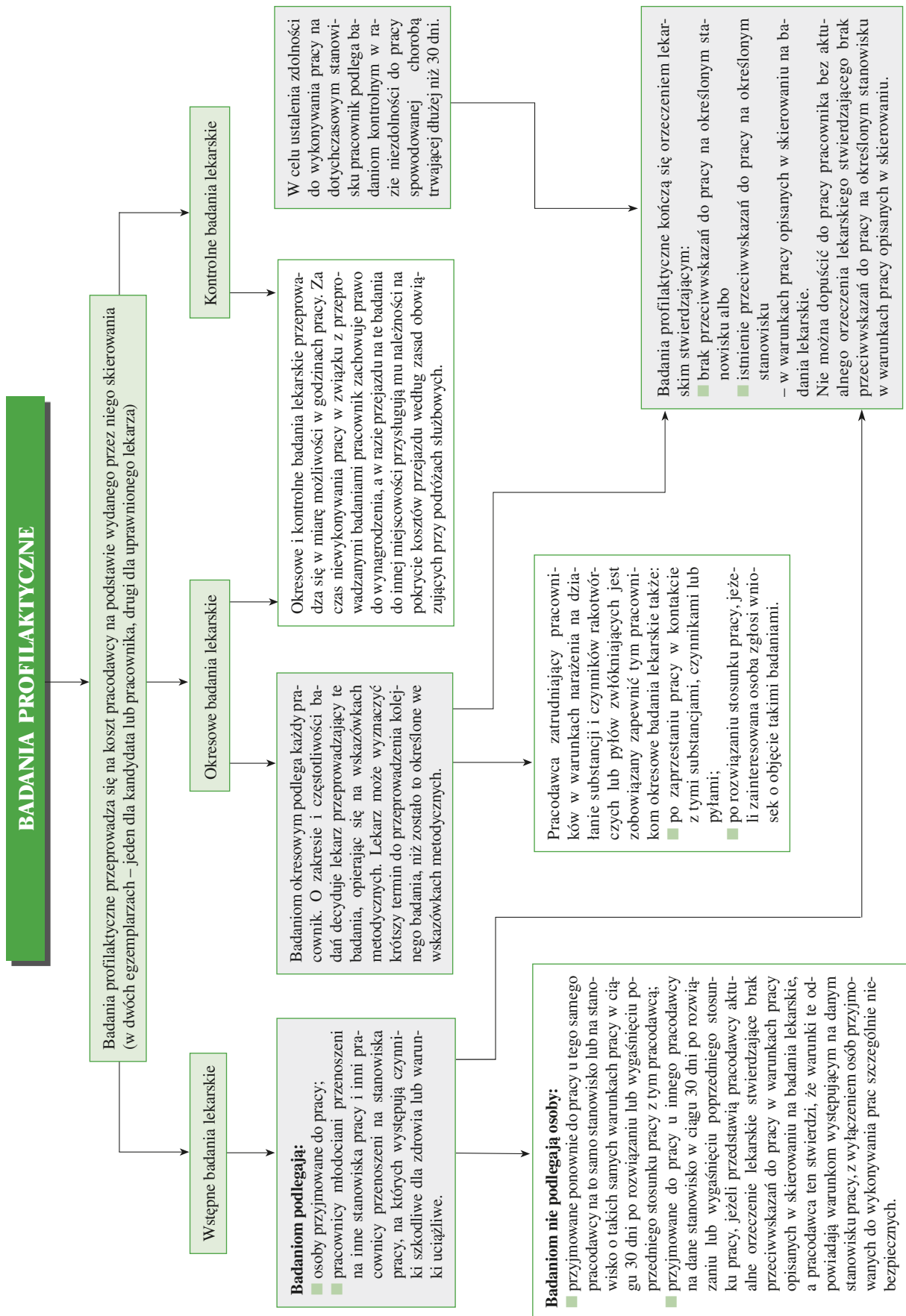
PODSTAWA PRAWNA:

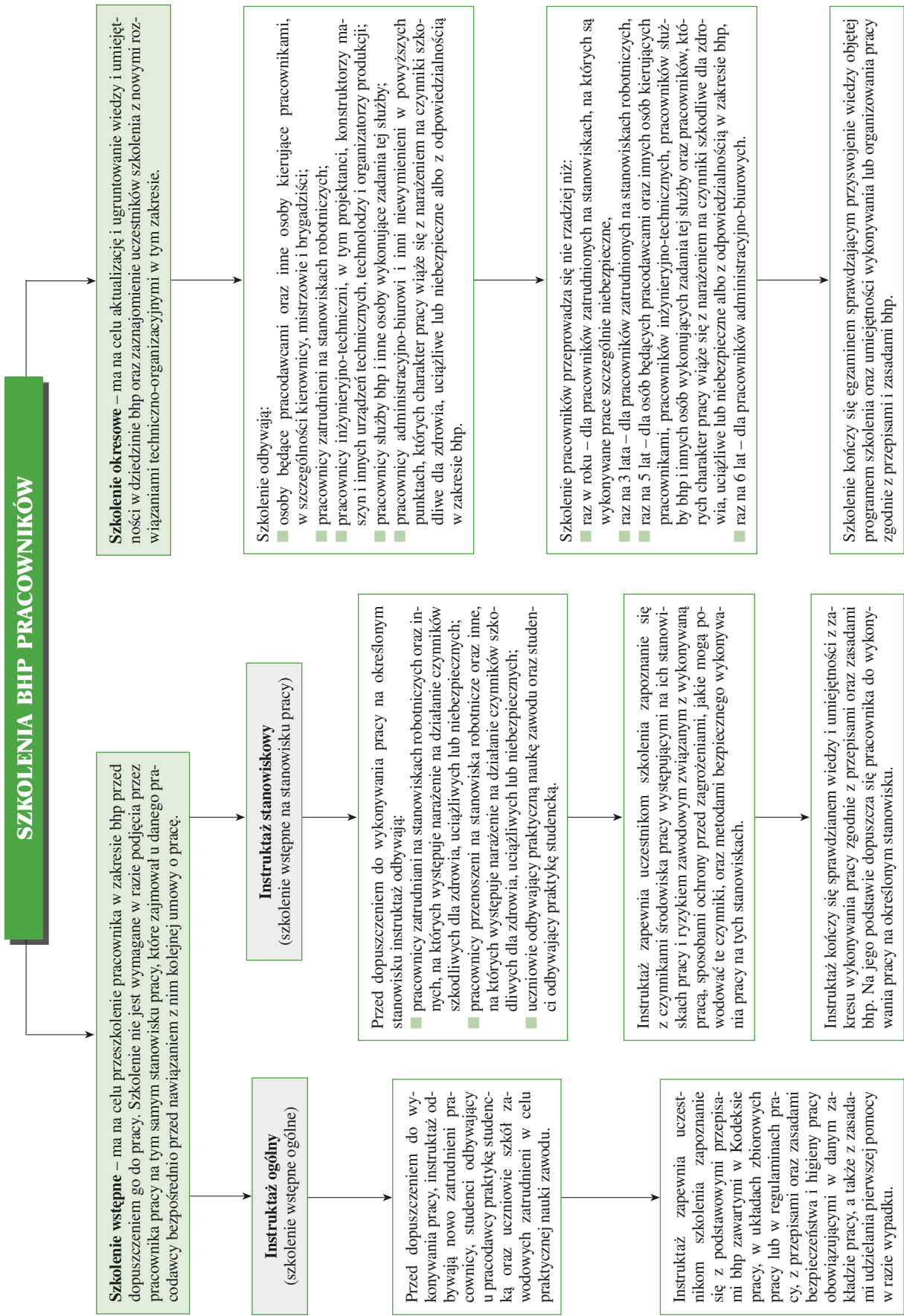
- ▶ art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 200, ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138),
- ▶ art. 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 2191; ost. zm. Dz.U. z 2017 r. poz. 2371).

Pamiętaj o prenumeracie „Serwisu Prawno-Pracowniczego” na 2018 rok

Informacje i zamówienia:

Biuro Obsługi Klienta: tel. 801 626 666, 22 212 07 30, e-mail: bok@infor.pl





Vademecum kadrowego

Jak od 25 maja 2018 r. zmienią się zasady ochrony danych osobowych pracowników

MAŁGORZATA MĘDRALA-NATKANIEC – radca prawny, doktor nauk prawnych

25 maja 2018 r. zacznie obowiązywać w Polsce 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Rozporządzenie to, zwane RODO, wprowadza dla pracodawców wiele nowych obowiązków w zakresie ochrony danych osobowych pracowników.

