

- JAK AKCJONARIUSZ ROZLICZA SIĘ Z PODATKU
- CZY FISKUS ODDA NIENALEŻNY PODATEK OD APORTÓW
- KONTYNUUJEMY CYKL O OPTYMALIZACJI PODATKOWEJ, A W NIM: JAK SKUTECZNIE ZARZĄDZAĆ DOKUMENTACJĄ PODATKOWĄ

df dobra firma



Środa | 1370/77 (8282) 1 KWIETNIA 2009 R.

Temat dnia

Daj część etatu i nie uszczuplaj żadnych świadczeń



Wykwalifikowanego pracownika możesz zatrudnić w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ale to nie oznacza, że gdy będzie miał np. jedną drugą posady, należy mu się tylko połowa przywilejów pełnoetatowego kolegi

→ str. 4 – 5

df 2 NOWE PRZEPISY

Zapłacisz ZUS jeszcze przed rejestracją w gminie

Przedsiębiorca szykujący się do otworzenia firmy przed uzyskaniem wpisu do ewidencji działalności gospodarczej będzie musiał odprowadzać składki już podczas tych przygotowań.

df 6 UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE

Wychowanie dziecka można pogodzić z pracą lub nauką

Korzystającemu z urlopu wychowawczego wolno w tym czasie pracować lub podnosić kwalifikacje zawodowe. Ale trwałe zaprzestanie opieki nad dzieckiem grozi odwołaniem z tej niepłatnej nieobecności.

df 3 UBEZPIECZENIA

Rolnik nie może być pracownikiem oddelegowanym

Osoba posiadająca choćby jeden hektar ziemi, która jest zatrudniona na etacie, nie otrzyma formularza E 101. W każdym razie, dopóki nie pozbędzie się ziemi.

NOWA GAZETA DOSTĘPNA W PRENUMERACIE PLUS

gpp gazeta prawa i podatków

Czytaj m.in.

- kiedy wydatki na podróże służbowe będą kosztem podatkowym
- jak funkcjonują pracownicze programy emerytalne
- co zrobić, gdy dopuściliśmy się samowoli budowlanej, i jak ją zalegalizować

→ Nowe paragrafy w pigułce [26 marca – 1 kwietnia]

■ Pracownicy samorządowi

Rada Ministrów wydała nowe rozporządzenie, które całościowo reguluje wszelkie kwestie związane z wynagrodzeniem (dodatki, staż, kwalifikacje, odprawy itp.) pracowników samorządowych, to znaczy zatrudnionych na podstawie: wyboru, powołania, umowy o pracę. Nowa regulacja obowiązuje od 1 kwietnia (DzU nr 50, poz. 398).

■ Programy specjalne

Z dniem ogłoszenia, tj. 27 marca, weszło w życie rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej dotyczące programów specjalnych. Programy te, inicjowane i organizowane przez

starostę, mają na celu aktywizację zawodową pozostających bez pracy (DzU nr 50, poz. 401)

■ Służba więzienna

Także z dniem ogłoszenia, tyle że 26 marca, zaczęło swój żywot rozporządzenie Rady Ministrów, które wielokrotność kwoty bazowej, stanowiącą przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Służby Więziennej, ustaliło na 2,65, i to od 1 stycznia bieżącego roku (DzU nr 49, poz. 396).

■ Potrzebni sędziowie

Na sędziego sądu okręgowego czekają SO w: Olsztynie i Zielonej Górze (MP nr 17, poz. 225)

