



Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Nowości w Kodeksie Pracy

Zmiany w naliczaniu wynagrodzeń

Maj 2023 r. Stare Jabłonki.

Naliczanie wynagrodzeń
Prowadzenie spraw kadrowych

A 3D rendered character wearing a red hard hat and a yellow safety vest is peeling a red carpet from a white surface. The carpet is being rolled up, revealing a white floor underneath. The scene is set against a light purple and white background.A dark red square containing the white 'BT' logo.

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Rodzaje zatrudnienia



Rodzaje zatrudnienia

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Podstawowym rodzajem zatrudnienia w Polsce jest **umowa o pracę**.

Przepisy regulujące stosunek pracy zawarte są w **Kodeksie pracy** oraz innych aktach prawnych z zakresu prawa pracy.

Zawierając umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 11 Kodeksu pracy).



Rodzaje zatrudnienia

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Rodzaje umów cywilnoprawnych

- umowa o dzieło** (art. 627-646 kc),
- umowa zlecenie** (art. 734-751 kc),
- umowa agencyjna** (art. 758-764 kc),
- kontrakt menedżerski** (stosuje się przepisy art. 734-751 kc).

Umowy cywilnoprawne cieszą się dużym powodzeniem, ponieważ charakteryzują się dużą swobodą w wyborze sposobu wykonania pracy, **wykonawca jest niezależny od zleceniodawcy**.

Natomiast dla zleceniodawcy taka umowa wiąże się z niższymi kosztami oraz możliwością szybkiego rozwiązania umowy.



UMOWA CYWILNOPRAWNA

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W przypadku, gdy podstawą zatrudnienia osoby wykonującej pracę jest **umowa cywilnoprawna**, należy pamiętać, że mają do niej zastosowanie przepisy **Kodeksu cywilnego**, a nie **Kodeksu pracy**.

Osoby świadczące pracę na **podstawie umowy prawa cywilnego** nie mają prawa do m.in.: urlopu, ochrony przed rozwiązaniem lub wypowiedzeniem, dodatkowych świadczeń z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej oraz innych uprawnień wynikających z prawa pracy.



UMOWA CYWILNOPRAWNA

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej nie posiada **statusu pracownika** w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, **nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy** dotyczących m.in. czasu pracy, czy urlopów wypoczynkowych.

Zawieranie umowy cywilnoprawnej w warunkach typowych dla stosunku pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy oraz może być podstawą wniesienia do sądu pracy powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.





UMOWA CYWILNOPRAWNA

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

O rodzaju zawartej umowy, będącej podstawą świadczonej pracy decydują strony.

Należy jednak pamiętać, że jeżeli praca ma być wykonywana na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, to zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę stanowi naruszenie obowiązujących przepisów.

Pracodawca, który zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności z tytułu popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika zagrożonego karą grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.



UMOWA CYWILNOPRAWNA

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

Art. 22 Kodeksu pracy [Stosunek pracy]

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy **pracownik zobowiązuje** się do wykonywania **pracy określonego rodzaju** na rzecz pracodawcy i **pod jego kierownictwem** oraz **w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę**, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1¹. **Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.**

§ 1². **Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.**

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.





Co to jest umowa zlecenie ?

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Umowa zlecenie jest umową cywilnoprawną uregulowaną w Kodeksie cywilnym (**art. 734 - 751**). Z uwagi na fakt, że do tej umowy nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, osobie wykonującej zlecenie przysługują tylko takie prawa, jakie bezpośrednio wynikają z treści umowy.

Umowa starannego działania



Cechy umowy zlecenia:

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

- ❑ **Umowa zlecenia** jest zazwyczaj umową **odpłatną**. Możliwe jest także zawarcie **nieodpłatnej** umowy.
- ❑ **Umowa zlecenia** jest umową **wykonaną osobiście przez zleceniobiorcę**. Zleceniobiorca **może powierzyć wykonanie zlecenia innej osobie**. Zastrzeżenie takie jest dopuszczalne, jeżeli wynika z umowy.





Cechy umowy zlecenia:

Bea
Szk



Wszelkie ewentualne dodatkowe **świadczenia dla zleceniobiorcy**, np. w zakresie odbywania podróży służbowych, pakiety medyczne, zakwaterowanie, odprawa itp., powinna być wpisane do umowy.

Z Kodeksu pracy wynika, że osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w miejscu wyznaczonym, pracodawca jest zobowiązany **zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy** (art. 304 Kp). **W tym zakresie mieści się zapewnienie zleceniobiorcom warunków pracy chroniących ich życie i zdrowie, np. zapewnienie odzieży i obuwia roboczego, napojów, szkolenia bhp – jeśli mają pracować w warunkach niebezpiecznych, zagrażających zdrowiu. Oceny stopnia zagrożenia dokonuje pracodawca**



Umowa zlecenia a umowa o pracę

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Umowa o pracę

Cel umowy o pracę - wykonanie obowiązków z polecenia pracodawcy.

Pracodawca, z którym podpisywana jest umowa o pracę, wyznacza pracownikowi miejsce pracy.

Pracownik zobowiązany jest podporządkowywać się poleceniom przełożonych.

Umowa zlecenia

Cel umowy - zlecenia - staranne wykonanie zlecenia powierzonego przez zleceniodawcę.

Zleceniobiorca nie ma z góry określonego miejsca wykonywania zlecenia.

Zleceniobiorca wykonuje określone czynności i nie ma obowiązku spełniać dodatkowych żądań zleceniodawcy.





Cechy umowy zlecenia:

Bea
Szk



- ❑ W przypadku zawarcia **umowy zlecenia** zleceniobiorca **nie jest podporządkowany zleceniodawcy** w taki sam sposób, jak pracownik pracodawcy. Umowa zlecenia daje przyjmującemu zlecenie większą swobodę. Na ogół **nie jest podporządkowany zleceniodawcy w zakresie czasu, miejsca i sposobu wykonania usługi**.
- ❑ **Umowa zlecenia może zostać wypowiedziana przez każdą ze stron**. Strony mogą dowolnie określić w umowie zapisy o wypowiedzeniu.



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zmiana przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia z dnia 1 stycznia 2017 r. wprowadziła **obowiązek uwzględniania minimalnego wynagrodzenia do umów zleceń**. Wysokość stawki godzinowej zależna jest od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli zmienia się wraz z wysokością tego wynagrodzenia.

Minimalna stawka godzinowa w **2023 r.**

- ❑ od stycznia 2023 r. wyniesie **22,80 zł**,
- ❑ od lipca 2023 r. **23,50 zł**.





DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Minimalna stawka godzinowa 2023 r.

Warszawa, dnia 15 września 2022 r.

Poz. 1952

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**
z dnia 13 września 2022 r.

w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę
oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.

Na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207) zarządza się, co następuje:

1 stycznia 2023 r

§ 1. Od dnia 1 stycznia 2023 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 3490 zł.

§ 2. Od dnia 1 stycznia 2023 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 22,80 zł.

22,80 zł

1 lipca 2023 r

§ 3. Od dnia 1 lipca 2023 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 3600 zł.

§ 4. Od dnia 1 lipca 2023 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 23,50 zł.

23,50 zł

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.

Prezes Rady Ministrów: *M. Morawiecki*



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W związku z ustaleniem stawki minimalnej przedsiębiorca **ma obowiązek ewidencjonowania czasu przepracowanego przez zleceniobiorcę.**

Ewidencje prowadzi się w takiej formie, aby było możliwe sprawdzenie, czy zostały zastosowane wymogi dotyczące minimalnej stawki godzinowej przez organy kontrolujące





Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż minimalna stawka godzinowa dotyczy nie wszystkich umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, gdyż w art. 8d ustawy o *minimalnym* wynagrodzeniu przewidziano katalog wyjątków, w przypadku których wynagrodzenie może być wypłacane także w niższej wysokości.

Należą do nich dwie kategorie usług: **opiekuńcze oraz wynagradzane prowizyjnie.**



Minimalne wynagrodzenie

Bea
Szk



W przypadku pierwszej kategorii, czyli usług opiekuńczych wyłączenie z obowiązku stosowania przepisów o minimalnej stawce godzinowej obejmuje:

- umowy dotyczące usług **opiekuńczych i bytowych** realizowane przez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930 z późn. zm.),
- umowy: **o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej, o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka**, w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka, w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej, funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego lub funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora, ale we wszystkich przypadkach pod warunkiem, że ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba,





Minimalne wynagrodzenie

B
S



W przypadku pierwszej kategorii, czyli usług opiekuńczych wyłączenie z obowiązku stosowania przepisów o minimalnej stawce godzinowej obejmuje:

- ❑ umowy dotyczące usług polegających na sprawowaniu **opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek** - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba,
- ❑ umowy dotyczące usług **opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku**, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 8a Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu



1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, **wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej** ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.

2. W przypadku gdy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie nie zapewnia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej, przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi przysługuje wynagrodzenie w wysokości obliczonej z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z art. 2 ust. 3a, 3b i 5.



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą



Art. 8a Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

3. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, każdej z tych osób przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z ust. 1 i 2.

4. Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

5. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

6. **W przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.**



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą



Art. 8b Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

1. W przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, **strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.**

2. W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia.



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Art. 8b Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

3. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Przepisów ust. 1-3 nie stosuje się do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563). W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Art. 8b Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

5. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

Art. 8c Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

Przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, przechowuje dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług **przez okres 3 lat** od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 8d Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

1. Przepisów art. 8a-8c **nie stosuje się** do:

1) umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, jeżeli o miejscu i czasie wykonania zlecenia lub świadczenia usług decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi i przysługuje mu **wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne**;

2) umów dotyczących **usług opiekuńczych i bytowych** realizowanych poprzez prowadzenie rodzinnego domu pomocy na podstawie art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1876);

b)



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 8d Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

1. Przepisów art. 8a-8c **nie stosuje się** do:

3) umów:

- a) o pełnieniu funkcji rodziny zastępczej zawodowej,
- b) o utworzeniu rodziny zastępczej zawodowej lub rodzinnego domu dziecka,
- c) w przedmiocie prowadzenia rodzinnego domu dziecka,
- d) w przedmiocie pełnienia funkcji rodziny pomocowej,
- e) w przedmiocie pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego,
- f) w przedmiocie pełnienia funkcji wychowawcy wyznaczonego do pomocy w kierowaniu placówką opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, w przypadku gdy w tej placówce nie ma zatrudnionego dyrektora

- jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres **dłuższy niż 1 doba**;





Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 8d Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu



1. Przepisów art. 8a-8c nie stosuje się do:

4) *umów dotyczących usług polegających na sprawowaniu opieki nad grupą osób lub osobami podczas wycieczek lub wycieczek - jeżeli ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 1 doba;*

5) *umów dotyczących usług opieki domowej nad osobą niepełnosprawną, przewlekle chorą lub w podeszłym wieku, gdy w związku z ich wykonywaniem osoba świadcząca usługi zamieszkuje wspólnie z podopiecznym w jego mieszkaniu lub domu, a ze względu na charakter sprawowanej opieki usługi są świadczone jednej osobie lub wspólnie zamieszkującej rodzinie nieprzerwanie przez okres dłuższy niż jedna doba, z wyjątkiem przypadku świadczenia usług we wszelkich placówkach świadczących całodobowe usługi dla osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych lub w podeszłym wieku.*



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 8d Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu



2. Przez dobę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, 4 i 5, należy rozumieć 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której następuje rozpoczęcie świadczenia usług.