RODO zawiera całość przepisów o ochronie danych osobowych, z wyjątkiem pewnych zagadnień, które pozostawiono regulacji poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej. Przykładem tego są zasady przetwarzania danych osobowych w kontekście zatrudnienia. Zgodnie z regulacjami zawartymi w RODO państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych szczegółowe regulacje mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem (art. 88 RODO). Odnosi się to w szczególności do:

- celów rekrutacji,
- wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi,
- zarządzania, planowania i organizacji pracy,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ochrony własności pracodawcy lub klienta,
- celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem,
- celów zakończenia stosunku pracy.

Polska może więc przyjąć przepisy krajowe bardziej szczegółowe niż przepisy RODO, mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem. Jeżeli nie zostaną przyjęte inne szczególne przepisy dotyczące danych pracowników, takie dane będą traktowane na równi z innymi danymi osobowymi. Trwają prace nad projektem ustawy o ochronie danych osobowych, która ma być uchwalona do kwietnia 2018 r. Wraz z nią trwają prace nad projektem – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych.

Zasady ochrony danych osobowych

RODO wskazuje podstawowe zasady prawa ochrony danych osobowych (art. 5 RODO). Wśród nich można wyróżnić następujące zasady:

- przetwarzania zgodnego z prawem, rzetelnego i przejrzystego,
- ograniczenia celu zbierania danych,
- minimalizacji danych,
- ograniczenia celu przetwarzania danych,

- prawidłowości przetwarzania danych,
- integralności i poufności przetwarzania,
- rozliczalności przetwarzania.

RODO wprowadza także zestaw ogólnych zasad, które należy stosować w odniesieniu do administratora bądź innego podmiotu przetwarzającego w zakresie zabezpieczenia danych i poszanowania praw osoby, której dane dotyczą. Są to obowiązki:

- oszacowania ryzyka i przeprowadzenia w sytuacjach tego wymagających analizy ryzyka oraz konsultacji z organem nadzorczym,
- uwzględnienia kwestii związanych z ochroną danych osobowych na etapie projektowania danej czynności.

Definicja danych osobowych

Definicja danych osobowych zawarta w RODO jest po części zbieżna z obecną definicją zawartą w ustawie o ochronie danych osobowych. Zgodnie z RODO za dane osobowe uważa się wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. Możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora, takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej (art. 4 pkt 1 RODO).

Przykład

Pracownicy posiadają adresy e-mail składające się z imienia i nazwiska oraz nazwy firmy. Podanie adresu e-mail pracownika danej firmy składającego się z jego imienia i nazwiska oraz nazwy firmy pozwala już na zidentyfikowanie konkretnej osoby. Adres e-mail stanowi zatem dane osobowe.

Jako mechanizm zabezpieczenia danych osobowych RODO wprowadza pojęcie pseudonimizacji danych osobowych. Należy przez to rozumieć pozbawienie informacji o osobie elementów pozwalających na ustalenie jej tożsamości w taki sposób, że administrator zachowuje możliwość ponownego zidentyfikowania osoby.

Z daną spseudonimizowaną możemy mieć do czynienia np. w sytuacji, gdy dane pozwalające na

identyfikację osoby zostaną zaszyfrowane, natomiast administrator będzie posiadał klucz pozwalający na ponowne odczytanie takich danych. Pracodawca może np. stosować numery wewnętrzne ewidencyjne pracowników w celu uniknięcia ujawnienia ich nazwisk na listach wynagrodzeń przekazywanych związkowi zawodowemu, np. ID 129971 = wynagrodzenie 3700 zł.

Z kolei dane zanonimizowane cechuje trwałość pozbawienia ich możliwości identyfikacji osoby.

Szczególna kategoria danych osobowych

Zarówno RODO, jak i obecna ustawa o ochronie danych osobowych wyróżniają dwie kategorie danych osobowych. Obok tzw. danych zwykłych możemy wyróżnić kategorię danych, o których na podstawie RODO mówimy jako o szczególnych kategoriach danych osobowych, a na podstawie obecnej ustawy o ochronie danych osobowych – o danych wymagających szczególnych zasad ochrony (dane wrażliwe lub dane sensytywne).

Przetwarzanie takich szczególnych kategorii danych jest poddane dodatkowym wymaganiom w zakresie ich zbierania, a w przypadku obecnej ustawy o ochronie danych osobowych także rejestracji danych.

Katalog szczególnych kategorii danych osobowych został zawarty w art. 9 RODO. Należy do nich zaliczyć dane, które dotyczą:

- pochodzenia rasowego lub etnicznego,
- poglądów politycznych,
- przekonań religijnych lub światopoglądowych,
- przynależności do związków zawodowych,
- danych genetycznych,
- danych biometrycznych przetwarzanych w celu jednoznaczego zidentyfikowania osoby fizycznej,
- danych dotyczących zdrowia,
- danych dotyczących seksualności lub orientacji seksualnej osoby.

Zatem katalog danych wrażliwych w RODO jest częściowo odmienny od określonego w art. 27 ust. 1 obecnej ustawy o ochronie danych osobowych, który wymienia dane dotyczące:

- pochodzenia rasowego bądź etnicznego,
- poglądów politycznych,
- przekonań religijnych lub filozoficznych,
- przynależności wyznaniowej, partyjnej lub związkowej,
- danych o stanie zdrowia,
- danych o kodzie genetycznym,

- danych o nałogach i życiu seksualnym,
- skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych oraz innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

W porównaniu z obecnie obowiązującą regulacją wynikającą z ustawy o ochronie danych osobowych w katalogu zawartym w RODO, który ma charakter zamknięty, nie zostały zawarte dane ujawniające przynależność partyjną, dane dotyczące nałogów czy dane dotyczące skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

W RODO przewidziano oddzielną regulację związaną z przetwarzaniem danych osobowych dotyczących wyroków skazujących i naruszeń prawa. Przetwarzania danych osobowych dotyczących wyroków skazujących oraz naruszeń prawa lub powiązanych środków bezpieczeństwa, na podstawie art. 6 ust. 1 RODO (tzn. na zasadach dotyczących danych zwykłych), wolno dokonywać wyłącznie pod nadzorem władz publicznych lub jeżeli przetwarzanie jest dozwolone prawem UE albo prawem państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw i wolności osób, których dane dotyczą (art. 10 RODO).

Jeżeli chodzi o przesłanki uchylające zakaz przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych w kontekście zatrudnienia, zakaz ten nie będzie miał zastosowania wówczas, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony społecznej, jeżeli jest to dozwolone przez prawo UE lub prawo państwa członkowskiego albo porozumienie zbiorowe na mocy prawa państwa członkowskiego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (art. 9 ust. 2 lit. b RODO).

W porównaniu z dotychczasową regulacją (art. 27 ust. 2 pkt 6 obecnej ustawy o ochronie danych osobowych), zgodnie z którą przetwarzanie danych wrażliwych jest dopuszczalne wówczas, gdy jest to niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie, nastąpiło znaczne poszerzenie tego wyjątku, tj.:

- dodane zostały sytuacje, w których przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wy-

konywania szczególnych praw przez osobę, której dane dotyczą;

- pojawiają się dodatkowe podstawy przetwarzania danych osobowych.

Pojęcia danych biometrycznych i danych dotyczących zdrowia

Danymi biometrycznymi są te dane osobowe, które dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej (art. 4 pkt 14 RODO). Dane te powinny być rezultatem specjalnego przetwarzania z wykorzystaniem środków technicznych pozwalających na zebranie takich danych, przetworzenie ich za pomocą algorytmu w matematyczną reprezentację takiej cechy. Dane te powinny być następnie przetwarzane w konkretnym celu, którym jest bądź określenie tożsamości jednostki, bądź potwierdzenie tożsamości ustalonej w inny sposób. Danymi biometrycznymi w szczególności mogą być wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne, jeśli tylko są przetwarzane we wskazanym powyżej celu.

Dane dotyczące zdrowia oznaczają dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej, w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej, ujawniające informacje o stanie jej zdrowia (art. 4 pkt 15 RODO). Dane te są istotne dla pracodawców jako podmiotów włączonych w system profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników.

Administrator danych osobowych

W stosunkach pracy co do zasady pracodawca jest administratorem danych osobowych zebranych w związku z zatrudnieniem. Dotyczy to pracowników i osób wykonujących czynności na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie ma znaczenia, czy takie dane zostały powierzone innemu podmiotowi, np. w celu prowadzenia księgowości, obsługi płacowo-kadrowej itp.

RODO wprowadza dodatkowe rozwiązanie, bezpośrednio powiązane z pojęciem administratora danych – współadministratorów danych. O współadministratorach mówimy wówczas, gdy dwa lub więcej podmiotów wspólnie ustala cele i środki przetwarzania danych osobowych (art. 26 RODO). Dotyczyć to będzie zatem w szczególności takich przypadków, gdy np. kilka spółek należy do określonej grupy i korzystają z tego samego zbioru danych, każda dla swoich celów.