oraz Poznaniu i Wrocławiu (MP nr 18, poz. 238). Z kolei stanowiska sędziego sądu rejonowego są wolne w SR w: Augustowie, Bartoszczach, Białej Podlaskiej (dwa stanowiska), Białymstoku (dwa), Bielsku-Białej, Bielsku Podlaskim (trzy), Chełmie (trzy), Dzierżoniowie, Głogowie (trzy), Jarosławiu, Kłodzku (trzy), Kolbuszowej, Kraśniku, Lidzbarku Warmińskim, Lipnie, Limanowej, Lubaczowie, Lubinie (dwa), Łodzi-Śródmieściu, Miliczu, Mławie (dwa), Mrągowie, Nidzicy, Nowym Sączu (dwa), Olecku (trzy), Opolu Lubelskim, Pisz (dwa), Płocku (sześć), Przemyślu (trzy), Przeworsku, Radzynie Podlaskim, Rykach, Sochaczewie (dwa), Sokółce (trzy), Starachowicach, Suwałkach (cztery), Szczytnie (dwa), Wałbrzychu (trzy), Włocławku (dwa), Włodawie, Złotoryi, Żyrardowie (dwa) (MP nr 17, poz. 225 oraz nr 18, poz. 238).

-kc

→ 8 kwietnia
dyżur ekspertów

♦ DOBROSŁAW DOWIŁAŁ-URBAŃSKI

ZASTĘPCA DYREKTORA
DEPARTAMENTU PRAWNEGO
W KANCELARII PREZESA
RADY MINISTRÓW



♦ MAŁGORZATA TERLIKOWSKA

RADCA PREZESA
RADY MINISTRÓW
W DEPARTAMENCIE PRAWNYM

Nowe zasady wynagradzania samorządowców

Eksperti odpowiedzą na pytania czytelników dotyczące nowego rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, które dziś weszło w życie. Telefon (022) 628 62 83 będzie czynny w **środek 8 kwietnia** w godz. 10 – 11.30. Pytania można też przesyłać na adres m.gadomska@rp.pl lub faksem na nr (022) 463 00 07.

→ ważny termin

DO PONIEDZIAŁKU 6 KWIETNIA

- jednostki budżetowe, zakłady budżetowe i gospodarstwa pomocnicze opłacają składkę na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz składają deklaracje rozliczeniowe za marzec 2009 r.; spóźnienie spowoduje konieczność uiszczenia odsetek i ewentualnie opłaty dodatkowej



Jeśli uważasz, że jakiś przepis jest niezyciowy, utrudnia pracę i zatrudnienie, napisz do nas na adres:

bubleprawne@rp.pl

Zapłacisz ZUS jeszcze przed rejestracją w gminie

INTERPRETACJE | Przedsiębiorca szykujący się do otworzenia firmy przed uzyskaniem wpisu do ewidencji działalności gospodarczej będzie musiał odprowadzać składki już podczas tych przygotowań

RENATA MAJEWSKA

Tak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie „Rzeczpospolitej”. A z takimi problemami osoby prowadzące pozarolniczą działalność mogą się już borykać, bo od 31 marca 2009 r. obowiązują nowe zasady zgłoszeń do ewidencji działalności gospodarczej. Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (DzU z 2007 r. nr 155, poz. 1095 ze zm.) przewiduje w znowelizowanym art. 14, że przedsiębiorca o statusie osoby fizycznej ma prawo od ostatniego dnia marca zacząć działać już w chwili złożenia wniosku o wpis biznesu do ewidencji w gminie. Ponadto w art. 14 ust. 3 pozwala mu wskazać w tym wniosku późniejszy dzień podjęcia działalności niż data jego złożenia. Zasada ta nie obejmuje przedsiębiorców:

- rejestrowanych w Krajowym Rejestrze Sądowym; tym wolno ruszyć z firmą dopiero po uzyskaniu wpisu,
 - którzy muszą zdobyć koncesję albo zezwolenie określone w art. 75 tej ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.
- Tylko pozornie zmiana ta ma pomóc biznesmenom. Oznacza w rzeczywistości dodatkowe koszty. Okazuje się bowiem, że za okres funkcjonowania firmy przed oficjalnym wpisem do ewidencji właściciel musi zapłacić składki na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i zdrowotną, albo przynajmniej tę ostatnią, jeśli ma gdzie indziej etat. Takie wyjaśnienia uzyskaliśmy w biurze prasowym centrali ZUS. Przedstawimy to na przykładzie **►PATRZ PRZYKŁAD**.
- Według ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych indy-

widualny przedsiębiorca musi odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne od dnia faktycznego rozpoczęcia działalności – mówi Przemysław Przybylski, rzecznik centrali ZUS. – Za prowadzenie działalności uważa się m.in. czynności związane z jej uruchomieniem, a więc, jak w podanym przykładzie, także zakup komórki czy opłata czynszu za lokal dla firmy. Dlatego