3. Przez wynagrodzenie prowizyjne, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, należy rozumieć wynagrodzenie uzależnione od wyników:

- 1) uzyskanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi w ramach wykonania zlecenia lub świadczenia usług lub
- 2) działalności przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, na rzecz których jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi

- takich jak liczba zawartych umów, wartość zawartych umów, sprzedaż, obrót, pozyskane zlecenia, wykonane usługi lub uzyskane należności.



Minimalne wynagrodzenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Art. 8e Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu

*Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od **1 000 zł do 30 000 zł**.*



Obowiązki wynikające z zastosowania minimalnej stawki godzinowej na umowie-zlecenie

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Odpowiednie **ujęcie stawki w umowie**.

Potwierdzanie liczby godzin przepracowanych w ramach wykonywania zlecenia.

Ustawodawca nie określa jednoznacznie, jak ewidencjonować przepracowane w ramach realizacji umowy zlecenia godziny. Potwierdzenie ich przepracowania może być ujęte:



- na rachunku, którym wykonawca rozlicza umowę-zlecenie
- na fakturze/rachunku, którym wykonawca rozlicza umowę-zlecenie, jeśli wykonawca jest samozatrudniony

Sposób, w który liczba godzin zostanie potwierdzona, musi być ujęty w umowie-zlecenie, oraz dowód potwierdzający ilość godzin należy przechowywać przez okres 3 lat.



Wyłączenia wynagrodzenia z umowy zlecenia

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, dzieli umowy zlecenia (oraz umowy dotyczące świadczenia usług, do których stosujemy przepisy o zleceniu) na **dwie grupy**:

- zawarte na okres **nie dłuższy niż miesiąc**,
- zawarte na okres **przekraczający miesiąc**.



Umowy na okres do jednego miesiąca

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Pierwsza grupa (**umowy zawarte na maksymalnie miesiąc**) **w pełni podlega jedynie pod przepisy kodeksu cywilnego**.

Oznacza to, że należne **wynagrodzenie** może być wypłacone po wykonaniu zlecenia, w **jakimkolwiek terminie ustalonym przez strony w umowie**.

Można wskazać w umowie np.: 10 dzień następnego miesiąca, ale również 60 dni po zakończeniu realizacji umowy.





Umowy na okres dłuższy niż miesiąc.

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zgodnie z przepisami *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu art. 8a pkt 6*, w przypadku umów zawartych na okres **dłuższy niż 1 miesiąc**, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się **co najmniej raz w miesiącu**.

Informacja o liczbie godzin poświęconych na realizację umowy powinna zatem obejmować okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc.



Umowy na okres dłuższy niż miesiąc.

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Należy przyjąć, że **wynagrodzenie z umowy zlecenia** zawartej na **okres dłuższy niż 1 miesiąc** trzeba wypłacić niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości.

Obowiązek dokonania wypłaty w tym terminie dotyczy jednak wyłącznie **wynagrodzenia ustalonego według stawki minimalnej**.

Tym samym, kwoty przekraczające za dany miesiąc iloczyn tej stawki i liczby godzin wykonywania zlecenia mogą być wypłacone w późniejszym terminie.





Co to jest umowa o dzieło?

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Przez **umowę o dzieło**, o której mówią **art. 627 - 646 kodeksu cywilnego**, przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania umówionego dzieła, a zleceniodawca zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia.

Dzieło polega **na stworzeniu czegoś nieistniejącego dotąd** (np. namalowanie obrazu), jak i na przetworzeniu czegoś, tak by uzyskało nową postać (np. przerobienie garnituru).

Może też mieć charakter **materialny lub niematerialny**.



Cechy umowy o dzieło

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Wykonanie umowy o dzieło stanowi osiągnięcie **ostatecznego rezultatu**.

Osoba przyjmujące dzieło do wykonania **nie musi wykonać go osobiście, odpowiada jednak za działania osób trzecich**;

Umowa o dzieło jest umową **odpłatną**.

Dzielnobiorca ponosi odpowiedzialność za wady wykonanego dzieła,

Kodeks cywilny nie zastrzega dla ważności umowy o dzieło żadnej konkretnej formy. Można ją więc zawrzeć chociażby ustnie czy nawet w sposób dorozumiany.





B_T **Porównanie umowy zlecenia i umowy o dzieło**



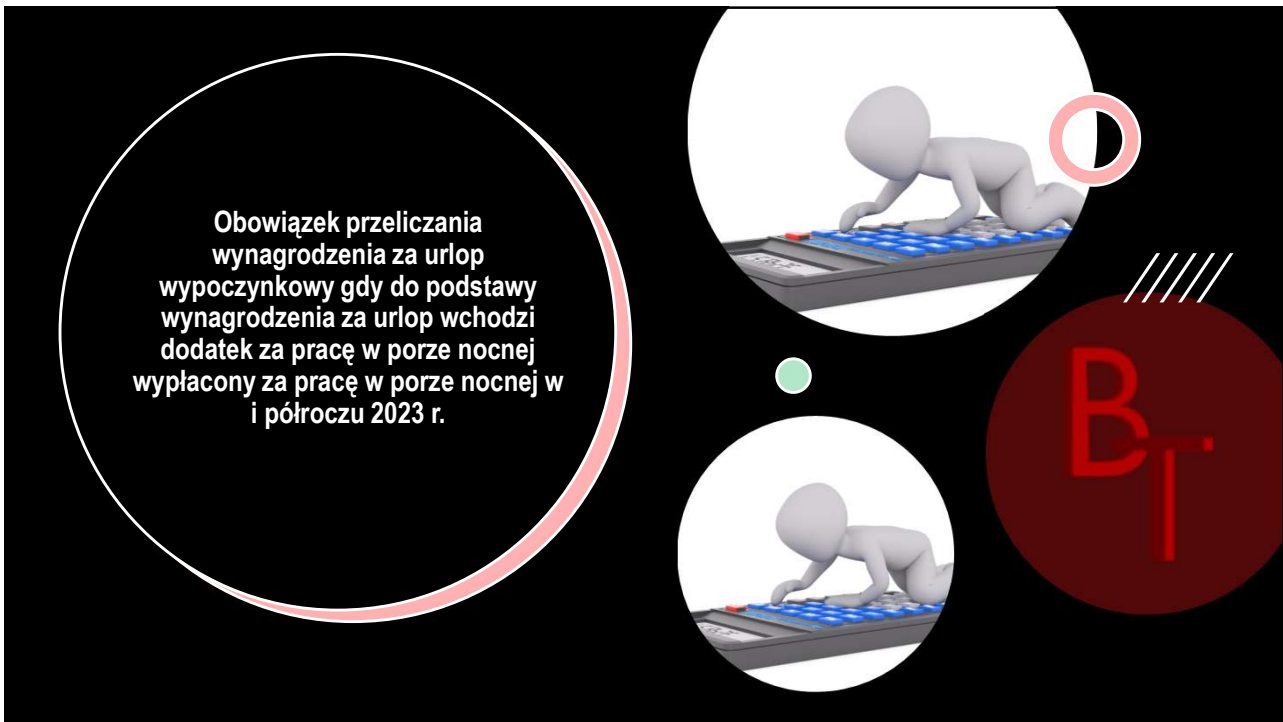

Umowa zlecenia	Umowa o dzieło
"umową starannego działania "	"umową rezultatu "
Przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonych czynności dla dającego zlecenie, za których ostateczny efekt nie jest odpowiedzialny .	Wykonawca zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, tj. do uzyskania pewnego wyniku swych działań , a zamawiający do wypłaty wynagrodzenia.
Przedmiotem umowy zlecenia jest wykonywanie pewnych czynności , w określonym czasie, z zachowaniem należytej staranności.	Przedmiotem umowy o dzieło jest osiągnięcie zamierzonego rezultatu w postaci dzieła .

B_T **Umowa zlecenia czy umowa o dzieło?**

W celu odróżnienia umowy zlecenia od umowy o dzieło istotna jest ocena, **czy przedmiotem umowy jest wykonanie pewnych czynności przy zachowaniu należytej staranności**, co oznacza umowę zlecenia, czy też **przedmiotem umowy będzie rezultat** w postaci dzieła, co oznacza umowę o dzieło.

Taki sposób oceny potwierdza orzecznictwo sądów.



Wynagrodzenie za urlop

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, określa zasady naliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Wynika z nich iż **w razie zmiany w składnikach wynagrodzenia**, o których mowa w § 8 rozporządzenia urlopowego (zmienne składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc), lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, wprowadzonych przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, **podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian** (§ 10 rozporządzenia urlopowego).



Wynagrodzenie za urlop

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Ponieważ minimalne wynagrodzenie za pracę stanowi podstawę obliczenia dodatków za pracę w porze nocnej. W związku ze zmianą minimalnego wynagrodzenia, należy **przeliczyć, uaktualnić wartość dodatków za pracę w porze nocnej** w pierwszym półroczu 2023 r. wchodzącą do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy udzielony po 1 lipca 2023 r.



Wynagrodzenie za urlop

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stałej stawce miesięcznej w wysokości 4 000 zł, otrzymuje również dodatki za pracę w porze nocnej. W lipcu 2023 r. skorzystał z 5 dni urlopu wypoczynkowego.

Faktycznie wypłacone pracownikowi wynagrodzenie za pracę w nocy			
miesiąc wypłaty	godziny przepracowane	liczba godzin przepracowanych w nocy	wynagrodzenie wypłacone za pracę w nocy
kwiecień 2023 r.	152 godz.	16 godz.	73,44 zł
maj 2023 r.	168 godz.	32 godz.	132,80 zł
czerwiec 2023 r.	168 godz.	8 godz.	33,20 zł
RAZEM	488 godz.	56 godz.	239,44 zł



Wynagrodzenie za urlop

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W miesiącach wchodzących do podstawy wynagrodzenia urlopowego należy przeliczyć dodatki za pracę w porze nocnej tak by pracownik za urlop otrzymał wynagrodzenie w wysokości takiej jakiej by zarobił gdyby pracował;

Przeliczone wynagrodzenie za pracę w nocy wg płacy minimalnej obowiązującej od 1 lipca 2023 r.