Przykład

Pracodawcy należący do tej samej grupy kapitałowej prowadzą wspólny proces rekrutacyjny na te same stanowiska. W takiej sytuacji są współadministratorami danych osobowych.

W przypadku gdy podmioty działają jako współadministratorzy, RODO nakłada na nie obowiązek określenia w sposób przejrzysty i jasny zakresów odpowiedzialności za wypełnienie wymogów dotyczących danych.

Przetwarzanie danych osobowych

Przetwarzanie danych osobowych oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany. Taką operacją jest zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie (art. 4 pkt 2 RODO).

Czynności, które będzie należało uznać za przetwarzanie danych na gruncie obecnej ustawy o ochronie danych osobowych, pozostaną takimi po rozpoczęciu stosowania RODO.

Podstawy przetwarzania danych osobowych

Podstawy przetwarzania danych osobowych zwykłych na gruncie RODO to:

- przetwarzanie dokonywane na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą,
- przetwarzanie danych w celu wykonania lub zawarcia umowy z osobą, której dane dotyczą,
- przetwarzanie niezbędne dla wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze,
- przetwarzanie niezbędne dla ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej,
- przetwarzanie niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi,

- przetwarzanie niezbędne dla zrealizowania prawnie usprawiedliwionych celów wypełnianych przez administratora bądź stronę trzecią; interes ten powinien być wyważony z interesami i prawami osoby, której dane dotyczą.

Zgoda na przetwarzanie danych powinna być wyrażona w drodze jednoznacznej, potwierdzającej czynności. Może mieć np. formę pisemnego (w tym elektronicznego) lub ustnego oświadczenia bądź może polegać na:

- zaznaczeniu okienka wyboru podczas przeglądania strony internetowej,
- wyborze ustawień technicznych lub na innym oświadczeniu bądź na zachowaniu, które jasno wskazuje, że osoba, której dane dotyczą, zaakceptowała proponowane przetwarzanie jej danych osobowych.



Zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych powinna być wyrażona jednoznacznie.

Nie może być podstawą przetwarzania danych osobowych zgoda dorozumiana, wyrażona przez milczenie, okienka domyślnie zaznaczone lub niepodjęcie działań. Jeżeli przetwarzanie danych służy różnym celom, potrzebna jest zgoda na wszystkie te cele (motyw 32 preambuły RODO).

Dopuszczalna będzie zgoda na przetwarzanie danych ustna lub wyrażona poprzez działanie, np. wręczenie wizytówki lub przesłanie aplikacji do potencjalnego pracodawcy (może ona stanowić wyrażenie zgody na przetwarzanie danych dla celu prowadzonej aktualnie rekrutacji).

RODO w sposób wyraźny dopuszcza przetwarzanie danych osobowych pracowników na podstawie zgody. Motyw 155 preambuły RODO określa, że w prawie państwa członkowskiego lub w porozumieniach zbiorowych, w tym zakładowych porozumieniach z przedstawicielami pracowników, mogą być przewidziane przepisy szczegółowe o przetwarzaniu danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem. Mogą to być w szczególności warunki, na których dane osobowe w związku z zatrudnieniem można przetwarzać za zgodą pracownika do celów:

- procedury rekrutacyjnej,
- wykonywania umowy o pracę, w tym wykonywania obowiązków określonych w przepisach lub w porozumieniach zbiorowych,

- zarządzania, planowania i organizacji pracy,
- równości i różnorodności w miejscu pracy,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem,
- zakończenia stosunku pracy.

Przykład

Kandydat na pracownika złożył pracodawcy CV w procesie rekrutacji na stanowisko handlowca. Pracodawca wybrał jednak inne osoby. Pracownik w świetle RODO może wyrazić zgodę na przechowywanie jego CV po zakończeniu procesu rekrutacji, przez określony czas, dla celów przyszłych rekrutacji.

Osoba, której dane są przetwarzane, ma prawo w dowolnym momencie wycofać zgodę na ich przetwarzanie (art. 7 ust. 3 RODO). W takich przypadkach pracodawca będzie zobowiązany zaprzestać dalszego przetwarzania jej danych. Nie dotyczy to tych danych, do przetwarzania których pracodawca jest uprawniony na podstawie innych przesłanek uprawniających do przetwarzania danych. Wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania danych, którego pracodawca dokonał przed datą cofnięcia zgody.

Na podstawie RODO zasadą jest zakaz przetwarzania danych osobowych wrażliwych. Podstawę przetwarzania danych wrażliwych stanowią więc wyjątki od zakazu przetwarzania tych danych. Są to:

- wyraźna zgoda osoby, której takie dane dotyczą, na ich przetwarzanie,
- sytuacja, w której przetwarzanie jest niezbędne dla wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą,
- przetwarzanie danych w zakresie niezbędnym do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej, gdy osoba, której dane dotyczą, nie jest fizycznie lub prawnie zdolna do wyrażenia zgody,
- przetwarzanie danych do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń lub w ramach sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez sądy,
- przetwarzanie danych ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa UE lub prawa państwa członkowskiego,

- przetwarzanie danych do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej albo zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej bądź zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa UE lub prawa państwa członkowskiego albo zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia,
- przetwarzanie danych ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi lub zapewnienie wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa opieki zdrowotnej oraz produktów leczniczych albo wyrobów medycznych, na podstawie prawa UE lub prawa państwa członkowskiego,
- przetwarzanie danych do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych albo do celów statystycznych.

Powierzenie przetwarzania danych osobowych

Powierzenie przez administratora przetwarzania danych osobowych w dziedzinie zatrudnienia podmiotowi trzeciemu dotyczy np. zewnętrznej obsługi kadrowo-płacowej, a także występującego w grupach kapitałowych przechowywania danych osobowych zatrudnionych osób na serwerach będących własnością przetwarzającego w ramach jednego globalnego systemu administracji personalnej.

W RODO został w znaczący sposób doprecyzowany zakres podstaw prawnych powierzenia przetwarzania danych osobowych, w tym treść umowy powierzenia przetwarzania. Obecnie do elementów koniecznych umowy, o której mowa w art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych, zaliczono zakres i cel przetwarzania.

Zgodnie z RODO przetwarzanie danych osobowych przez podmiot przetwarzający będzie dopuszczalne wówczas, gdy będzie się ono odbywać na podstawie umowy lub innego instrumentu prawnego, które podlegają prawu UE lub prawu państwa członkowskiego i wiążą podmiot przetwarzający i administratora oraz określają:

- przedmiot przetwarzania,
- czas trwania przetwarzania,
- charakter i cel przetwarzania,

- rodzaj danych osobowych,
- kategorie osób, których dane dotyczą,
- obowiązki i prawa administratora.

Umowa lub inny akt prawny, na podstawie których nastąpi powierzenie przetwarzania danych, muszą mieć formę pisemną, w tym formę elektroniczną.

Instytucja powierzenia przetwarzania danych osobowych podmiotowi trzeciemu polega m.in. na tym, że nie jest wymagane uzyskanie zgody osoby, której dane dotyczą, na powierzenie jej danych. Powierzenie przetwarzania danych osobowych nie wymaga również informowania osób zainteresowanych o takiej czynności.

Przykład

Pracodawca powierza obsługę kadrowo-płacową firmie zewnętrznej. Na zawarcie takiej umowy nie jest potrzebna zgoda pracowników, których administratorem danych osobowych jest pracodawca.

Rejestrowanie czynności przetwarzania danych przez administratora i przetwarzającego

Każdy administrator będzie zobowiązany do prowadzenia rejestru czynności przetwarzania danych osobowych, za które odpowiada. W rejestrze tym trzeba będzie zamieszczać wszystkie następujące informacje:

- imię i nazwisko lub nazwa oraz dane kontaktowe administratora oraz wszelkich współadministratorów, a także inspektora ochrony danych,
- cele przetwarzania,
- opis kategorii osób, których dane dotyczą, oraz kategorii danych osobowych,
- kategorie odbiorców, którym dane osobowe zostały lub zostaną ujawnione, w tym odbiorców w państwach trzecich lub w organizacjach międzynarodowych,
- gdy ma to zastosowanie – przekazania danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej, w tym nazwa tego państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej,
- jeżeli jest to możliwe – planowane terminy usunięcia poszczególnych kategorii danych,
- jeżeli jest to możliwe – ogólny opis technicznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa.

Również podmiot, któremu powierzono przetwarzanie danych osobowych, będzie zobowiązany do prowadzenia rejestru wszystkich kategorii czynności przetwarzania dokonywanych w imieniu administratora, zawierającego następujące informacje:

- imię i nazwisko lub nazwa oraz dane kontaktowe podmiotu przetwarzającego lub podmiotów przetwarzających oraz każdego administratora, w imieniu którego działa podmiot przetwarzający, inspektora ochrony danych,
- kategorie przetwarzania dokonywanych w imieniu każdego z administratorów,
- gdy ma to zastosowanie – przekazania danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej, w tym nazwa tego państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej,
- jeżeli jest to możliwe – ogólny opis technicznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa.