►PRZYKŁAD

Pan Grzegorz chce 15 kwietnia br. złożyć wniosek o wpis jednoosobowej firmy do ewidencji działalności gospodarczej od 1 maja 2009 r. Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej jeszcze 16 kwietnia zamierza uiścić za maj czynsz za lokal usługowy, gdzie będzie prowadził firmę, oraz zapłacić za komórkę kupioną na firmę. Musi w takim razie uregulować składki za kwiecień. Te na ubezpieczenia społeczne za okres 16 – 30 kwietnia, a zdrowotną za cały miesiąc (jest niepodzielna).

opisany biznesmen powinien uiścić już składki za kwiecień.

Warto pamiętać, że za ubezpieczenia społeczne zapłaci tylko proporcjonalnie za część miesiąca, ale składkę zdrowotną za cały kwiecień.

– Zasada jest, że zainteresowany sam deklaruje, od kiedy zaczyna działać – wyjaśnia dalej rzecznik. – ZUS na ogół daje wiarę tym oświadczeniom. Jednak, jeśli w wyniku przeprowadzonej kontroli okaże się, że składki nie są opłacone za okres, w którym przedsiębiorca powinien je zapłacić, ZUS może nakazać mu spłatę zaległych należności wraz z odsetkami.

Polskiego ma uczyć magister filologii

NOWE PRZEPISY | Kuratorzy przestaną ustalać, czy ukończone studia wyższe są zbliżone do prowadzonych zajęć w szkole. Od 1 września będzie musiała tu istnieć zgodność

MAGDALENA KASPRZAK

Od tego dnia zacznie obowiązywać nowe rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i przypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (DzU nr 50, poz. 400).

Nowe przepisy dokładnie określają, jakie kwalifikacje będą wymagane od nauczycieli poszczególnych typów szkół i placówek kształcenia nauczycieli. Przykładowo nauczycielem w gimnazjum będzie mogła być osoba, która:

- ma ukończone studia magisterskie (na kierunku zgodnym z nauczaniem przedmiotu) lub
- ma ukończone studia pierwszego stopnia, czyli ma licencjat, studia inżynierskie lub wyższe zawodowe, na kierunku zgodnym z nauczaniem przedmiotem, oraz
- ma przygotowanie pedagogiczne.

Pod pojęciem przygotowania pedagogicznego, tak jak dotychczas, należy rozumieć nabycie

wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki, w wymiarze co najmniej 270 godzin. Godziny takiego przygotowania powinny być powiązane z kierunkiem kształcenia nauczyciela. Dodatkowo nauczyciel będzie musiał mieć pozytywnie ocenioną praktykę pedagogiczną w wymiarze nie mniejszym niż 250 godzin. Jedyne w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu wymiar zajęć z zakresu przygotowania pedagogicznego będzie mógł być mniejszy niż 150 godzin. Potwierdzeniem takiego przygotowania nauczyciela jest dyplom ukończenia studiów lub świadectwo potwierdzające odbyty kurs.

W przypadku nauczycieli zatrudnionych do 31 sierpnia br., którzy nie mają wymaganego przygotowania pedagogicznego, za odbycie wymaganej praktyki będzie uznana praca w szkole lub innej placówce oświatowej pod warunkiem uzyskania jej pozytywnej oceny. Natomiast ci nauczyciele, którzy do tego dnia uzyskali lub uzyskują uprawnienia do pracy w zawodzie, po wejściu w życie przepisów nowego rozporządzenia zachowają nabyte kwalifikacje również po 1 września.