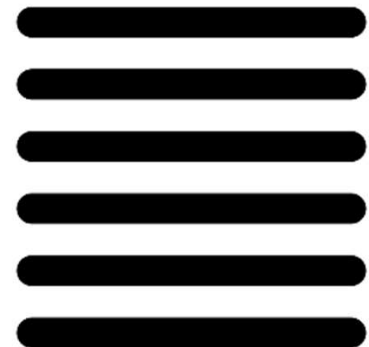
miesiąc wypłaty	godziny przepracowane	liczba godzin przepracowanych w nocy	wynagrodzenie wypłacone za pracę w nocy
kwiecień 2023 r.	152 godz.	16 godz.	75,84 zł
maj 2023 r.	168 godz.	32 godz.	137,28 zł
czerwiec 2023 r.	168 godz.	8 godz.	34,32 zł
RAZEM	488 godz.	56 godz.	247,44 zł

Przykład: kwiecień 2023 r. dodatki za pracę w porze nocnej „przeliczone, uaktualnione”:

$$3\ 600\ \text{zł} / 152\ \text{godz.} * 20\% = 4,74\ \text{zł}$$

$$4,74\ \text{zł} * 16\ \text{godz.} = 75,84\ \text{zł}$$

Świadectwo pracy –
nowy wzór





Świadczenie pracy – nowy wzór

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. wprowadziła do Kodeksu pracy dwie nowe instytucje, tj.:

- **zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych** spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika; zwolnienie to przysługuje pracownikowi w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym (art. 148¹ K.p.),
- **urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny** lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych; urlop ten przysługuje pracownikowi w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym (art. 173¹ K.p.).

Z kolei ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. wprowadziła do Kodeksu pracy **pracę zdalną, w tym wykonywaną okazjonalnie**, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (art. 67³³ § 1 K.p.).

Informacje o korzystaniu z ww. zwolnienia od pracy, urlopu i wykonywaniu okazjonalnej pracy zdalnej są niezbędne do ustalenia tych uprawnień przez kolejnego pracodawcę, który zatrudni pracownika w tym samym roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy u poprzedniego pracodawcy.



Świadczenie pracy – nowy wzór

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy wprowadza zmiany w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w tej sprawie (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862). Zostaje rozszerzony katalog informacji zamieszczanych w treści świadectwa pracy niezbędnych do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych o:

- zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ K.p., wykorzystane w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- urlop opiekuńczy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- okres pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67³³ K.p., wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy.



Świadectwo pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Urlopy pkt 6 świadectwa pracy

Zwolnienie od pracy spowodowane działaniem siły wyższej



6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy

2 dni 16 godzin

(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

"wykorzystane zwolnienie od pracy spowodowane działaniem siły wyższej". Art. 148¹ § 1 .



Świadectwo pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Urlopy pkt 6 świadectwa pracy

Urlop opiekuńczy



3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze 3 dni

(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)



Świadczenie pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Pkt 6 świadectwa pracy

Wykonywanie pracy w trybie zdalnym z art. 67³³ § 1 Kp



10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy

.....
(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w wymiarze 20 dni.

Opracowała: Beata Tomaszewska

Informacja o
warunkach
zatrudnienia –
nowelizacja
kodeksu pracy





W znowelizowanych przepisach Kodeksu pracy wprowadzono:

- możliwość doręczenia pracownikowi w formie **elektronicznej lub pisemnej informacji** o warunkach zatrudnienia, a także informacji o zmianie tychże warunków,
- rozszerzenie katalogu wymaganych informacji o warunkach zatrudnienia, które mają być doręczane pracownikom **w terminie 7 dni od dopuszczenia do pracy**,
- skrócenie dotychczasowego 1 miesięcznego terminu na poinformowania pracownika o zmianie warunków jego zatrudnienia poprzez wskazanie, że informacja musi zostać doręczona **nie później niż w dniu, w którym taka zmiana wchodzi w życie**.
- Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

51



Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy art. 29 § 3 KP uzyskał nowe brzmienie. Po zmianie przepisów pracodawca będzie informował pracownika na piśmie **nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o:**

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;

52



Informacja o warunkach zatrudnienia –nowelizacja kodeksu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy art. 29 § 3 KP uzyskał nowe brzmienie. Po zmianie przepisów pracodawca będzie informował pracownika na piśmie nie później niż w terminie

7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o:

- innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego, lub jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania;
- obowiązującej procedurze rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy, lub jeżeli nie będzie możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia;

53



Informacja o warunkach zatrudnienia –nowelizacja kodeksu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy art. 29 § 3 KP uzyskał nowe brzmienie.

Po zmianie przepisów pracodawca będzie informował pracownika na piśmie nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o:

- prawie pracownika do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, w szczególności o liczbie przysługujących pracownikowi dni szkoleń w roku kalendarzowym oraz o polityce szkoleniowej pracodawcy;
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik będzie objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – o nazwie takich organów lub instytucji;
- w przypadku, gdy pracodawca nie będzie ustalał regulaminu pracy – o terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy.

54

**INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA**

- 1) Obowiązująca pracownika dobową i tygodniową normą czasu pracy:
- 2) Obowiązujący pracownika dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy:
- 3) Przysługujące pracownikowi przerwy w pracy:
- 4) Przysługujący pracownikowi dobowy i tygodniowy odpoczynek:
- 5) Zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią:

55

**INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA**

- 6) Zasady dotyczące przechodzenia ze zmiany na zmianę:
- 7) Zasady dotyczące przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy (dotyczy przypadków wykonywania pracy w kilku miejscach):
- 8) Inne niż uzgodnione w umowie o pracę składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe:
- 9) Wymiar przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi informacji, zasady jego ustalania i przyznawania:

56

**INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA**

10) Obowiązująca procedura rozwiązania stosunku pracy, w tym wymogi formalne, długość okresów wypowiedzenia oraz termin odwołania się do sądu pracy lub jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi informacji, sposób ustalania takich okresów:

11) Prawo pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności ogólne zasady polityki szkoleniowej pracodawcy:

12) Układ zbiorowy pracy lub inne porozumienie zbiorowe, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje - nazwa takich organów lub instytucji:

57

**INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA**

13) Dodatkowe zapisy w razie braku regulaminu pracy, w tym termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia za pracę, pora nocna oraz przyjęty sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy:

14) Dodatkowe informacje w przypadku wykonywania pracy zdalnej:

- określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej:

58


INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA

15) Nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego, do której wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy*

16) Informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę*

*Podstawa prawna: art. 29 § 3 i 31 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.). * pracodawca dane zawarte w pkt 15 i 16 wzoru może przekazać w odrębnym piśmie - nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy (art. 29 § 3 pkt 2 K.p.)*



Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia oraz o ich zmianie będzie mogło nastąpić poprzez **pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy**, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

Nowością jest możliwość przekazywania informacji poprzez **przekazanie ich pracownikowi w postaci elektronicznej**, pod warunkiem, że będą **one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania** oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.



Umowa na okres próbny - nowelizacja kodeksu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Znowelizowane przepisy wprowadzają sztywne ramy czasowe na jakie może zostać zawarta umowa o pracę na okres próbny.

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- **1 miesiąca** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;
- **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**
- **3 miesięczny** termin możliwy będzie wyłącznie, gdy Pracodawca będzie miał zamiar zatrudnić pracownika na umowę o pracę na czas określony **wynoszący co najmniej 12 miesięcy**.



Czas trwania umowy na okres próbny uzależniony jest od okresu na jaki pracodawca zamierza pracownika zatrudnić po okresie próbnym

61



Umowa na okres próbny - nowelizacja kodeksu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Wydłużanie umowy o pracę na okres próbny zawartej na okres krótszy niż 3 miesiące

Ustawodawca przyjął nowe rozwiązanie, jakim jest możliwość **przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o 1 miesiąc**, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

To rozwiązanie dotyczy wyłącznie umów zawartych na 1 albo 2 miesiące. Wydłużona w ten sposób **umowa może zatem trwać maksymalnie 3 miesiące**, czyli tyle, ile trwa obecnie.

Przepis ten należy rozumieć, iż chodzi o taki rodzaj pracy, w którym sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy wymaga więcej czasu niż pierwotnie zakładano.



62



Umowa na okres próbny- nowelizacja kodeksu pracy



Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Wydlużanie umowy o pracę na okres próbny o czas nieobecności.

W nowelizacji ustawy wprowadzone zostało kolejne rozwiązanie na korzyść pracownika wprowadzając możliwość uzgodnienia w umowie o pracę, iż umowa na okres próbny **przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy**, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

63



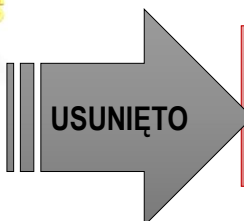
Umowa na okres próbny - nowelizacja kodeksu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Ponowne zatrudnienie tego samego pracownika na umowę o pracę na okres próbny

Kolejna zmiana przewidziana w projektowanych przepisach dotyczy ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem.

Ustawodawca przewiduje taką możliwość **wyłącznie**, gdy pracownik **będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy**.



W znowelizowanych przepisach **został usunięty** wcześniejszy **zapis** umożliwiający zawarcie ponownej umowy na okres próbny z pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy.

64



Umowa na okres próbny

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 25 [Rodzaje umów] Kodeksu pracy

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.



§ 2. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹–2³, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

§ 2¹. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.



65



Umowa na okres próbny

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 25 [Rodzaje umów] Kodeksu pracy

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:



- 1) **1 miesiąca** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;
- 2) **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**.



66



Umowa na okres próbny

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 25 [Rodzaje umów] Kodeksu pracy



§ 2³. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.



§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

67

Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Praca zdalna

Praca zdalna to praca:

- stała (wyłącznie praca zdalna),
- hybrydowa (praca częściowo zdalna, częściowo realizowana w zakładzie pracy),
- praca zdalna okazjonalna.

Regulamin pracy zdalnej może przewidywać tylko pracę zdalną stałą albo pracę zdalną hybrydową lub obie.

Nie ma obowiązku zapisywania w regulaminie pracy okazjonalnej, gdyż podstawą jej wykonywania jest wprost art. 67³³ k.p.

Nie ma w przepisach zastrzeżenie wykluczającego możliwość wnioskowania o pracę zdalną okazjonalną przy stosowaniu pracy hybrydowej. Pracownik objęty pracą hybrydową ma możliwość złożenia na inne dni (dni pracy w zakładzie pracy) wniosku o pracę okazjonalną, a pracodawca wniosek taki może (nie musi) zaakceptować.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zasady wykonywania pracy zdalnej pracodawca ustala się **w porozumieniu zawieranym z zakładową organizacją związkową**. W przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, zasady wykonywania pracy zdalnej należy określić w porozumieniu zawieranym między pracodawcą a tymi organizacjami.

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

Jeżeli w terminie **30 dni od dnia przedstawienia** przez pracodawcę związkowi zawodowemu projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie. Należy w nim uwzględnić ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Tak samo w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, określa on zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

W porozumieniu oraz regulaminie pracy zdalnej pracodawca ustala:

- 1) **grupę lub grupy pracowników**, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) **zasady pokrywania** przez pracodawcę **kosztów związanych z pracą zdalną**;
- 3) **zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu** z tytułu pracy zdalnej;
- 4) **zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną**, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) **zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika** świadczącego pracę zdalną;
- 6) **zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) **zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy**, w tym urządzeń technicznych.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także wtedy, gdy **nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin pracy zdalnej**.