Rejestry te mają mieć formę pisemną, w ramach której ustawodawca unijny przewiduje również formę elektroniczną (art. 30 ust. 3 RODO). Rejestr będzie podlegał obowiązkowi udostępnienia na żądanie organu nadzorczego.



Rejestr czynności przetwarzania danych osobowych powinien mieć formę pisemną.

Z obowiązku prowadzenia rejestru czynności przetwarzania danych osobowych, obciążającego administratora i przetwarzającego, zwolnieni będą tylko ci przedsiębiorcy lub podmioty zatrudniające mniej niż 250 osób, którzy łącznie będą spełniać następujące kryteria: przetwarzanie, którego dokonują, nie powoduje ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane dotyczą, ma charakter sporadyczny i nie obejmuje szczególnych kategorii danych osobowych ani danych osobowych dotyczących wyroków skazujących i naruszeń prawa (art. 30 ust. 5 RODO).

Definicja zbioru danych osobowych

Aby można było mówić o zbiorze danych osobowych, niezbędne jest łączne wypełnienie dwóch warunków:

- musi to być zestaw danych o charakterze osobowym,
- zbiór taki musi być uporządkowany, a dane w nim zawarte muszą być dostępne według określonego kryterium (art. 4 pkt 6 RODO).

Przykładowymi typami zbiorów danych osobowych mogą być:

- zbiorów danych pracowników – obejmujący dane zebrane w związku z zatrudnieniem, w tym zwłaszcza dane kadrowo-płacowe,
- zbiorów danych kandydatów do pracy – obejmujący dane osób ubiegających się o przyjęcie na stanowisko.

Obowiązki informacyjne pracodawcy w zakresie ochrony danych osobowych

Pracodawca ma obowiązki informacyjne wobec osób, których dane są przetwarzane. Obowiązek informacyjny w stosunku do osoby, której dane dotyczą, powstaje w dwóch sytuacjach:

- przy zbieraniu danych osobowych,
- przez cały okres przetwarzania danych osobowych.

Zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy związanych z gromadzeniem danych osobowych został ukształtowany odmiennie w sytuacji zbierania danych od osób, których dane dotyczą, oraz w sytuacji, w której zbieranie danych następuje niebezpośrednio od tych osób. Jednocześnie zakres tych obowiązków w formie, w jakiej został przewidziany w RODO, jest wyraźnie rozszerzony w porównaniu z przepisami obecnej ustawy o ochronie danych osobowych.

Na podstawie RODO w przypadku zbierania danych od osób, których dane dotyczą, administrator danych przekazuje tym osobom następujące informacje:

- o swojej tożsamości, wraz z danymi kontaktowymi, oraz gdy jest to konieczne o tożsamości i danych kontaktowych przedstawiciela;
- o ile został powołany – o tożsamości inspektora danych osobowych;
- o celu przetwarzania danych oraz o tym, jaka jest podstawa prawna przetwarzania danych. W przypadku gdy podstawą przetwarzania jest prawnie usprawiedliwiony interes administratora, to powinien on także wskazać, jaki jest to interes;
- informacje o odbiorcach danych, tj. innych administratorach, do których dane są lub mogą być przesyłane. W tym zakresie można wskazać jedynie kategorie podmiotów, którym dane będą przekazywane, jeżeli jest to szerszy krąg podmiotów bądź w chwili zbierania danych podmioty te nie zostały jednoznacznie ustalone, a administrator potrafi wskazać jedynie kryteria, na podstawie których zostanie ustalona lista odbiorców;

- w przypadku gdy dane będą przekazywane do państwa trzeciego:
 - a) informację o tym, jakie będzie to państwo,
 - b) informację o podstawie przekazania danych (a zatem o tym, czy zostało stwierdzone, że państwo zapewnia odpowiedni poziom ochrony, a jeżeli nie, to w jaki sposób taki odpowiedni poziom ochrony będzie gwarantowany przy przekazaniu danych),
 - c) informację o możliwości uzyskania kopii danych oraz o miejscu ich udostępnienia;
- informację o okresie, przez jaki dane będą przechowywane, bądź jeżeli nie jest on wyznaczony, kryteria dla ustalenia tego okresu;
- informację o przysługujących jednostce prawach: do dostępu do danych, do ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, gdy ma to zastosowanie do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych, do przenoszenia danych oraz gdy podstawą dla przetwarzania jest zgoda – o prawie do cofnięcia takiej zgody w każdym momencie;
- informację o prawie do wniesienia skargi do organu nadzorczego;
- informację o tym, czy podanie danych jest wymogiem prawnym bądź jest niezbędne dla zawarcia umowy, oraz o tym, jakie będą ewentualne konsekwencje niepodania danych;
- informacje o zasadach automatycznego podejmowania decyzji, jeżeli takie decyzje są w danym przypadku podejmowane;
- w przypadku przetwarzania danych w kolejnym celu administrator powinien poinformować osobę, której dane dotyczą, o takim dodatkowym celu oraz udzielić ponownie wymienionych uprzednio informacji, o ile uległy one zmianie.

Informacja ta powinna zostać udzielona na piśmie bądź, jeżeli jest to uzasadnione formą zbierania informacji, w postaci elektronicznej. Udzielenie informacji w formie ustnej jest możliwe jedynie na wniosek osoby, której dane dotyczą, po wcześniejszym potwierdzeniu jej tożsamości.

W przypadku natomiast zbierania danych osobowych niebezpośrednio od osób, których dane dotyczą, administrator danych ma dodatkowo, tj. oprócz informacji wskazanych powyżej, obowiązek poinformowania osoby, której dane dotyczą, o:

- kategoriach danych, które pozyskał administrator,
- źródle pozyskania danych, w tym wskazania, czy pochodzą one ze źródła ogólnodostępnego.

Powołanie inspektora ochrony danych osobowych

Na podstawie RODO pracodawca będzie musiał wyznaczyć inspektora danych osobowych. Obowiązek wyznaczenia takiego inspektora będzie dotyczył:

- organów lub podmiotów publicznych (wyjątek stanowią sądy w zakresie sprawowania wymiaru sprawiedliwości),
- podmiotów, których główna działalność polega na przetwarzaniu danych i które ze względu na swój charakter, zakres lub cel wymagają regularnego i systematycznego monitorowania osób na dużą skalę,
- podmiotów zajmujących się przede wszystkim przetwarzaniem na dużą skalę danych wrażliwych.

Pracodawca będzie mógł powierzyć zadania inspektora danych osobowych osobie ze swojego personelu albo komuś spoza firmy. Taką osobą będzie można zatrudnić na umowę o pracę albo umowę o świadczenie usług. Dane kontaktowe wybranej osoby będą musiały być opublikowane i przesłane do organu nadzorczego (GIODO).

! Pracodawca będzie mógł zatrudnić inspektora danych osobowych na umowę o pracę lub umowę o świadczenie usług.

Do zadań inspektora danych osobowych będzie należeć m.in. informowanie administratora, podmiotu przetwarzającego oraz pracowników, którzy przetwarzają dane osobowe, o obowiązkach związanych z danymi osobowymi i doradzanie im w tej sprawie oraz monitorowanie przestrzegania przepisów w zakresie ochrony danych i współpraca z organem nadzorczym.

Sankcje za naruszenie przepisów RODO

Osobie fizycznej, która sądzi, że przetwarzanie jej danych osobowych nastąpiło z naruszeniem przepisów RODO, będzie przysługiwać prawo do wniesienia skargi do odpowiedniego organu nadzorczego. Obecnie takim organem jest GIODO.

W przypadku stwierdzenia przez organ nadzoru naruszenia przepisów RODO będzie miał on dwie formy reakcji na stwierdzoną nieprawidłowość. Może on:

- zastosować finansowe środki represji lub
- poprzestać na niepieniężnej formie egzekucji odpowiedniego zachowania.

Do sankcji niepieniężnych należy możliwość nakazania przez organ nadzoru w drodze decyzji:

- uwzględnienia żądań zawartych w skardze osoby, której dane dotyczą;
- dostosowania operacji przetwarzania danych osobowych do przepisów RODO, ze wskazaniem sposobu i terminu dostosowania;
- zawiadomienia osoby, której dane dotyczą, o naruszeniu ochrony danych osobowych;
- wprowadzenia czasowego lub całkowitego ograniczenia przetwarzania danych osobowych lub zakazu przetwarzania;
- sprostowania lub usunięcia danych osobowych;
- powiadomienia odbiorców, którym dane osobowe zostały ujawnione, o sprostowaniu, usunięciu lub ograniczeniu przetwarzania danych;
- zawieszenia przepływu danych do odbiorców w państwie trzecim lub do organizacji międzynarodowej.