Współpracujący niekoniecznie musi odpowiadać za zaległości przedsiębiorcy

ORZECZNICTWO | Członek rodziny prowadzącego działalność gospodarczą może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za zaległe składki. Ale tylko wtedy, gdy z nim stale współdziała przy prowadzeniu firmy i czerpie z tego korzyści

ŁUKASZ PRASOLEK

Współdziałanie w prowadzeniu działalności gospodarczej i osiąganie korzyści z takiej działalności przez członka rodziny przedsiębiorcy może oznaczać jego odpowiedzialność w razie powstania zaległości w ZUS z tytułu nieopłaconych składek za pracowników. W tym zakresie stosuje się bowiem art. 111 ordynacji podatkowej. Nie oznacza to jednak, że osoba współpracująca w rozumieniu przepisów ubezpieczeniowych zawsze poniesie taką odpowiedzialność.

Współpraca a współdziałanie

W wyroku z 5 lutego 2009 r. (II UK 174/08) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zgłoszenie członka rodziny do ubezpieczenia społecznego jako osoby współpracującej nie przesądza, że ten członek rodziny jest osobą współdziałającą w wykony-

waniu działalności w rozumieniu art. 111 ordynacji podatkowej. Sąd podkreślił, że pojęcia osoby współpracującej z prowadzącym działalność gospodarczą i „osoby współdziałającej” w rozumieniu przepisów podatkowych nie wyczerpują się, a jedynie częściowo pokrywają.

Różne definicje

Osobą współpracującą w rozumieniu przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych są: małżonek, dzieci, rodzice, małżonka, ojczym oraz osoby przysposabiające, jeśli spełnione są dwa warunki: pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym oraz współpracy przy prowadzeniu działalności (art. 8 ust. 11 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, DzU z 2007 r. nr 11, poz. 74 ze zm., dalej ustawa o sus). Z kolei przy „osobie współdziałającej” główny nacisk jest położony na osiąganie

korzyści ze współpracy w działalności prowadzonej przez innego członka rodziny. Nie ma natomiast wymogu wspólności gospodarczej czy wspólnego zamieszkiwania.

►PRZYKŁAD

Syn współprowadził z rodzicami sklep z materiałami budowlanymi, z czego czerpał korzyści majątkowe. Mieszkał jednak oddzielnie, a więc nie było mowy o spełnieniu przesłanek do objęcia go ubezpieczeniem jako osoby współpracującej. Nie oznacza to jednak, że w razie zaległości w ZUS nie będzie on odpowiadał. To dlatego że współdziała przy prowadzonej działalności i czerpie z tego korzyści majątkowe.

Dla odpowiedzialności za zaległe składki wystarczające jest więc ustalenie, że członek rodziny zobowiązanego stale z

nim współdziała w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz osiąga z tej działalności korzyści.

Syn pracownikiem

Gdy zatrudniamy członka rodziny (np. syna) na podstawie umowy o pracę, to nic nie zmienia się w ubezpieczeniach społecznych, gdyż zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o sus pracownik, który spełnia kryteria niezbędne dla współpracujących, dla celów ubezpieczeń traktowany jest jako osoba współpracująca. Rewolucyjna zmiana będzie jednak w takim wypadku dotyczyła odpowiedzialności za ewentualne zaległości składowe. Tej bowiem nie będzie. Pracownika w żaden sposób nie można uznać za osobę współdziałającą z przedsiębiorcą w prowadzeniu działalności. W takim razie działalność jest prowadzona tylko na ryzyko przedsiębiorcy, a nie na wspólny rachunek, pracownik nie może zatem ponosić odpowiedzialności za zobowiązania przedsiębiorcy.