Wówczas zasady wykonywania pracy zdalnej można określić w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Takie porozumienie powinno uwzględniać wszystkie elementy, które obejmuje porozumienie zawierane ze związkami zawodowymi oraz regulamin pracy zdalnej, za wyjątkiem wskazania grupy pracowników objętych pracą zdalną.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Uzgodnienie dotyczące zmiany dotychczasowej formy pracy na pracę zdalną może być zawarte **w postaci papierowej lub elektronicznej**, z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika. W praktyce zakres takiego uzgodnienia powinien obejmować sam fakt wykonywania pracy zdalnej, ustalenie, czy będzie to praca zdalna częściowa czy całkowita, jak również miejsce świadczenia pracy zdalnej. Nie wyklucza to możliwości uzgodnienia także innych istotnych dla stron stosunku pracy elementów pracy zdalnej, o ile nie będą one sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy.

W przypadku uzgodnienia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia dochodzi do zmiany miejsca wykonywania pracy określonego w umowie o pracę.

Nie ma jednak konieczności zawierania w tym zakresie aneksu do umowy o pracę.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

Jeżeli uzgodnienie pracy zdalnej nastąpi przy zawieraniu umowy o pracę, żadna ze stron nie będzie mogła jednostronnie wycofać się z niego.

W przypadku gdy uzgodnienie pracy zdalnej ma miejsce **w trakcie zatrudnienia**, to zarówno pracodawca, jak i pracownik może wystąpić z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy jest kwestią porozumienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, jednak nie może być dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Jeżeli pracodawca i pracownik nie osiągną porozumienia co do terminu, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu przypadającym **po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku**.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

Praca **zdalna na polecenie pracodawcy** może być polecona:

- **w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii** oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,
- w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.



Praca zdalna okazjonalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Praca zdalna okazjonalna polega na wykonywaniu pracy zdalnie, ale sporadycznie, nie więcej niż 24 dni w roku kalendarzowym. Wykonywana jest na wniosek pracownika (Pracodawca nie jest obowiązany uwzględnić wniosku).

Przy pracy zdalnej okazjonalnej nie stosujemy art. 67¹⁹-67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3 k.p., czyli :

- **nie ma pracowników uprzywilejowanych**, których wniosek o pracę zdalną okazjonalną pracodawca musi uwzględnić (nie stosuje się art. 67¹⁹ § 6 k.p., odnoszącego się do pracy stałej lub naprzemiennej, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p., **pracowników w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności**, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika),
- **nie określa się jej zasad w porozumieniu** z organizacją związkową lub regulaminie pracy zdalnej ani w porozumieniu z pracownikiem (jedynie ustala się z pracownikiem kwestie wykonywania kontroli pracy),
- **nie wpływa na treść informacji o warunkach zatrudnienia z art. 29 k.p.**,
- **pracodawca nie pokrywa żadnych kosztów z nią związanych.**



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Nie ma ustalonego w Kodeksie pracy terminu, w którym wniosek o okazjonalną pracę zdalną powinien być złożony. Można założyć analogicznie do urlopu na żądanie - że **najpóźniej powinno to nastąpić przed rozpoczęciem pracy w dniu korzystania z tej formy świadczenia pracy.**

Składając wniosek, pracownik powinien wziąć pod uwagę swobodę decyzyjną pracodawcy.

Pracodawca **decyduje o uwzględnieniu wniosku pracownika albo o odmowie jego uwzględnienia**, jego decyzja powinna być podejmowana z poszanowaniem zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Oznacza to, że powinien co do zasady zostać uwzględniony, jeżeli inni pracownicy na podobnych stanowiskach i w podobnych sytuacjach mogą korzystać z pracy zdalnej okazjonalnej bez ograniczeń.

Praca zdalna okazjonalna znajdzie zapewne zastosowanie w **okolicznościach incydentalnych i szczególnych, uzasadnionych wyłącznie interesem (potrzebą) pracownika**. Przykładem wykorzystania instytucji pracy zdalnej okazjonalnej może być konieczność opieki nad potrzebującym doraźnego wsparcia członkiem rodziny czy potrzeba wyjazdu do innej miejscowości (poza stałe miejsce wykonywania pracy) w celu załatwienia spraw osobistych, które jednocześnie umożliwią pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Nie ma ustalonego w Kodeksie pracy terminu, w którym wniosek o okazjonalną pracę zdalną powinien być złożony. Można założyć analogicznie do urlopu na żądanie - że **najpóźniej powinno to nastąpić przed rozpoczęciem pracy w dniu korzystania z tej formy świadczenia pracy.**

Składając wniosek, pracownik powinien wziąć pod uwagę swobodę decyzyjną pracodawcy.

W odpowiedzi MRiPS na interpelację poselską resort uznał, że:

Odnosząc się do kwestii dowodowych w zakresie wymiaru pracy zdalnej okazjonalnej wykorzystanego przez pracownika, należy zauważyć, że zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862), w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy. Zatem informacja o wymiarze wykorzystanej przez pracownika pracy zdalnej okazjonalnej powinna znaleźć się w ust. 6 pkt 12 świadectwa pracy przygotowanego według pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do ww. rozporządzenia



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Miejsce jej wykonywania proponuje pracownik, ale zatwierdza pracodawca.

Pracodawca zawsze może odrzucić proponowane przez pracownika miejsce wykonywania pracy zdalnej - wówczas nie dojdzie do jej uzgodnienia.

Jeżeli ani w porozumieniu, ani w regulaminie dotyczącym pracy zdalnej nie będzie żadnych regulacji w tym zakresie, to pracodawca będzie miał pełną swobodę w przyjmowaniu/odrzucaniu propozycji pracownika. Jeżeli natomiast w tych przepisach wewnątrzzakładowych będą się znajdowały regulacje dotyczące miejsca pracy zdalnej, to pracodawca będzie nimi ograniczony.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Każdy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę jest uprawniony do **maksymalnie 24 dni pracy zdalnej okazjonalnej** w roku kalendarzowym. Kodeks pracy nie przewidują proporcjonalnego obniżania wymiaru takiej pracy zdalnej w stosunku do wymiaru etatu, tak jak np. w przypadku udzielania zwolnienia od pracy pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat (art. 188 § 1 i 3 Kodeksu pracy).

W praktyce oznacza to, że praca zdalna okazjonalna może być wykonywana przez różną liczbę godzin w roku kalendarzowym, w zależności nie tylko od wymiaru czasu pracy danego pracownika, ale także od systemu czasu pracy, w którym pracownik wykonuje pracę.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Wniosek o okazjonalną pracę zdalną nie został jednak wyodrębniony w rozporządzeniu, w związku z tym podobnie jak cała reszta dokumentacji związanej z pracą zdalną powinien on trafiać do części **B** akt osobowych.

Przy pracy zdalnej okazjonalnej **wystarczające jest przechowywanie zaakceptowanych wniosków**, w celu dopilnowania limitu 24 dni w roku kalendarzowym.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Pracownik będzie mógł z własnej inicjatywy wnioskować o pracę zdalną, a pracodawca będzie musiał uwzględnić taki wniosek. Dotyczy to:

- **pracownik w ciąży;**
- **pracowników wychowujących dzieci do ukończenia przez nie 4 roku życia;**
- **pracowników sprawujących opiekę nad innymi członkami najbliższej rodziny** lub innymi osobami pozostającymi we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- **pracowników-rodziców dzieci posiadających:**
 - zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin **"Za życiem"**,
 - orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia),
 - **opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka** (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia),
 - **orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych** (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia).

Wskazanym pracownikom pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia takiego wniosku tylko wówczas, **gdy wykonywanie pracy w trybie zdalnym nie będzie możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez daną osobę**. Odmowę trzeba będzie uzasadnić w formie papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Odmowa pracy zdalnej.

Rodzaj wniosku o wykonywanie pracy zdalnej	Kryteria którymi kieruje się pracodawca decydującego odmowie lub akceptacji wniosku o pracę zdalną
Wniosek o pracę zdalną każdego pracownika	Wyłącznie subiektywna ocena pracodawcy
Wniosek o pracę zdalną pracownika z grupy "uprzywilejowanej"	Brak możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika
Wniosek o elastyczną organizację pracy w postaci pracy zdalnej	Pracodawca rozpatrując wniosek, uwzględni potrzeby pracownika , w tym termin oraz przyczyna konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, pracodawca bierze też pod uwagę potrzeby i możliwości, w tym: <ul style="list-style-type: none"> - konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, - organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Odmowa pracy zdalnej

W przypadku pracy biurowej trudno uzasadnić odmowę uwzględnienia wniosku złożonego przez pracownika na podstawie przepisów o pracy zdalnej, który należy do grupy uprzywilejowanej, jeśli jego praca nie wiąże się z danymi wymagającymi wyjątkowego zabezpieczenia albo nie jest konieczny bezpośredni kontakt z klientem lub innymi pracownikami.

Szczególnie trudne wydaje się uzasadnienie braku możliwości wykonywania pracy zdalnej, jeśli w czasie epidemii COVID-19 taka praca była wykonywana w tej formie przez dłuższy czas i nie powodowało to żadnych problemów.

Taka odmowa mogłaby mieć uzasadnienie, gdyby od czasu epidemii COVID-19 zmieniła się w zakładzie pracy organizacja pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.



Praca zdalna

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Odmowa pracy zdalnej.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wiążącego wniosku np. pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, jeżeli wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub jej rodzaj. Należy jednak zauważyć, że przepis Kodeksu pracy (**art. 67¹⁹ § 6 Kp**) posługuje się **pojęciem braku "możliwości" wykonywania pracy zdalnej, nie zaś utrudnieniem w jej wykonywaniu w przypadku osób uprzywilejowanych.**

Inaczej należy podejść do powodów odmowy uwzględnienia wniosku pracownika złożonego na podstawie **art. 67¹⁹ § 2 Kp** Kodeksu pracy (wnioskowanie przez każdego pracownika o pracę zdalną w trakcie zatrudnienia), nie są jednak wystarczające w przypadku wniosku pracownika "uprzywilejowanego".

Natomiast w przypadku odmowy pracy zdalnej **na podstawie wniosku złożonego zgodnie z przepisami o elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ § 1 Kp)** pracodawca musiałby wskazać np. że potrzeba czy termin korzystania z pracy zdalnej nie mają uzasadnienia, albo że nieobecność tej osoby w biurze uniemożliwia zapewnienie normalnego toku pracy.



Odmowa pracy zdalnej.

Sankcje za nieuwzględnienie wniosku o pracę zdalną pracownika uprawnionego.