Zależnie od okoliczności konkretnej sprawy organ może też obok lub zamiast kar o charakterze niepieniężnym sięgnąć po kary finansowe. Ich wysokość jest ściśle uzależniona od tego, jakiego rodzaju obowiązki naruszył administrator i przetwarzający dane osobowe, i wynosi:

- do 10 000 000 euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 2% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, lub
- do 20 000 000 euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego.

! Kara finansowa za naruszenie swoich obowiązków przez administratora i przetwarzającego dane osobowe może wynosić nawet 20 000 000 euro.

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 27, art. 31 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 922),
- ▶ art. 4–7, art. 9–10, art. 13–15, art. 26, art. 28–30, art. 37–39, 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).

Płace i rozliczenia

Jak prawidłowo wypełnić lub skorygować ZUS ZSWA

MARIA GAŁECKA – prawnik, ekspert z zakresu ubezpieczeń społecznych, autorka wielu publikacji z tego zakresu

Pracodawcy zatrudniający pracowników przy pracach w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze muszą dokonywać zgłoszeń danych na formularzu ZUS ZSWA. W tym roku termin na złożenie ZUS ZSWA mija 3 kwietnia 2018 r. W przypadku gdy w przestarym druku ZUS ZSWA o pracownikach zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze pracodawca ujawni błędy, wówczas ma on obowiązek ich skorygowania. Sposób korekty formularza ZSWA zależy od rodzaju danych wymagających poprawienia.

W 2018 r. podobnie jak w poprzednich latach, pracodawcy zatrudniający pracowników przy pracach w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wymienionych w załączniku nr 1 i 2 do ustawy o emeryturach pomostowych, muszą przekazać do ZUS dane dotyczące wykonywanej przez nich pracy w poprzednim roku kalendarzowym (tj. za 2017 r.). W tym celu powinni skorzystać z formularza ZUS ZSWA, wskazując w nim:

- dane identyfikacyjne (własne oraz pracowników),
- rodzaj „pracy szczególnej”,
- wymiar czasu pracy,
- okresy, w których praca była wykonywana.

Chodzi przy tym o pracę wykonywaną wyłącznie w ramach stosunku pracy, a nie np. w ramach umowy zlecenia czy umowy o dzieło.

! W ZUS ZSWA należy uwzględnić tylko okresy pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę.

Formularz ZUS ZSWA składa się z kilku bloków podzielonych na ponumerowane pola. W jednym formularzu można przekazać zgłoszenie maksymalnie za 4 pracowników. Pracodawca powinien podpisać wypełniany dokument ZUS ZSWA, wskazując datę jego sporządzenia oraz zamieszczając własną pieczęć. Wypełniony dokument pracodawca zobowiązany jest przekazać do ZUS w takiej samej formie, w jakiej przekazuje inne dokumenty ubezpieczeniowe, tj. poprzez transmisję danych w formie dokumentu elektronicznego lub w formie papierowej.

Odpowiedzi na pytania Czytelników dotyczące wypełniania ZUS ZSWA

W 2017 r. zatrudnialiśmy 11 pracowników przy pracach w szczególnych warunkach wymienionych w załączniku nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych. W styczniu 2018 r. za jednego z nich przekazaliśmy już dokument ZUS ZSWA w związku z złożeniem przez niego wniosku o emeryturę pomostową. W marcu 2018 r. zamierzamy przekazać zgłoszenie

za wszystkich pracowników, których zatrudnialiśmy w szczególnych warunkach w 2017 r. Czy powinniśmy uwzględnić w nim również tego pracownika, którego dane już wcześniej przekazaliśmy do ZUS? Jakie numery powinniśmy wpisać w bloku I przekazywanych obecnie formularzy ZUS ZSWA?

W przypadku gdy w trakcie roku pracownik wystąpił z wnioskiem o przyznanie emerytury pomostowej, zgłoszenie dotyczące wykonywanej przez niego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w bieżącym roku kalendarzowym pracodawca powinien przekazać do ZUS w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia tego wniosku. Jeśli wniosek o emeryturę pomostową został złożony jeszcze przed przekazaniem zgłoszenia za poprzedni rok kalendarzowy, w terminie 7 dni od daty złożenia tego wniosku pracodawca musi przekazać do ZUS również to zgłoszenie.

W związku z wcześniejszym przekazaniem przez pracodawcę zgłoszenia danych dotyczących pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze za pracownika, który przeszedł na emeryturę pomostową, nie powinien on już uwzględniać tego pracownika w zgłoszeniu ZUS ZSWA, które musi przekazać za pozostałych pracowników do końca marca danego roku.

W bloku I formularza ZUS ZSWA („Dane organizacyjne”) pracodawca musi wpisać identyfikator zgłoszenia według układu: numer/rok. Kolejne dokumenty ZUS ZSWA, które przekazuje za ten sam rok kalendarzowy, niezależnie od tego, czy są to zgłoszenia danych czy ich korekty, powinien numerować kolejnymi identyfikatorami (z zakresu 001 – 999).

Rysunek 1

PLATNIK WYPELNI POLA W WYZNACZONYCH KRATKACH KOMPUTEROWO, NA MASZYNIE LUB RĘCZNIE
DUŻYMI Drukowanymi literami, czarnym lub niebieskim kolorem.

ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH | ZUS ZSWA | strona: 1 | ZGŁOSZENIE / KOREKTA DANYCH O PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH LUB O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

I. DANE ORGANIZACYJNE

01. Identyfikator zgłoszenia: 0 0 2 2 0 1 7

02. Data nadania (dd / mm / rrrr):

03. Nalepka "R":

Rysunek 2

II. DANE IDENTYFIKACYJNE PŁATNIKA SKŁADEK

01. Numer NIP (wpisać bez kresek): 7 6 7 0 0 0 2 3 5 0

02. Numer REGON: 0 1 6 6 2 3 8 0 0

03. Numer PESEL¹⁾: PESEL

04. Rodzaj dokumentu: jeśli dowód osobisty wpisać - 1, jeśli paszport - 2

05. Seria i numer dokumentu: numer dokumentu ZUS

06. Nazwa skrócona: MAREX

07. Nazwisko: nazwisko

08. Imię pierwsze: imię

09. Data urodzenia (dd / mm / rrrr): data urodzenia

Jesteśmy w trakcie wypełniania formularza ZUS ZSWA za pracowników, których w 2017 r. zatrudniliśmy w szczególnych warunkach. Dokonując przekazania danych za jednego z nich, chcielibyśmy jednocześnie skorygować dane, które przekazaliśmy za 2016 r. Czy możemy to zrobić w jednym zgłoszeniu, zakreślając w bloku III.A obydwie opcje („Zgłoszenie danych” oraz „Zgłoszenie korekty danych”).

Nie. Wskazując w polu 01 bloku I formularza ZUS ZSWA numer za określony rok kalendarzowy, pracodawca deklaruje, że jest to zgłoszenie za ten właśnie rok i nie może w kolejnych blokach tego dokumentu przekazywać danych (bądź ich korekty) za wcześniejsze lata. Wypełniając blok III.A., IV.A., V.A. oraz VI.A. („Dane identyfikacyjne osoby wykonującej pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze”), pracodawca może wpisać „X” wyłącznie w jednym z pól – 01 („Zgłoszenie danych”) lub 02 („Zgłoszenie korekty danych”).

Wypełniając blok III.A. formularza, pracodawca wpisuje również dane osoby wykonującej tę pracę, tj. numer PESEL (pole 03), a jeśli nie posiada ona tego numeru – serię i numer dowodu osobistego lub paszportu (pola 05–06). Następnie wpisywane jest nazwisko osoby wykonującej pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a także jej pierwsze imię oraz data urodzenia (pola 07–09). Przedstawia to formularz poniżej (rys. 3).

Należy dodać, że dla pracowników posiadających wielozłożone nazwisko poszczególne jego człony należy oddzielić kreską.

Rozliczamy się z ZUS za pomocą dokumentów papierowych. W tej również formie wypełniamy formularz ZUS ZSWA po-

twierdząc dane o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze za 2017 r. Wypełniając blok III.B., natknęliśmy się na kod pracy w szczególnych warunkach/o szczególnym charakterze. Gdzie należy szukać takiego kodu? Czy jest jakiś klucz do jego ustalenia bez potrzeby sięgania do dodatkowych dokumentów?