Autor jest asystentem sędziego w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego

►WYGRAJ KSIĄŻKĘ | KONKURS DLA CZYTELNIKÓW dF



Dziś nagrodą jest *Zbiorowe prawo pracy - komentarz* pod redakcją J. Wrątnego i K. Walczaka. Otrzymają trzech czytelników, którzy uważnie przeczytają dzisiejszą DOBRĄ FIRMĘ i pierwsi prawidłowo odpowiedzą na następujące pytania:

- **Czy osoba zatrudniona na część etatu w razie zwolnień z przyczyn pracodawcy otrzyma odprawę finansową?**
- **Czy za okres funkcjonowania firmy przed oficjalnym wpisem**

do ewidencji właściciel musi zapłacić składki na ubezpieczenia społeczne?

■ **Od kiedy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego, który złoży wniosek o obniżenie etatu, jest chroniony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy?**

Odpowiedzi prosimy przysyłać na adres r.przybysz@rp.pl. Nazwiska zwycięzców podamy w DOBREJ FIRMIE. Nagrody ufundowało Wydawnictwo C.H. Beck.

Konkurs dla czytelników z ubiegłego tygodnia wygrały:

- **Barbara Mali** z Bełżyc
 - **Aneta Ogińska** ze Świdwina
 - **Magdalena Gajewska** z Torunia
- W nagrodę otrzymują *Kodeks pracy. Komentarz* Małgorzaty Gersdorf, Krzysztofa Rączki i Jacka Skoczyskiego, pod redakcją Zbigniewa Salwy. Nagrody ufundowało Wydawnictwo LexisNexis. Gratulujemy! —g.or.

Sprostowanie

Tekst „Liczy się pierwsze zatrudnienie w zawodzie nauczycielskim”, opublikowany w DF z 11 marca, zawiera niepoprawną odpowiedź. Prawidłowa powinna brzmieć: prawo do zasiłku na zagospodarowanie przysługuje nauczycielowi, dla którego pierwsza praca w szkole jest jednocześnie pierwszą aktywnością zawodową w jego życiu (nie uwzględnia się pracy wykonywanej w okresie studiów lub nauki w zakładzie kształcenia nauczycieli).

Za błąd przepraszam

—Maciej Telec

Jak rozliczyć czas pracy w firmie

Marta Gadomska ➤

dziennikarka „Rzeczpospolitej”



■ Od czego zależy długość okresu rozliczeniowego? Czy musi on wynikać z przepisów wewnętrznych firmy?

Nie ma obowiązującej definicji okresu rozliczeniowego, ale można przyjąć, że jest to następująca kolejno po sobie liczba tygodni lub miesięcy, dla których pracodawca ustala wymiar czasu pracy. Długość okresu rozliczeniowego zależy od systemu czasu pracy. Przykładowo w podstawowym systemie może trwać maksymalnie cztery miesiące, a w wypadkach szczególnych sześć lub 12 miesięcy. Długość okresu rozliczeniowego pracodawca określa w układzie zbiorowym pracy bądź w regulaminie pracy. Jeżeli jednak firma zatrudnia mniej niż 20 pracowników, to obowiązujący w niej okres rozliczeniowy należy podać w obwieszczeniu.

■ A kiedy poinformować pracownika o harmonogramie czasu pracy na kolejny miesiąc?

Z przepisów taki termin nie wynika. Decyzja należy do pracodawcy. W regulaminie pracy można zapisać np., że harmonogram czasu pracy będzie udostępniany załozdze na 14 dni przed rozpoczęciem nowego okresu rozliczeniowego (jeżeli jest miesięczny, to na 14 dni przed rozpoczęciem tego miesiąca). Taki grafik przesyłamy e-mailem albo wywieszamy na tablicy ogłoszeń. Forma przekazania tej informacji też zależy od pracodawcy.

Wypełnij grafik według uznania

■ W harmonogramach, które często publikujecie, jest oznaczenie Wh. Co ono oznacza?

Wh to dzień wolny harmonogramowo. To określenie występuje najczęściej w systemach równoważnych, bo one pozwalają wydłużyć dobowy wymiar czasu pracy np. do 12 godzin, pod warunkiem że ta wydłużona dniówka zostanie zrekompensowana w innym dniu czasem wolnym lub dniem wolnym. Dzień wolny trzeba w grafiku jakoś oznaczyć. Jest wolny harmonogramowo, dlatego symbol Wh wydaje się adekwatny. Nie ma jednak przeszkód prawnych, by czytelnik posłużył się innym oznaczeniem.