Warto także zwrócić uwagę, że przepisy nowelizacji Kodeksu pracy, wprowadziły **sankcję za naruszanie przepisu dotyczącego uwzględnienia wniosku o pracę zdalną składanego zarówno na podstawie art. 67¹⁹ § 6 i 7, jak i art. 188¹ § 1 Kodeksu pracy**. Wykroczenie to podlega grzywnie od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 5c Kodeksu pracy). Oceny, czy u danego pracodawcy były możliwości organizacyjne, a także czy rodzaj pracy świadczonej przez "uprzywilejowanego" pracownika pozwalał na wykonywanie jej w trybie zdalnym, dokona inspektor pracy w trakcie kontroli, a w przypadku sporu między stronami - sąd pracy.



Koszty uzyskania przychodów pracowników wykonujących pracę zdalnie





KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ZDALNĄ PRACĘ

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 22 ustęp 2 ustawy o PIT

2. Koszty uzyskania przychodów z tytułu stosunku służbowego, **stosunku pracy**, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej:

- 1) wynoszą 250 zł miesięcznie, a za rok podatkowy łącznie nie więcej niż 3 000 zł - w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody z tytułu jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej;
- 2) nie mogą przekroczyć łącznie 4 500 zł za rok podatkowy – w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej;
- 3) **wynoszą 300 zł miesięcznie, a za rok podatkowy łącznie nie więcej niż 3 600 zł - w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę;**
- 4) nie mogą przekroczyć łącznie 5 400 zł za rok podatkowy – w przypadku gdy podatnik uzyskuje przychody równocześnie z tytułu więcej niż jednego stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej, miejsce stałego lub czasowego zamieszkania podatnika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, i podatnik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę.

89



KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ZDALNIE PRACĘ

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Pracownik, którego **miejsce stałego lub czasowego zamieszkania znajduje się w innej miejscowości niż zakład pracy ma prawo do podwyższonych kosztów uzyskania przychodów**, wynoszą one **300 zł** miesięcznie.

Dodatkowo pracownik nie może otrzymywać dodatku za rozłąkę lub zwrotu kosztów dojazdu do zakładu pracy (chyba że zwrócone koszty zostały zaliczone do przychodów podlegających opodatkowaniu).

Koszty uzyskania przychodów podstawowe oraz podwyższone to koszty zryczałtowane.

Są **niezależnie od**:

- wartości faktycznie poniesionych kosztów,
- wysokości uzyskanych przychodów,
- miejsca wykonywania zadań służbowych.

90



KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ZDALNIE PRACĘ

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

Prawo do odliczenia pracowniczych podwyższonych kosztów uzyskania przychodu powstało, w celu zrekompensowania zwiększonych wydatków na dojazd do pracy gdy miejsce pracy jest bardziej oddalone od miejsca zamieszkania.

Pojawia się wątpliwość czy w sytuacji gdy pracownik nie dojeżdża do pracy i wykonuje pracę z domu lub innego miejsca wykonywania pobytu – powinien korzystać z preferencyjnych kosztów uzyskania przychodów.

Nasuwa się sugestia iż należałoby się zastanowić nad **kosztami pracowniczymi dla pracowników wykonujących pracę zdalnie** gdyż ponoszone przez nich koszty nie dotyczą dojazdów do pracy a nakładów na prąd, Internet, wyposażenie miejsca wykonywania pracy w domu.

91



KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ZDALNIE PRACĘ

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

Ministerstwo Finansów zajęło następujące stanowisko w sprawie stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów w dobie pracy zdalnej:

„Tzw. **podwyższone koszty uzyskania przychodów** z tytułu stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej (...) **przysługują w przypadku gdy miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, oraz pracownik nie uzyskuje dodatku za rozłąkę lub zwrotu kosztów dojazdu do zakładu pracy** (chyba że zwrócone koszty zostały zaliczone do przychodów podlegających opodatkowaniu).

92



KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ZDALNIE PRACĘ

Beata Tomaszewska
Szkoła z Beatą

W sytuacji zatem, gdy w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, miejsce stałego lub czasowego zamieszkania pracownika jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, to niezależnie od faktycznego miejsca wykonywania pracy na polecenie pracodawcy, pracownikowi – tak jak dotychczas – przysługują podwyższone koszty uzyskania przychodów. Wyjątek stanowią sytuacje, gdy pracownik otrzymuje dodatek za rozłąkę lub zwrot kosztów dojazdu niezaliczony do przychodów podlegających opodatkowaniu. **Warunkiem zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów przy poborze zaliczek przez płatnika (zakład pracy) jest złożenie przez pracownika oświadczenia o spełnieniu warunków do stosowania kosztów w tej wysokości.** Otrzymane od pracownika oświadczenie zakład pracy stosuje do momentu, w którym pracownik powiadomi go o zmianie stanu faktycznego. Oznacza to, że oświadczenie złożone w danym miesiącu (roku podatkowym) ma zastosowanie również do poboru zaliczek w kolejnych miesiącach (latach), jeżeli stan faktyczny wynikający z oświadczenia złożonego w miesiącach (latach) poprzednich nie uległ zmianie (art. 32 ust. 5 ustawy PIT)”.

93



KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODÓW PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ZDALNIE PRACĘ

Beata Tomaszewska
Szkoła z Beatą

System Informacji Celno-Skarbowej EUREKA



Informacja Ministerstwa Finansów przekazywana do mediów na zapytania dziennikarzy

ID informacji:	535388
Kategoria informacji:	Informacja Ministerstwa Finansów przekazywana do mediów na zapytania dziennikarzy
Status informacji:	Aktualna
Data publikacji:	2023-03-17
Tytuł (teza):	Podwyższone koszty uzyskania przychodów w przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie znolizowanego od 7 kwietnia 2023 r. Kodeksu pracy.
Autor informacji:	Ministerstwo Finansów
Data wydania:	2023-03-14
Słowa kluczowe:	koszt-koszty uzyskania przychodów-podwyższenie kosztów uzyskania przychodów
Przepis:	[PIT] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych-Rozdział 4-art. 22-ust. 2-pkt 3 [PIT] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych-Rozdział 4-art. 22-ust. 2-pkt 4
Zagadnienie:	Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych-Koszty uzyskania przychodów.- Koszty uzyskania przychodów.-Koszty w z tytułu stosunku służbowego, stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy oraz pracy nakładczej.

94

Treść

Pytanie dziennikarza:

Czy po wejściu w życie nowelizacji Kodeksu pracy zakładającej zmiany w pracy zdalnej, aktualne pozostanie stanowisko Ministerstwa Finansów, że praca zdalna nie pozbawia pracownika mieszkającego w innym mieście niż zakład pracy prawa do podwyższonych kosztów uzyskania przychodów.

Stanowisko to MF wyraziło w odpowiedzi na pytanie DGP w kontekście pracy zdalnej w czasie pandemii Covid-19. Czy pozostaje ono aktualne również w kontekście pracy zdalnej wykonywanej nie z powodu Covid-19, tylko na podstawie znowelizowanych przepisów kodeksu pracy, które wejdą w życie 7 kwietnia 2023 r.?

Odpowiedź Ministerstwa Finansów na zapytanie dziennikarza:

Wskazane w pytaniu stanowisko Ministerstwa Finansów pozostaje aktualne. Podwyższone koszty uzyskania przychodów, o których mowa w ustawie PIT, będą przysługiwać pracownikom również w przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie znowelizowanego Kodeksu Pracy.

Art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy o PIT

1. Wolne od podatku dochodowego są:

13) ekwiwalenty pieniężne za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność.

§ 2. Rozporządzenia składkowego

1. Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody:

9) ekwiwalenty pieniężne za użyte przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, będące własnością pracownika.





Art. 67²⁴ Kodeksu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Art. 67²⁴. Kodeksu Pracy [Obowiązki pracodawcy wobec pracownika pracującego zdalnie]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **materiały i narzędzia pracy**, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych**, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie;
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

97



Art. 67²⁵ Kodeksu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Art. 67²⁵. [Zwolnienie z pdof]

Zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przez **pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.).

98



Ryczałt czy ekwiwalent?

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Po nowelizacji kodeksu pracy wypłata **ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu** nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128 ze zm.)

Należy jednak ostrożnie podchodzić do ustalenia wysokości, bowiem **zawyżenie ryczałtu czy ekwiwalentu może stanowić podstawę do kwestionowania jego zwolnienia z PIT i ZUS.**

Istnieje takie zagrożenie wynikające z praktyki fiskusa odnośnie art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy o PIT i dotyczy sytuacji, w których tego rodzaju ryczałt czy ekwiwalent zostałyby potraktowany jako dodatkowe świadczenie dla pracowników.

99



Interpretacje organów podatkowych dotyczące ekwiwalentu za wyposażenie stanowiska pracy zdalnej

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



ZUS w Gdańsku w 20 maja 2021 r. wydał interpretację indywidualną w której potwierdził iż wypłata jednorazowego świadczenia, którego celem jest zrekompensowanie pracownikowi ponoszonych przez niego kosztów związanych z pracą zdalną, nie stanowi podstawy wymiaru składek ZUS, jeżeli świadczenie to nie jest przychodem pracownika z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

DI/100000/43/283/2021 z 20 maja 2021 r.

Opracowała: Beata Tomaszewska

100



Interpretacje organów podatkowych dotyczące ekwiwalentu za wyposażenie stanowiska pracy zdalnej

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Organy podatkowe wydają coraz więcej interpretacji, z których wynika iż **ekwiwalent za wyposażenie stanowiska pracy zdalnej stanowi przychód zwolniony z opodatkowania na podstawie art. 21 ust.1 pkt 13 ustawy o PIT.**

Potwierdzające tę tezę interpretacje:

0115-KDIT2.4011.739.2020.1.RS z 15 grudnia 2020 r.

0115-KDIT1.4011.851.2020.1.KK z 1 lutego 2021 r. 0115-KDIT2.4011.819.2022.1.MM z 21 lutego 2022 r.

0115-KDIT2.4011.788.2022.2.ŁS z 13 lutego 2023 r.

101



Interpretacje dotyczące ekwiwalentu wyposażenie stanowiska pracy zdalnej

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Ekwiwalent to nie zawsze zwrot kwoty faktycznie poniesionych wydatków.

Ekwiwalent to również określona suma, która spełni przesłanki warunkujące uznanie jej za ekwiwalent, przy założeniu, że niewydatkowana przez pracownika kwota z otrzymanego ekwiwalentu na zakup sprzętu podlegać będzie zwrotowi do pracodawcy.

Ekwiwalent odzwierciedla poniesione wydatki, podstawą jego wypłaty mogą stanowić dowody potwierdzające zakup i poniesienie wydatku.