Najważniejszą częścią formularza ZUS ZSWA są bloki III.B., IV.B., V.B. oraz VI.B. („Dane o pracy w szczególnych warunkach/o szczególnym charakterze”), w których pracodawca wpisuje odpowiednie dane dotyczące tej pracy wykonywanej przez poszczególnych pracowników. Wypełniając tę część dokumentu, pracodawca wskazuje w pierwszej kolejności (w polu 01) 6-znakowy kod tytułu ubezpieczenia. Chodzi przy tym o ten sam kod, który podawany jest w dokumentach ubezpieczeniowych przekazywanych do ZUS za tego pracownika. Następnie zaś (w polu 02) pracodawca podaje 3-znakowy kod pracy w szczególnych warunkach/o szczególnym charakterze właściwy dla rodzaju pracy „szczególnej”, przy której pracownik był zatrudniony. Właściwe kody znajdują się w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 23 października 2009 r., a są również dostępne w poradnikach znajdujących się na stronie internetowej ZUS.

Wspomniany kod można jednak również ustalić we własnym zakresie. Pierwszy znak w kodzie pracy w szczególnych warunkach/o szczególnym charakterze wskazuje, do którego załącznika zalicza się dana praca, a kolejne dwa znaki kodu oznaczają punkt, pod którym dany rodzaj pracy został zamieszczony w załączniku nr 1 lub 2 do ustawy o emeryturach pomostowych (zob. rys. 4).

Rysunek 3

Rysunek 4

W ubiegłym roku zatrudnialiśmy w szczególnych warunkach kilkunastu pracowników. Czy dla każdego z nich powinniśmy wypełnić odrębny formularz ZUS ZSWA?

Jeśli pracodawca zatrudniał w poprzednim roku kalendarzowym więcej niż jednego pracownika przy pracach w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, dane identyfikacyjne tych pracowników powinien podać w blokach III.A., IV.A., V.A. oraz VI.A. tego samego formularza ZUS ZSWA, natomiast okresy wykonywania przez nich pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze należy wykazać w blokach III.B., IV.B., V.B. oraz VI.B. tego formularza. Jedynie wówczas, gdy pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub przy pracach o szczególnym charakterze było więcej niż 4, pracodawca powinien wypełnić kolejny formularz ZUS ZSWA.

Jeden z pracowników, których zatrudnialiśmy w 2017 r. przy pracach w szczególnych warunkach, pracował wyłącznie przez jeden dzień w roku. W jaki sposób powinniśmy wykazać okres jego pracy w formularzu ZUS ZSWA?

W przypadku gdy pracownik wykonywał tylko przez jeden dzień pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w roku, za które przekazywane jest zgłoszenie, pracodawca powinien wpisać tę samą datę w polach przeznaczonych na umieszczenie daty rozpoczęcia i zakończenia pracy „szczególnej”.

Przykład

Pracownik spółki ABC w 2017 r. wykonywał pracę o szczególnym charakterze tylko 1 stycznia 2014 r. na 1/4 etatu. Pole III.B. formularza ZUS ZSWA należy wypełnić zgodnie z załączonym fragmentem formularza (rys. 5).

Jesteśmy w trakcie przygotowywania formularza ZUS ZSWA za pracowników, których w ubiegłym roku zatrudnialiśmy w szczególnych warunkach. Jeden z tych pracowników był w 2017 r. zatrudniony w hutnictwie – najpierw przy pracy wymienionej w punkcie 4 załącznika nr 1 do ustawy, a następnie przy pracy wymienionej w punkcie 5 tego załącznika. Obydwa okresy są okresami pracy w szczególnych warunkach. Czy w związku z tym możemy je wykazać jako jeden okres pracy „szczególnej”, czy też należy je wykazać odrębnie?

Nie. Okres (okresy) wykonywania przez pracownika w danym roku kalendarzowym pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze pracodawca wskazuje w odpowiednich polach bloku III.B. formularza ZUS ZSWA. Dla każdego rodzaju takiej pracy (o danym kodzie) należy podać datę rozpoczęcia i zakończenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (według układu dzień/miesiąc/rok). Jeśli więc pracownik wykonywał w danym okresie pracę „szczególną” najpierw o jednym kodzie pracy, a następnie pracę o innym kodzie, pracodawca powinien te okresy rozdzielić i najpierw wykazać okres pracy dla pierwszego kodu, a w dalszej kolejności okres pracy dla drugiego kodu. Przedstawia to rysunek 6 na str. 62.

Przymierzamy się do wypełnienia formularza ZUS ZSWA za pracowników, których zatrudnialiśmy w 2017 r. przy pracach o szczególnym charakterze. Jeden z nich przebywał w 2017 r. na zwolnieniach lekarskich w okresach: od 10 do 21 lutego 2017 r., od 14 do 28 maja 2017 r., od 4 do 20 sierpnia 2017 r., od 10 do 24 października 2017 r. W jaki sposób powinniśmy wykazać te okresy przy wypełnianiu formularza ZUS ZSWA?

Jeśli pracownik miał w danym roku kalendarzowym przerwy w wykonywaniu pracy w szczegól-

Rysunek 5

III. B. DANE O PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH / O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

01. Kod tytułu ubezpieczenia: 0 1 1 0 0 0

02. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze: 2 0 8

03. Od (dd / mm / rrrr): 0 1 0 4 2 0 1 7

04. Do (dd / mm / rrrr): 0 1 0 4 2 0 1 7

05. Wymiar czasu pracy: 1 / 4

06. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze: [puste]

07. Od (dd / mm / rrrr): [puste]

08. Do (dd / mm / rrrr): [puste]

09. Wymiar czasu pracy: [puste]

10. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze: [puste]

11. Od (dd / mm / rrrr): [puste]

12. Do (dd / mm / rrrr): [puste]

13. Wymiar czasu pracy: [puste]

14. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze: [puste]

15. Od (dd / mm / rrrr): [puste]

16. Do (dd / mm / rrrr): [puste]

17. Wymiar czasu pracy: [puste]

Rysunek 6

III. B. DANE O PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH / O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

01. Kod tytułu ubezpieczenia: 0 1 1 0 0 0

02. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze: 2 0 8

03. Od (dd / mm / rrrr): 0 1 0 4 2 0 1 7

04. Do (dd / mm / rrrr): 0 1 0 4 2 0 1 7

05. Wymiar czasu pracy: 1 /

06. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze

nych warunkach lub o szczególnym charakterze, pracodawca powinien:

- wpisać poszczególne okresy tej pracy (podając datę początkową i końcową),
- pominąć okresy przerwy w jej wykonywaniu.

Jeśli określony pracownik wykonywał pracę „szczególną” z licznymi przerwami (powyżej 3), pracodawca powinien wypełnić następne bloki formularza (IV.A.–VI.B.), wpisując w nich odpowiednie dane (analogicznie jak w blokach III.A. – II.B.).

Jak wynika z Państwa pytania, pracownik przebywał w ubiegłym roku na zwolnieniach lekarskich od 10 do 21 lutego, od 14 do 28 maja, od 4 do 20 sierpnia oraz od 10 do 24 października (a tym samym nie wykonywał wówczas pracy o szczególnym charakterze). W związku z tym, wypełniając blok III.B. formularza ZUS ZSWA, powinni Państwo wykazać następujące okresy wykonywania przez pracownika takiej pracy w 2014 r. (wraz z podaniem kodu oraz wymiaru tej pracy):

- od 1 stycznia do 9 lutego 2017 r.,
- od 22 lutego do 13 maja 2017 r.,
- od 29 maja do 3 sierpnia 2017 r.,
- od 21 sierpnia do 9 października 2017 r.,
- od 25 października do 31 grudnia 2017 r.

W celu potwierdzenia ostatniego z wymienionych okresów, należy wypełnić dodatkowo bloki IV.A.– IV.B. (rys. 7)

Zatrudniamy w szczególnych warunkach kilkunastu pracowników, za których opłacamy składki na FEP. Niedawno wewnętrzny audyt wykrył, że w zgłoszeniu za 2016 r. wskazaliśmy błędny okres pracy w szczególnych warunkach (od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r.) za pracownika, którego zatrudnienie ustało 31 października 2016 r. Czy powinniśmy skorygować te dane, mimo że nie dotyczą one ostatniego roku, tj. 2017?

Tak. Przepisy nie ograniczają okresu, za jaki można skorygować zgłoszenie danych przekazanych na formularzu ZUS ZSWA. Pracodawca jest więc zobowiązany przekazać taką korektę również wtedy, gdy wykryte błędne dane dotyczą wcześniejszych lat kalendarzowych niż ostatni rok. Dokument ko-

rygujący należy sporządzić w terminie przewidzianym przepisami ustawy o emeryturach pomostowych, tj. w przypadku wykrycia nieprawidłowości we własnym zakresie – w ciągu 7 dni od zaistnienia tej okoliczności.

Zdarza się, że w przekazanym zgłoszeniu pracodawca popełni błąd. Zobowiązany jest wówczas skorygować informację ZSWA. W tym celu powinien przekazać do ZUS korygujące zgłoszenie danych zawierające wszystkie prawidłowe informacje.