■ Czy takie oznaczenia są rzeczywiście niezbędne? Nie można po prostu określić wszystkich dni wolnych (bez względu na ich rodzaj) jako W?

Nie. Sprecyzowanie dni wolnych ma ogromne znaczenie. Wyobraźmy sobie grafik czasu pracy, z którego wynika, że sobota (tzw. szósty – wolny dzień tygodnia) i niedziela są robocze, a wolne za te dni zatrudnieni odbierają np. w środę i czwartek. Jeden i drugi dzień pracodawca oznaczył w harmonogramie czasu pracy jako W. Mimo wolnego zatrudniony przychodzi do pracy. I teraz pytanie: jak je zrekompensować? Nie wiemy przecież, czy ta praca wypadła w dniu wolnym oddanym za niedzielę, czy w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Byłoby prościej, gdyby pracodawcą oznaczył środę np. jako W5 (dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy), a czwartek jako Wn (wolne za niedzielę). Wówczas za pracę w środę zatrudniony odbierze wolne w innym terminie – zgodnie z art. 151³ k.p. Natomiast za pracę w dniu wolnym za niedzielę szef wypłaci 100-proc. dodatek (art. 151¹ § 1 pkt 1c i §2 k.p.).

Za niedzielę cały dzień wolny

■ Zatrudnieni pracują w systemie równoważnym. Z harmonogramu wynika, że 29 marca (niedziela) pracują dwie godziny. W zamian dostali wolny poniedziałek. Czy to prawidłowo? Czy z harmonogramu czasu pracy nie powinno wynikać, że w poniedziałek zatrudnieni pracują krócej o dwie godziny?

Nie. Za pracę w niedzielę oddajemy cały dzień wolny, bez względu na to, ile godzin zatrudniony faktycznie przepracował w tym dniu. Ta sama zasada dotyczy dnia wolnego z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

■ Układam grafik czasu pracy na kwiecień. Zatrudnieni pracują w systemie równoważnym. Co drugą sobotę mają pracującą, a za ten dzień dostają wolny poniedziałek. Mam problem z rozpisanem pracy na 11, 12 i 13 kwietnia. 11 dzień tego miesiąca (przedświąteczna sobota) jest znówu roboczy. Z kolei najbliższy poniedziałek to święto. Na kiedy zatem ustalić wolne za pracującą sobotę?

Świąteczny poniedziałek nie jest żadnym utrudnieniem w ułożeniu tego grafiku. Wolne za pracującą sobotę można zagwarantować np. w środę czy w czwartek. Z przepisów nie wynika przecież, że konsekwentnie w każdym tygodniu musi to być poniedziałek.

■ Jak zatrudnić piekarza, który miałby pracować codziennie od godziny 22 do 4 rano z wyjątkiem soboty?

Najlepiej w systemie równoważnym. Ale uwaga, jeśli praca ma być sześciogodzinna, to pracownik powinien być zatrudniony na część etatu, bo inaczej nie wypuściłby ustawowego wymiaru czasu pracy. Ponadto taki pracownik musi mieć jedną na cztery niedziele wolną od pracy i nie może pracować stale sześć dni w tygodniu. Trzeba bowiem zachować zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Rolnik nie może być pracownikiem oddelegowanym

UBEZPIECZENIA | Osoba posiadająca choćby jeden hektar ziemi, która jest zatrudniona na etacie, nie otrzyma formularza E 101. W każdym razie, dopóki się jej nie pozbędzie

TOMASZ MAJOR

Wiele razy pisaliśmy o pracownikach oddelegowanych do pracy za granicę oraz rozlicznych warunkach, jakie muszą być spełnione, żeby osoby te mogły uzyskać formularze E 101, uprawniające je do podlegania ubezpieczeniom w Polsce. Ale historia opisana poniżej pokazuje, że przepisy mające na celu ułatwienie swobodnego przemieszczania się w UE są interpretowane przez organy państwowe tak, że stają się w konsekwencji hamulcem zarówno dla swobody przemieszczania się, jak i dla swobody świadczenia usług.