102



Interpretacje dotyczące ekwiwalentu za wyposażenie stanowiska pracy zdalnej

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Ekwiwalent wypłacany za wyposażenie stanowiska pracy nie spełnione kryteriów wskazanych w wyroku **Trybunału Konstytucyjnego z 2014 r. (sygn. K 7/13)** dotyczące nieodpłatnych świadczeń. Zgodnie, z którym **świadczenie jest przychodem pracownika, jeśli skorzystał z niego dobrowolnie, we własnym interesie i poniósł korzyść.**

Opracowała: Beata Tomaszewska

103



Interpretacje dotyczące ekwiwalentu za wyposażenie stanowiska pracy zdalnej

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Ekwiwalent za wyposażenie stanowiska pracy zdalnej musi spełniać następujące kryteria:

- musi być wypłacony w formie pieniężnej, nie może mieć charakteru rzeczowego.
- narzędzia, lub sprzęt, zakupione przez pracownika muszą być wykorzystywane do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.
- sprzęt musi stanowić własność pracownika - pracodawca może żądać od pracownika przedstawienia faktur, paragonów bądź jakichkolwiek innych dowodów potwierdzających zakup sprzętu, oprogramowania.
- wartość **ekwiwalentu** musi być adekwatna do poniesionych kosztów.

104

Przechowywanie dokumentacji w aktach osobowych



Akta osobowe

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Szczegółowe zasady prowadzenia dokumentacji pracowniczej zostały zawarte w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Zgodnie z zawartymi w rozporządzeniu przepisami, **akta osobowe** powinny składać się z **czterech części**:

Część **A** – tu znajdują się dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie,

Część **B** – zawiera dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia,

Część **C** – w której gromadzi się dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia danej osoby,

Część **D** – miejsce na przechowywanie dokumentów związanych z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonych w innych przepisach,

Część **E** – w której gromadzi się dokumenty dotyczące kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu;

Akta osobowe pracownika składające się z czterech części obowiązują od 2019 roku, w 2023 r. została dołożona 5 część.



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 13 marca 2023 r.

Poz. 471

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾ z dnia 6 marca 2023 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

Na podstawie art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 3:

- a) we wprowadzeniu do wyliczenia wyrazy „4 części” zastępuje się wyrazami „5 części”,

5 części.

107

Część **B** akt osobowych to zazwyczaj ich najobszerniejsza część, bo związana z nawiązaniem stosunku pracy i przebiegiem zatrudnienia (§ 3 pkt 2 rozporządzenia dokumentacyjnego).

Przechowuje się w niej m.in.:

v) dokumenty dotyczące **wykonywania pracy w pracy zdalnej**

- polecenie wykonywania pracy zdalnej z art. 67¹⁹ §3 Kp
- uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej z art. 67¹⁹ §1 Kp
- cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej
- odwołanie wykonywania pracy zdalnej
- wnioski o pracę zdalną pracowników uprzywilejowanych (art. 67¹⁹ §6 Kp) i innych pracowników
- porozumienie z pracownikiem dotyczące wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ §5 Kp)
- wnioski o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (art. 67²² §1 Kp)
- zasady rozliczania kosztów pracy zdalnej (art. 67²⁴ §2 Kp).



108

Polecenie wykonywania pracy zdalnej z art. 67¹⁹ §3 Kp**Art. 67¹⁹ Kodeksu pracy [Wykonywanie pracy zdalnej]**

§ 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana **na polecenie pracodawcy**:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania sily wyższej

- jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.



Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej z art. 67¹⁹ §1 Kp

109

wnioski o pracę zdalną pracowników uprzywilejowanych (art. 67¹⁹ §6 Kp)
i innych pracowników**Art. 67¹⁹ Kodeksu pracy [Wykonywanie pracy zdalnej]**

§ 6. Pracodawca **jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika**, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, **pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym**, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, **o wykonywanie pracy zdalnej**, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. **O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.**



110

Porozumienie z pracownikiem dotyczące wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ §5 Kp)**Art. 67²⁰ Kodeksu pracy [Zasady wykonywania pracy zdalnej]**

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Art. 67²² Kodeksu pracy [Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy]

§ 1. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.



Wnioski o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (art. 67²² §1 Kp)

111

Zasady rozliczania kosztów pracy zdalnej (art. 67²⁴ §2 Kp).**Art. 67²⁴ Kodeksu pracy [Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej]**

§ 2. Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.



112



Akta osobowe – część E

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

w części **E** – przechowuje się dokumenty związane z przeprowadzaniem kontroli oraz dokumenty związane z badaniami przeprowadzonymi przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego będą przechowywane w aktach osobowych pracowników.

Dokumenty te będą przechowywane w aktach osobowych pracownika w części E czasowo, czyli przez okres **nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. Po upływie roku informacje podlegają usunięciu.** Dotyczy to jedynie wyników kontroli, które pociągają za sobą negatywne konsekwencje dla pracownika (**pozytywny wynik badania**). Nie należy przechowywać dokumentacji kontroli, które dały negatywny wynik.

W przypadku zastosowania wobec pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje te informacje w aktach osobowych, w części **D**, do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 Kodeksu pracy. Po upływie tego okresu informacje podlegają usunięciu.



113



Akta osobowe – część E

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W części **E** akt osobowych pracownika dokumenty przechowuje się w odrębnych częściach dotyczących konkretnej kontroli. Dokumentacji dotyczącej kontroli przyporządkowuje się odpowiednio numery kolejne np.: E1. W każdej z części dokumenty przechowuje się w porządku chronologicznym, ponumerowane wraz z wykazem tych dokumentów.

Gdy minie czas przechowywania usuwa się z akt osobowych pracownika całą część dokumentacji związaną z konkretną kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu oraz z badaniem pracownika na obecność w jego organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego usuwa się całą wydzieloną część dotyczącą tej informacji, a pozostałym przyporządkowuje się następujące po sobie numery.



114



W części E akt osobowych przechowuje się:

- a) informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę (art. 22^{1c} § 6 Kodeksu pracy),
- b) informację dotyczącą badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22^{1d} § 10 Kodeksu pracy),
- c) informacje dotyczące przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1c} § 6 i art. 22^{1e} § 2 Kodeksu pracy),
- d) informację dotyczącą badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22^{1d} § 10 i art. 22^{1f} § 2 Kodeksu pracy).



Art. 22^{1c} Kodeksu pracy [Kontrola trzeźwości]

§ 6. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

Art. 22^{1d} Kodeksu pracy [Niedopuszczenie pracownika do pracy]

§ 10. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku - serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.





Art. 22^{1e} Kodeksu pracy [Kontrola pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu]

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

§ 2. Przepisy art. 22^{1c} § 2-12 stosuje się odpowiednio.



Art. 22^{1f} Kodeksu pracy [Niedopuszczenie pracownika do pracy]

§ 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22^{1e} § 1, wykáže obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

§ 2. Przepisy art. 22^{1d} § 2-4, 7, 8, 10 i 11 stosuje się odpowiednio.



Art. 29³ Kodeksu pracy

§ 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy **co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem**, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.



Pozostałe zmiany w kodeksie pracy



Wniosek o bezpieczniejsze warunki pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 29³ Kodeksu pracy

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Pracodawca **udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek**, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż **w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku**; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.





Wniosek o bezpieczniejsze warunki pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Wniosek dotyczy pracowników, których stosunek pracy trwa co najmniej **6 miesięcy**. Aby skorzystać z tego prawa, pracownik składa wniosek do pracodawcy w formie **pisemnej lub elektronicznej**. Wniosek może zawierać prośbę o:

- zmianę rodzaju pracy
- zmianę rodzaju umowy na umowę na czas nieokreślony
- zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Uprawnienie to jest skierowane do pracowników wykonujących pracę na podstawie umów na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy itp.

Wniosek o zmianę rodzaju pracy, umowy lub wymiaru czasu pracy będzie można złożyć raz w roku kalendarzowym.



Wniosek o bezpieczniejsze warunki pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Pracodawca **nie powinien odmawiać** na wniosek pracownika zmiany rodzaju pracy, rodzaju umowy albo zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

W **miarę możliwości należy uwzględnić** wniosek pracownika (art. 29³ § 2 Kodeksu pracy).

Pracodawca ma obowiązek **udzielenia odpowiedzi na piśmie** wraz z uzasadnieniem odmowy w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku (art. 29³ § 3 Kodeksu pracy).

Analizując wniosek pracownika pracodawca bierze przy tym pod uwagę potrzeby swoje i pracownika.



Zakaz pracy w firmach konkurencyjnych

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą, **chyba że strony zawrą umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.**

Art. 26¹. Kodeksu pracy

§ 1. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. § 2. Przepisu § 1 nie stosuje się: 1) w przypadku określonym w art. 101¹ § 1; 2) jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.



Prawo pracownika do bezpłatnych szkoleń

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 94¹³ Kodeksu pracy

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.





Prawo pracownika do bezpłatnych szkoleń

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 94¹³ Kodeksu pracy wprowadza prawo do **nieodpłatnych szkoleń niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy** lub na określonym stanowisku.

W przypadku, gdy zgodnie z zapisami, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia, pracodawca będzie zobowiązany:



- przeprowadzić szkolenie dla pracownika nieodpłatnie,
- zaliczyć szkolenie **do czasu pracy**
- w miarę możliwości zorganizować szkolenie **w godzinach pracy**.

Wymienione wyżej zasady będą dotyczyły również szkoleń odbywanych na **polecenie przełożonego**.



Prawo pracownika do bezpłatnych szkoleń

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zgodnie z obowiązującymi przepisami po stronie pracodawcy **może powstać obowiązek wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny powstałe w wyniku udziału pracownika w obowiązkowym szkoleniu lub w szkoleniu na polecenie pracodawcy**.

Szkolenia, które odbędą się częściowo lub w całości poza godzinami pracy, będą stanowiły dla pracownika pracę w godzinach nadliczbowych, za którą należy się czas wolny lub wynagrodzenie wraz z dodatkami za pracę nadliczbową.

Dodatkowo należy mieć na uwadze grupę pracowników której nie można polecić pracy.





Prawo pracownika do bezpłatnych szkoleń

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W godzinach nadliczbowych nie wolno zatrudniać:

- kobiet w ciąży (art. 178 k.p.),
- młodocianych (art. 203 k.p.),
- osób niepełnosprawnych z wyjątkiem zatrudnionych przy pilnowaniu oraz pracowników, na których wniosek lekarz wyraził zgodę na pracę ponadnormatywną (art. 15 i 16 ustawy dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych),
- pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (art. 151 par. 2 k.p.); osoby te nie mogą wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy,
- osób opiekujących się dzieckiem do lat **8**, chyba że wyrażą na to zgodę (art. 178 par. 2 k.p.),
- pracowników, którzy przedstawili zaświadczenie lekarskie o niemożności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych,
- pracowników, u których stwierdzono objawy powstawania choroby zawodowej.



Pracodawca, w sytuacji nieprzestrzegania wymienionych wyżej zakazów, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika polegającego na naruszeniu przepisów o czasie pracy czy zatrudnianiu młodocianych (art. 281 pkt. 5 k.p.).