Terminy na dokonanie korekty ZUS ZSWA

Sposób stwierdzenia błędu	Termin na przesłanie korekty	Podstawa prawna
Przez płatnika – we własnym zakresie	7 dni od dnia stwierdzenia nieprawidłowości	art. 39 ust. 2 ustawy o emeryturach pomostowych
Przez ZUS lub PIP	7 dni od otrzymania z ZUS lub PIP zawiadomienia o stwierdzonych nieprawidłowościach	art. 39 ust. 2 ustawy o emeryturach pomostowych
W wyniku kontroli ZUS	30 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli	art. 39 ust. 3 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych
W drodze decyzji ZUS	7 dni od dnia uprawomocnienia się decyzji	art. 39 ust. 3 pkt 1 ustawy o emeryturach pomostowych

Zatrudniamy pracowników w szczególnych warunkach. Na podstawie kontroli z ZUS okazało się, że w poprzednim druku ZUS ZSWA za 2016 r. zostały popełnione błędy dotyczące okresu pracy poszczególnych pracowników. W jaki sposób powinniśmy te błędy poprawić w zgłoszeniu?

Konieczność skorygowania złożonego formularza ZUS ZSWA (m.in. za lata poprzednie) występuje wtedy, gdy pracodawca przekazał w pierwotnym zgłoszeniu błędne dane dotyczące pracy „szczególnej” za pracownika lub pracowników wykonujących taką pracę.

Rysunek 7

Sposób korekty zgłoszenia ZUS ZSWA w zakresie danych dotyczących pracy „szczególnej”

Pozycja formularza ZUS ZSWA	Sposób wypełnienia korekty (dane poprawione)
Blok I („Dane organizacyjne”)	kolejny numer dokumentu za dany rok kalendarzowy (z zakresu 002–999)
Blok II („Dane identyfikacyjne płatnika składek”)	dane płatnika składek
Blok III.A. („Dane identyfikacyjne osoby wykonującej pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze”)	pole 02 – „Zgłoszenie korekty danych” – „X”, następne pola – dane osoby wykonującej taką pracę
Blok III.B. („Dane o pracy w szczególnych warunkach/o szczególnym charakterze”)	prawidłowe dane dotyczące wykonywania pracy przez danego pracownika
Blok VII („Oświadczenie płatnika składek”)	data wypełnienia dokumentu, podpis oraz pieczęć

Przykład

Pracodawca zatrudniał w 2016 r. czterech pracowników przy pracach w szczególnych warunkach. W marcu 2017 r. przekazał za te osoby zgłoszenie danych na formularzu ZUS ZSWA. W lipcu 2017 r., w wyniku kontroli ZUS, stwierdzono, że:

- wykazany w pierwotnym zgłoszeniu Jan Nowak pracował w szczególnych warunkach (w pełnym wymiarze czasu pracy) w okresie od 1 stycznia do 31 sierpnia 2016 r., a nie – jak pracodawca wykazał w przekazanym zgłoszeniu – od 1 stycznia do 31 października 2016 r.,
- wykazany w zgłoszeniu Adam Kowalski pracował przy pracach w szczególnych warunkach w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie – jak

wcześniej wskazał pracodawca – w 1/2 wymiaru czasu pracy.

Przekazując korygujące zgłoszenie danych na formularzu ZUS ZSWA, pracodawca powinien:

- w bloku I – wpisać kolejny numer zgłoszenia za dany rok kalendarzowy (ze względu na to, że jest to drugie zgłoszenie za 2016 r. – 002 2016),
- w bloku II – wpisać własne dane (jako płatnika składek),
- w bloku III.A. – wskazać dane identyfikacyjne Jana Nowaka,
- w bloku III.B. – wpisać kod tytułu ubezpieczenia, kod pracy w szczególnych warunkach Jana Nowaka oraz prawidłowy okres tej pracy przypadający od 1 stycznia 2016 r. do 31 sierpnia 2016 r., a także podać uprzednio wykazany pełny wymiar czasu pracy,
- w bloku IV.A – wskazać dane identyfikacyjne Adama Kowalskiego,
- w bloku IV.B. – wpisać dla Adama Kowalskiego kod tytułu ubezpieczenia, kod pracy w szczególnych warunkach oraz okres tej pracy wykazany w pierwotnym zgłoszeniu, a także prawidłowy, pełny wymiar czasu pracy,
- w bloku VII wpisać datę wypełnienia dokumentu, złożyć podpis oraz zamieścić pieczętąkę.

Nasza firma zatrudnia pracowników m.in. w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Co do zasady raz w roku dokonujemy zgłoszenia tych osób, wypełniając zgłoszenie ZUS ZSWA. Takiego zgłoszenia za rok 2017 r. dokonaliśmy na samym początku marca 2018 r., ale okazało się, że przez pomyłkę w wykazie znalazło się kilka osób, które faktycznie takiego rodzaju pracy nie wykonywały. W jaki sposób powinniśmy dokonać korekty ZUS ZSWA?

Pracodawca, który w pierwotnym zgłoszeniu ZUS ZSWA błędnie wykazał osoby, które faktycznie nie wykonywały takiej pracy, powinien złożyć dokument korygujący. Zgłoszenie ZUS ZSWA w trybie korekty (z kolejnym numerem dokumentu) powinno zawierać w blokach III.A, IV.A, V.A czy VI.A – dane

identyfikacyjne błędnie zgłoszonego pracownika oraz niewypełnione (puste) pola dla tych pracowników w bloku III.B, IV.B, V.B lub VI.B. W ten sposób błędnie wykazany okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wypełniony zostanie „wyzerowany”. Poniżej przedstawiamy sposób korygowania zgłoszenia ZUS ZSWA „niepełnego” lub „nadmiarowego”.

Sposób wypełniania korekty zgłoszenia ZUS ZSWA „niepełnego” lub „nadmiarowego”

Pozycja formularza ZUS ZSWA	Dokument korygujący – dane poprawione, gdy pracodawca nie przekazał informacji o wszystkich pracownikach wykonujących prace „szczególne” w danym roku	Dokument korygujący – dane poprawione, gdy pracodawca przekazał informacje o pracowniku, który nie wykonywał pracy „szczególnej” w danym roku
Blok I („Dane organizacyjne”)	kolejny numer dokumentu za dany rok kalendarzowy (z zakresu 002–999)	kolejny numer dokumentu za dany rok kalendarzowy (z zakresu 002–999)
Blok II („Dane identyfikacyjne płatnika składek”)	dane płatnika składek	dane płatnika składek
Blok III.A. („Dane identyfikacyjne osoby wykonującej pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze”)	pole 01 – „X”, następne pola – dane osoby, którą płatnik dodatkowo wykazuje w zgłoszeniu korygującym	pole 02 („Zgłoszenie korekty danych”) – „X”, następne pola – dane osoby, która nie powinna być wykazana w poprzednim zgłoszeniu
Blok III. B. („Dane o pracy w szczególnych warunkach/ o szczególnym charakterze”)	dane o pracy w szczególnych warunkach/o szczególnym charakterze pracownika dodatkowo wykazywanego w zgłoszeniu korygującym	pole należy pozostawić niewypełnione
Blok VII („Oświadczenie płatnika składek”)	data wypełnienia dokumentu, podpis oraz pieczętąka	data wypełnienia dokumentu, podpis oraz pieczętąka

Przykład

Pracodawca zatrudniał w 2017 r. trzech pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach. Na początku marca 2018 r. przekazał za nich do ZUS zgłoszenie ZUS ZSWA. Jednakże pod koniec marca, w trakcie ponownej analizy dokumentacji wykrył dwa błędy. Po pierwsze, okazało się, że pracownika Jana Malinowskiego nieślusnie zgłosił jako osobę wykonującą pracę w szczególnych warunkach w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia

2017 r., po drugie – w zgłoszeniu tym powinien znaleźć się inny pracownik – Mariusz Kowal, który w 2017 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach.