Praca w godzinach nadliczbowych

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Art. 178. Kodeksu pracy [Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej]

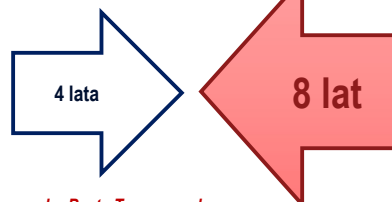
§ 2. Pracownika wychowującego dziecko **do ukończenia przez nie**

8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać

w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.



Art. 139. [System przerywanego czasu pracy]



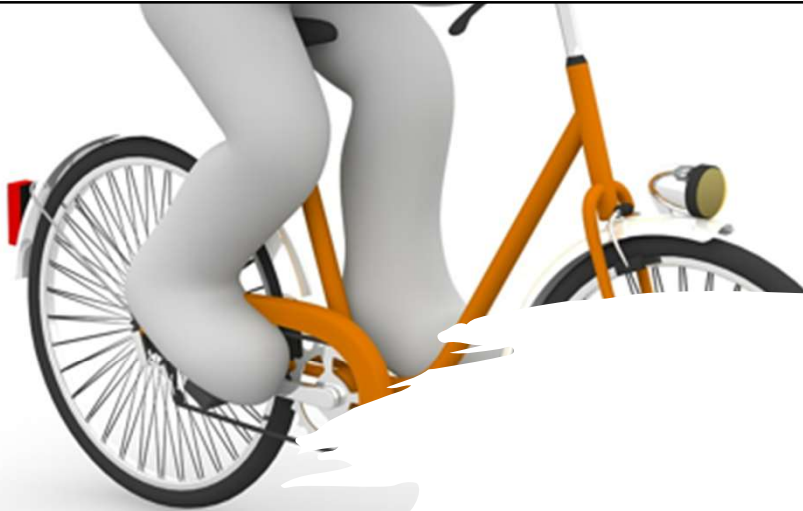
Opracowała: Beata Tomaszewska

**Art. 134. Kodeksu pracy**

§ 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi **co najmniej 6 godzin** – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej **co najmniej 15 minut**;
- 2) jest **dłuższy niż 9 godzin** – pracownik ma prawo **do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut**;
- 3) jest **dłuższy niż 16 godzin** – pracownik ma prawo **do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut**.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.



Stypendia sportowe



Stypendia sportowe z podstawa składek ZUS

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Osoba pobierająca stypendium sportowe podlega z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu (**art. 6 ust. 1 pkt 7 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - Dz. U. z 2015 r. poz. 121**). Dla celów tych ubezpieczeń za stypendystę sportowego uważa się osobę pobierającą stypendium sportowe, z wyjątkiem osób uczących się lub studiujących, jeśli nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu (**art. 8 ust. 12 tej ustawy**).

art. 8 ust. 12 Za stypendystę sportowego uważa się osobę pobierającą stypendium sportowe, z wyjątkiem osób uczących się lub studiujących, jeśli nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu.



Stypendia sportowe z podstawa składek ZUS

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Ubezpieczenia	Warunek	Kogo nie dotyczy ubezpieczenie?
społeczne	brak innego tytułu do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych	osób uczących się lub studiujących
zdrowotne	brak ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu	osób do ukończenia 15. roku życia



Wynagrodzenie i pobieranie stypendium sportowego

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

NSA podkreślił, że w momencie wystąpienia różnych źródeł przychodu, nie w każdym przypadku oba z nich stanowią podstawę do ustalenia wymiaru składki. Przy zbiegu tytułów ubezpieczenia decyduje tytuł główny – mający ustawowe pierwszeństwo – i to on jest podstawą składek. **W rozstrzyganym sporze ubezpieczenie z tytułu pobierania stypendium sportowego ma charakter subsydiarny gdy występuje z pracowniczym zatrudnieniem, na co wskazuje bezpośrednio treść art. 8 ust. 12 ustawy. W efekcie, osoba otrzymująca stypendium sportowe, która jest równocześnie zatrudniona, nie jest traktowana w myśl ustawy jako „stypendysta sportowy”, przez co, stypendium sportowe nie składa się wówczas na jeden przychód wraz z pracowniczym zatrudnieniem.**

Podsumowując, NSA wyraźnie zasygnalizował, że jeżeli klub sportowy **rozdziela umowę o pracę** z zawodnikiem (jego zadania jako pracownika) i zobowiązania właściwe dla stypendium sportowego, to nie można zarzucać mu naruszenia prawa przez dążenie do obniżenia składek na ubezpieczenia społeczne. **Zatrudnienie pracownicze było głównym tytułem ubezpieczenia i wyłączało ubezpieczenia społeczne z tytułu stypendium sportowego (art. 9 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).**



Wynagrodzenie i pobieranie stypendium sportowego

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W dniu 22 stycznia 2020 r., w sprawie o sygnaturze I UK 283/18 NSA rozstrzygnął spór pomiędzy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), a klubem sportowym.

Zawodnicy, których wynagrodzenia stanowiły podstawę postępowania byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę przez klub jako zawodnicy profesjonalnie uprawiający sport .

Oprócz wynagrodzenia otrzymywali stypendia sportowe na podstawie *art. 5 ustawy o sporcie*. Stypendia były finansowane ze środków uzyskanych z miejskiej dotacji.



Wynagrodzenie i pobieranie stypendium sportowego

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

NSA dodał, że żadna z ustaw, służących mu za podstawę orzeczenia (ani ustawa o sporcie, ani ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych) nie wprowadzają ograniczenia dla wysokości stypendium sportowego.

Co za tym idzie, nie istnieje próg, po przekroczeniu którego stypendium sportowe przestawałoby być subsydiarnym tytułem ubezpieczenia społecznego do wynagrodzenia pochodzącego ze stosunku zatrudnienia pracowniczego.



Nagrody i stypendia sportowe

Beata Tomaszewska
Szkozenia z Beatą

Stypendia sportowe i nagrody za osiągnięte wyniki sportowe uregulowane są w ustawie o sporcie (ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r.).

Osoby pobierające stypendia sportowe są zatem stypendystami sportowymi w rozumieniu przepisów ustawy o sus (art. 33 ustawy o sporcie).

Ani ustawa o sporcie, ani ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie wprowadzają ograniczenia dla wysokości stypendium sportowego jako warunku wskazanej subsydiarności tytułów ubezpieczenia.

Nie ma więc progu ustawowego, po przekroczeniu którego stypendium sportowe przestawałoby być już subsydiarnym tytułem ubezpieczenia społecznego w relacji do wynagrodzenia z pracowniczego zatrudnienia.



Nagroda za wyniki sportowe

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Na podstawie § 2 ust. 1 pkt 28 rozporządzenia składkowego z podstawy wymiaru składek ZUS zwolniono nagrody za wyniki sportowe, wypłacane przez kluby sportowe i polskie związki sportowe oraz za wybitne osiągnięcia sportowe lub wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej w dziedzinie kultury fizycznej, wypłacane ze środków budżetowych.

Zgodnie ze Słownikiem Języka Polskiego PWN nagroda to "dyplom, odznaczenie, pieniądze lub wartościowy przedmiot będące formą uznania lub wyróżnienia za osiągnięcia, zwycięstwo w konkursie, w zawodach itp."



Nagroda za wyniki sportowe

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W zakresie dotyczącym nagród sportowych nie budzi wątpliwości znaczenie i wykładnia regulacji z § 2 ust. 1 pkt 28 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Zgodnie z nią podstawy **wymiaru składek nie stanowią „nagrody za wyniki sportowe, wypłacane przez kluby sportowe i polskie związki sportowe, oraz za wybitne osiągnięcia sportowe lub wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej w dziedzinie kultury fizycznej, wypłacane ze środków budżetowych”**.

Decydując się na zawarcie z zawodnikiem umowy sportowej warto zatem zwrócić uwagę na linię orzeczniczą nakreśloną przez SN. Nie ma przeszkód aby zawierać umowy sportowe i inne cywilnoprawne, określające stypendium sportowe i nagrody za wyniki, a podstawę wymiaru składek wyliczać od umowy głównej (pracowniczej).

Aby uniknąć jednak wątpliwości i ewentualnych kłótni z organem ubezpieczeń społecznych należy pamiętać, że nagrody muszą być wypłacane zawodnikowi za wyniki sportowe, które łatwo będzie organowi, w razie wątpliwości, udowodnić."



Nagroda za wyniki sportowe

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Sąd Najwyższy w wyroku z 21 września 2006 r. (**sygn. akt II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254**): "Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą."



Posiłki dla pracowników

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Posiłek dobrowolny
bez prawa wymiany
na ekwiwalent pieniężny

Bon na posiłek realizowany
wyłącznie w punktach
gastronomicznych



zwolniony ze składek
do **300 zł** MIESIĘCZNIE,
opodatkowany



Posiłki w formie bufetu a przychód pracownika

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Interpretacja dyrektora KIS nr.
0113-KDIPT2-3.4011.930.2022.1.RR z dnia 27.01.2023 r.

„nieodpłatne świadczenie przedstawione w opisie stanu faktycznego spełnia jedynie dwa z trzech warunków sformułowanych przez Trybunał Konstytucyjny. Jest ono spełnione **za zgodą pracownika i w pełni dobrowolnie**, w jego interesie i **przynosi mu korzyść w postaci uniknięcia wydatku**, który musiałby ponieść. Jednocześnie Wnioskodawca przy zachowaniu należytej staranności **nie jest w stanie określić odbiorców świadczenia i osiągniętej przez nich korzyści** (trzeci warunek). Oznacza to, że skorzystanie przez pracowników z posiłków udostępnionych w bufecie w ramach szwedzkiego stołu nie pociąga za sobą powstania przychodu podatkowego po stronie pracowników.”

141



Posiłki dla pracowników

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

§ 2. Rozporządzenia składkowego

1. Podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody:

11) wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu – do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 300 zł.

Przychód ten jest opodatkowany.



142



Posiłki w formie bufetu a przychód pracownika

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą



Nie stanowią przychodu podlegającego opodatkowaniu oraz składom na ubezpieczenia społeczne.

143



Zaległe składki ZUS sfinansowane przez płatnika nie są przychodem u ubezpieczonego - interpretacja ogólna Ministra Finansów

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

W Dz. Urz. Min. Fin. z 2023 r. pod poz. 42 opublikowana została [interpretacja ogólna nr DD3.8203.1.2023 Ministra Finansów z dnia 30 marca 2023 r. w sprawie konsekwencji podatkowych zapłaty przez płatnika zaległych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.](#)

Przedmiotem wydanej interpretacji jest rozstrzygnięcie, czy zapłacone przez płatnika z własnych środków kwoty zaległych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne (zwanych dalej składkami) w części, w której powinny być sfinansowane z dochodu ubezpieczonego - podatnika (pracownika, zleceniobiorcy, byłego pracownika lub zleceniobiorcy), wywołują u niego skutki w postaci uzyskania przychodu podatkowego.