Dokonując zgłoszenia korygującego, pracodawca powinien wpisać na formularzu ZUS ZSWA:

w bloku I – numer dokumentu za dany rok kalendarzowy (w związku z tym, że będzie to drugi dokument ZUS ZSWA za 2017 r. – nr 002),

- w bloku II – własne dane jako płatnika składek,
- w bloku III.A. w polu 02 – „X”, a w następnych polach – dane identyfikacyjne Jana Malinowskiego,
- w bloku III.B. – pozostawić pola niewypełnione (rys. 8)

Rysunek 8

III. A. DANE IDENTYFIKACYJNE OSOBY WYKONUJĄCEJ PRACĘ W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH LUB O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

01. ZGŁOSZENIE DANYCH (jeżeli TAK, wpisać X) 02. ZGŁOSZENIE KOREKTY DANYCH (jeżeli TAK, wpisać X)

03. Numer PESEL¹⁾ 7 1 0 2 1 2 1 8 2 4 3 04. 05. Rodzaj dokumentu (wypełnić jak pole II.04) 06. Seria i numer dokumentu numer dokumentu ZUS

07. Nazwisko M A L I N O W S K I

08. Imię pierwsze J A N 09. Data urodzenia (dd / mm / rrrr) 1 2 0 2 1 9 7 1

III. B. DANE O PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH / O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

01. Kod tytułu ubezpieczenia 0 1 1 0 0 0

02. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze 03. Okres pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze (Od (dd / mm / rrrr) 04. Do (dd / mm / rrrr) 05. Wymiar czasu pracy

06. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze 07. Okres pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze (Od (dd / mm / rrrr) 08. Do (dd / mm / rrrr) 09. Wymiar czasu pracy

10. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze 11. Okres pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze (Od (dd / mm / rrrr) 12. Do (dd / mm / rrrr) 13. Wymiar czasu pracy

14. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze 15. Okres pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze (Od (dd / mm / rrrr) 16. Do (dd / mm / rrrr) 17. Wymiar czasu pracy

- w bloku IV.A., w polu 01 – „X”, a w następnych polach – dane identyfikacyjne Mariusza Kowala,
- w bloku IV.B. – dane dotyczące wykonywania pracy w szczególnych warunkach Mariusza Kowala (rys. 9)

Rysunek 9

IV. A. DANE IDENTYFIKACYJNE OSOBY WYKONUJĄCEJ PRACĘ W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH / O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

01. ZGŁOSZENIE DANYCH (jeżeli TAK, wpisać X) 02. ZGŁOSZENIE KOREKTY DANYCH (jeżeli TAK, wpisać X)

03. Numer PESEL¹⁾ 6 8 0 4 1 5 2 2 3 1 8 04. 05. Rodzaj dokumentu (wypełnić jak pole II.04) 06. Seria i numer dokumentu numer dokumentu ZUS

07. Nazwisko K O W A L

08. Imię pierwsze M A R I U S Z 09. Data urodzenia (dd / mm / rrrr) 1 5 0 4 1 9 6 8

IV. B. DANE O PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH / O SZCZEGÓLNYM CHARAKTERZE

01. Kod tytułu ubezpieczenia 0 1 1 0 0 0

02. Kod pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze 03. Okres pracy w szczególnych warunkach / o szczególnym charakterze (Od (dd / mm / rrrr) 2 0 8 04. Do (dd / mm / rrrr) 0 1 0 1 2 0 1 7 - 3 1 1 2 2 0 1 7 05. Wymiar czasu pracy 1 / 1

- w bloku VII – datę wypełnienia dokumentu, podpis oraz pieczętkę

PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ art. 38, art. 39, załącznik nr 1 i 2 do ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 664; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 138),
- ▶ § 1 pkt 17, załącznik nr 17 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).

**Polecamy w następnym numerze
Serwisu Prawno-Pracowniczego książkę
„Zwolnienia grupowe – obowiązki
pracodawcy”, a w niej m.in.:**

- ▶ kiedy dochodzi do zwolnień grupowych,
- ▶ jakie kryteria stosować przy wyborze pracowników do zwolnienia grupowego,
- ▶ jak przebiega procedura zwolnienia grupowego,
- ▶ jaka ochrona przysługuje pracownikom w czasie zwolnień grupowych,
- ▶ jak obliczać okres zatrudnienia przy ustalaniu prawa do odprawy pieniężnej

PRENUMERATA 2018

Serwis Prawno-Pracowniczy

na 12 miesięcy

w cenie 1459 zł brutto

POLECAMY RÓWNIEŻ:

Rachunkowość Budżetowa

na 12 miesięcy

w cenie 899 zł brutto

Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń

na 12 miesięcy

w cenie 648 zł brutto



www.sklep.infor.pl



801 626 666, 22 761 30 30



bok@infor.pl



Zał. R. Pierkowski w 1987 r.

Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

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

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Marzena Nikiel
e-mail: marzena.nikiel@infor.pl

Redaktor naczelny Grupy Finance Publiczne
Agnieszka Oleksiak
e-mail: agnieszka.oleksiak@infor.pl

Redaktor prowadzący
Marek Skałkowski

Zespół redakcyjny
Dorota Majcher – sekretarz redakcji
Agata Pinzuł, Tomasz Kowalski
– redaktorzy
Monika Rodziewicz – redaktor graficzny
Grażyna Legucka – korekta

Adres redakcji:
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 530 40 57
www.serwispp.infor.pl

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

Zamówienia na prenumeratę:
Biuro Obsługi Klienta:
ul. Okopowa 58/72, 01-042 Warszawa
tel. 22 761 30 30, 801 626 666
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl
Zamówienia na prenumeratę przyjmują również:
RUCH SA, prywatni kolporterzy oraz urzędy pocztowe.
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.

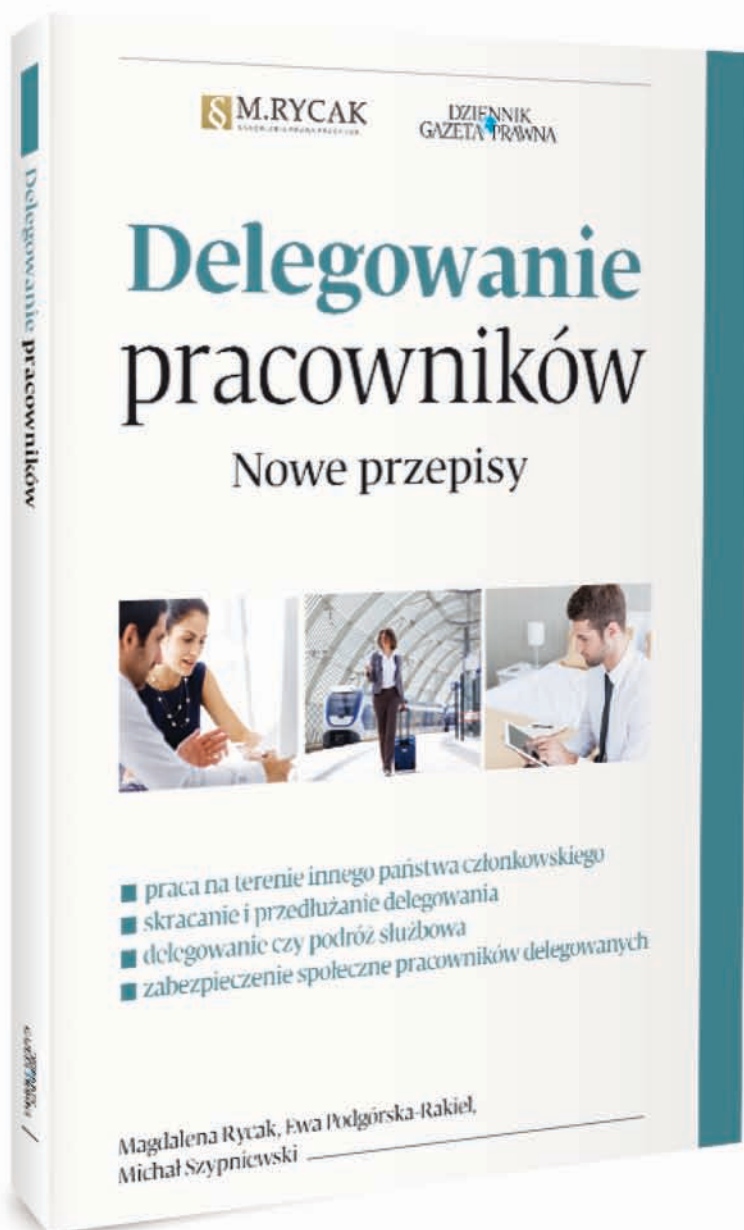
Druk: EDRUK

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 870 egz.

JAK DELEGOWAĆ PRACOWNIKÓW W UE WEDŁUG NOWYCH PRZEPISÓW



Praktyczny poradnik dla pracodawców

- praca na terenie innego państwa członkowskiego
- skracanie i przedłużanie delegowania
- delegowanie czy podróż służbowa
- zabezpieczenie społeczne pracowników delegowanych

Magdalena Rycak, Ewa Podgórska-Rakiel,
Michał Szypniewski

- które prawo pracy stosować w czasie pracy na terenie innego państwa członkowskiego
- jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi
- gdzie pracownik delegowany jest ubezpieczony
- jak skracać i przedłużać delegowanie

CENA: 79 zł zamiast 89 zł



INFOR AKADEMIA

WYBIERZ SWOJE WIDEOSZKOLENIE

O ZMIANACH W PRAWIE PRACY

*” Zdobywaj wiedzę
kiedy tylko chcesz
i bądź na bieżąco*

już od
39 zł



✉ BOK@INFOR.PL

☎ 22 761 30 30

🌐 WWW.INFORAKADEMIA.PL