W wyniku powstałych rozbieżności Minister Finansów, dążąc do zapewnienia jednolitego stosowania przepisów prawa podatkowego, przyjął argumentację prezentowaną w orzecznictwie sądowym i uznał, że: **"(...) zapłacenie przez płatnika składek zaległych składek sus oraz składek zdrowotnych dotyczących pracowników, zleceniobiorców, byłych pracowników lub zleceniobiorców nie powoduje po stronie tych podatników powstania przychodu w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy PIT"**.

Rozstrzygnął też, że koszty opłacenia omawianych składek, nie mogą po stronie płatnika tych składek zostać uznane za koszty uzyskania przychodów w rozumieniu art. 22 ust. 1 updog oraz art. 15 ust. 1 updog.

Zadaniowy czas pracy



Systemy czasu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zadaniowy czas pracy

Zadaniowy system czasu pracy to elastyczny system czasu pracy, który charakteryzują się **wyznaczeniem czasu pracy poprzez wskazanie pracownikowi zadań**, które ma wykonać.

Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w „normalnym” czasie pracy jest niemożliwe, jest równoznaczne z poleceniem świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy.

Jeśli z góry wiadomo, że zadań, które ma wykonywać pracownik nie można wykonać w ramach podstawowych norm czasu pracy, to wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest niedopuszczalne.

System ten nie może być stosowany, w przypadku kiedy pracodawca z góry narzuca pracownikowi godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. W zadaniowym systemie czasu pracy pracownik sam decyduje o czasie wykonywania pracy.



Systemy czasu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zadaniowy czas pracy

Czas pracy oraz czas odpoczynku ustala sam pracownik. Nie oznacza to jednak, że nie ma ograniczeń czasu pracy.

W zadaniowym systemie czasu pracy obowiązują normy czasu pracy wynikające z podstawowego systemu czasu pracy

Pracodawca ma obowiązek tak wyznaczać zadania, aby były możliwe do wykonania **w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie w ciągu 40 godzin tygodniowo** przez przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W zadaniowym systemie czasu pracy pracownik **może jednego dnia pracować dłużej niż 8 godzin, a innego odpowiednio krócej**. Nie powstają w takiej organizacji pracy godziny nadliczbowe.

Godziny nadliczbowe powstaną, gdy pracodawca poleci pracownikowi dodatkowe zadania, których pracownik nie jest w stanie wykonać w ramach normy czasu pracy.

Opracowała: Beata Tomaszewska

147



Systemy czasu pracy

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Zadaniowy czas pracy

Zadaniowy czas pracy może być rozwiązaniem korzystnym, dla niektórych grup zawodowych. Dziennikarze, informatycy, przedstawiciele handlowi oraz inne osoby, których praca polega na wypełnieniu pewnego zadania i uzyskaniu określonego rezultatu (napisanie artykułu, stworzenie programu, zawarcie określonej ilości umów) mogą pracować nieregularnie czy nawet niesystematycznie. Istotne, by terminowo przedstawić efekty pracy.

Opracowała: Beata Tomaszewska

148



Zadaniowy czas pracy

Dla pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy **nie ewidencjonuje się godzin pracy** (związane jest to z tym, że pracownik samodzielnie decyduje o godzinach pracy). Jest jednak obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy. Pracodawca prowadzi ją odrębnie dla każdego pracownika. Ewidencja czasu pracy pracownika zatrudnionego w systemie zadaniowym powinna zawierać m.in.:

- dyżury,
- urlopy,
- nieobecności spowodowane chorobą,
- delegacje,
- zwolnienia od pracy i inne usprawiedliwione bądź nieusprawiedliwione nieobecności.

Opracowała: Beata Tomaszewska

149



Zadaniowy czas pracy

Pracodawca ma obowiązek zagwarantować pracownikowi wykonującemu pracę w systemie zadaniowego czasu pracy: minimalne nieprzerwane odpoczynki:

- dobowy (co najmniej 11 godzin czasu wolnego między zakończeniem pracy a jej rozpoczęciem)
- tygodniowy nieprzerwany (co najmniej 35-godzinny).

Pracodawca ma obowiązek przestrzegać przepisów o czasie pracy.

Urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi świadczącemu pracę w zadaniowym systemie czasu pracy na takich samych zasadach jak innym pracownikom.

Opracowała: Beata Tomaszewska

150

Zadaniowy czas pracy

Pracownikowi objętemu zadaniowym systemem czasu pracy nie przysługują nadgodziny za normalną pracę. Pracę należy ustalić w taki sposób, aby pracownik mógł ją wykonać bez przekraczania norm czasu pracy.

Godziny nadliczbowe **przysługują** w przypadku, gdy są one wynikiem:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,
- ustalenia ilości zadań w taki sposób, iż nie jest możliwe ich wykonanie w ramach obowiązujących norm czasu pracy,
- lub w skrajnych przypadkach zlecenia pracownikom zadań niemożliwych do wykonania w normalnym czasie pracy.

Jeśli natomiast pracownik wykonywał dane czynności wolniej niż obiektywnie byłoby to możliwe, na rekompensatę za nadgodziny w pracy nie będzie mógł więc liczyć.

Opracowała: Beata Tomaszewska

151



Art. 140. Kodeksu pracy [System zadaniowego czasu pracy].

*W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany **system zadaniowego czasu pracy**. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w **art. 129**.*

Opracowała: Beata Tomaszewska

152



Art. 129. Kodeksu pracy [Okres rozliczeniowy].

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać **8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu** pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144.

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, **okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy**, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.



Art. 129. Kodeksu pracy [Okres rozliczeniowy].

§ 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

- 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę;
- 2) w porozumieniu z pracownikiem ustalili czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;
- 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹;
- 4) na pisemny wniosek pracownika ustalili mu indywidualny rozkład czasu pracy.

§ 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Orzeczenia sądu dotyczące pracy w zadaniowym systemie czasu pracy

Wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., sygn. I PK 89/09

W razie zastosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy.



Opracowała: Beata Tomaszewska

155

Orzeczenia sądu dotyczące pracy w zadaniowym systemie czasu pracy

Wyrok SN z dnia 24 września 2009 r., sygn. II PK 72/09

Zadaniowy czas pracy w szczególności przeznaczony jest dla prac prowadzonych nierytmicznie, prac prowadzonych poza kolektywną pracą kooperowaną. Ponadto, zadaniowy czas pracy nie łączy się ze wskazaniem osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego.



Opracowała: Beata Tomaszewska

156



Orzeczenia sądu dotyczące pracy w zadaniowym systemie czasu pracy



Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. I PK 25/15

Jeżeli pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie obowiązki wynikające z zakresu jego czynności, to bez względu na stosowaną nazwę nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania. Przy takim rozumieniu wszyscy pracownicy zatrudnieni byłiby w ramach zadaniowego czasu pracy, a przepisy o charakterze gwarancyjnym, regulujące normy czasu pracy pozbawione byłyby znaczenia.

Opracowała: Beata Tomaszewska

157



Orzeczenia sądu dotyczące pracy w zadaniowym systemie czasu pracy

Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., sygn. akt I PKN 181/99

„nazwanie czasu pracy zadaniowy nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych”.



Opracowała: Beata Tomaszewska

158

Delegacja podróż służbowa



Delegacja – podróż służbowa

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Podróż służbowa polega na wykonywaniu na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika lub w której znajduje się siedziba pracodawcy (art. 77⁵ Kp)



Art. 77⁵. [Zwrot kosztów podróży służbowej] Kodeksu pracy

§ 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.



Delegacja – podróż służbowa

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Przepisy prawa pracy nie wskazują bezpośrednio, jaki jest maksymalny czas trwania podróży służbowej. Przyjmuje się jednak powszechnie, że podróż służbowa stanowi wyjątkową i incydentalną sytuację. Jest zatem pewnym odstępstwem od zobowiązania pracownika do świadczenia pracy w określonym miejscu. Z tego powodu delegacja nie może trwać zbyt długo.

Przepisy prawa pracy nie określają maksymalnej długości podróży służbowej.

Jednak poprzez analogię wynikającą z art. 42 § 4 Kp (*pracodawca może oddelegować pracownika maksymalnie na 3 miesiące do innego miejsca pracy bez zmiany umowy o pracę*) przyjmuje się w praktyce, że maksymalna długość trwania delegacji powinna wynosić 3 miesiące.

Dyskusyjne jest bezpośrednio zastosowanie tego przepisu do delegacji (literalnie przepis dotyczy możliwości czasowego powierzenia innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę, a nie tej samej pracy, lecz w innym miejscu), ale wynika z niego, przez jak długi okres ustawodawca dopuszcza stosowanie odmiennych warunków zatrudnienia od ustalonych w umowie o pracę.



Delegacja – podróż służbowa

Beata Tomaszewska
Szkolenia z Beatą

Z całego okresu czasu przebywania w delegacji **do czasu pracy zalicza** się bezsprzecznie jedynie te okresy, podczas których pracownik realizuje zadanie służbowe będące celem podróży służbowej.

Pozostałe części składowe delegacji, tj. czas poświęcony na dojazd do miejsca będącego celem podróży i drogę powrotną oraz na odpoczynek nie stanowią - co do zasady - czasu pracy.

Wyjątek od powyższej zasady dotyczy sytuacji, w której czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel podróży służbowej przypadają na godziny normalnego rozkładu czasu pracy (tj. pokrywają się z nimi). W takim przypadku należy wliczyć je do czasu pracy pracownika (por. wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 265/04, OSNP 2006/5-6/76).



Podróże służbowe odbywane przez pracownika objętego systemem zadaniowym

Nie ma odrębnych zasad rozliczania **podróży** służbowych w systemie zadaniowym.

Pracodawca powinien je określić w przepisach wewnątrzzakładowych lub umowie o pracę (art. 77⁵ § 3 K.p.). Nie może przy tym ustalić diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracowników z tzw. sfery budżetowej. Może wziąć pod uwagę, że najczęściej stosuje się reguły:

- jak dla pracowników objętych podstawowym systemem czasu pracy, przyjmując, że czas wykonywania zadania jest czasem pracy bez względu na to, kiedy przypada, a przejazdy tylko w zakresie pokrywającym się z rozkładem czasu pracy obejmującym pracownika (por. wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 265/04, OSNP 2006/5-6/76),
- obowiązujące dla urlopu wypoczynkowego, gdzie 1 dzień urlopu (tu podróży służbowej) odpowiada 8 godzinom.



Podróże służbowe odbywane przez pracownika objętego systemem zadaniowym

Pracownikowi objętemu systemem zadaniowym przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. poz. 167 z późn. zm.).

Zdaniem resortu pracy, specyfika systemu zadaniowego powoduje, że nadgodziny w podróży służbowej wystąpią: "(...) gdy zakres przydzielonych pracownikowi zadań (wliczając w to także zadania realizowane w podróży służbowej) wykracza poza faktyczną możliwość ich zrealizowania w ramach norm czasu pracy (tj. 8-godzinnej normy dobowej i przeciętnie 40-godzinnej normy średniotygodniowej).

Źródło: Wydawnictwo Gofin



Dziękuję za uwagę

Beata Tomaszewska