Nie wystarczy duża firma

Firma, które chce oddelegować swoich pracowników do któregoś z krajów Unii Europejskiej, musi spełniać wiele kryteriów. Wszystkie wynikają z przepisów wykonawczych do rozporządzenia Rady EWG z 14 czerwca 1971 r., dotyczącego stosowania systemów zabezpieczenia społecznego pracowników najemnych, osób pracujących na własny rachunek oraz członków ich rodzin, przemieszczających się w granicach Wspólnoty (nr 1408/71). Wśród nich szczególnie miejsce zajmują wymagania dotyczące rozmiarów prowadzonej w Polsce działalności. Ale są i inne, trudno osiągalne. Wiedzą to zwłaszcza przedsiębiorcy działający w tzw. branży eksportowej, którzy starają się spełnić wymóg wielkości przychodów osiąganych w kraju (minimum 25 proc.), mając na uwadze obecny kryzys i spadający kurs złotego.

Okazuje się jednak, że aby otrzymać E 101 dla pracowników, nie wystarczy prowadzić w Polsce działalności w znacznych rozmiarach, zatrudniać wielu pracowników itd. Firma może nie otrzymać formularza E 101, ponieważ chce oddelegować za granicę zatrudnionego u siebie posiadacza działki rolnej.

Przypadek pewnego współwłaściciela

Do jednej z terenowych jednostek ZUS z wnioskiem o po-

świadczenie formularzy E 101 zwróciła się duża firma realizująca kontrakt w Niemczech. Do jego wykonania zamierzała oddelegować kilkunastu pracowników.

Część z nich to osoby zatrudnione tylko w tym celu, ale także kilku pracowników już wcześniej zatrudnionych. Wszyscy byli oczywiście ubezpieczeni, zgodnie z przepisami ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2007 r. nr 11, poz. 74 ze zm.).

ZUS przeprowadził wnikliwe postępowanie wyjaśniające, dotyczące zarówno samych pracowników, jak i firmy, a następnie wydał formularze E 101. Z nimi firma udała się do oddziału Narodowego Funduszu Zdrowia, aby uzyskać dla oddelegowywanych europejskie karty zdrowia. Jakież było zdziwienie, kiedy okazało się, że NFZ poinformował, że sprawa jest wątpliwa i trzeba ją zwrócić do ZUS. Wszystko dlatego że jeden z pracowników posiada dwuhektarowe gospodarstwo rolne, a w systemie NFZ widniała informacja, że osoba ta kiedyś była ubezpieczona zdrowotnie jako rolnik. Jak się okazało, owa działka była wspólnością majątkową jego i jego niepracującej żony, która była ubezpieczona w KRUS.

Przed podjęciem zatrudnienia także i ten pracownik był w niej ubezpieczony. Jednak z chwilą podjęcia pracy na etacie ubezpieczenie rolnicze ustalo, a obowiązkowe stało się ubezpieczenie społeczne w ZUS.

Gospodarstwo tylko żony

Sprawa wróciła do ZUS. Rozpoczęło się ponowne postępowanie wyjaśniające, tym razem w porozumieniu z KRUS. W jego wyniku stwierdzono, że ów pracownik będąc współwłaścicielem gospodarstwa rolnego jest w świetle przepisów unijnych nie tylko pracownikiem, ale także pracującym na własny rachunek i jako taki nie może otrzymać formularza E 101 dla

pracowników delegowanych ➤ **patrz ramka**. Mało tego, należy go ubezpieczyć za granicą.

Jakie było więc wyjście? Pracownik pod groźbą wycofania formularza E 101 musiał „pozbyć” się swojej części dwuhektarowego gospodarstwa na rzecz swojej żony.

Krótkie podróże

Sytuacja staje się jeszcze bardziej kuriozalna, jeśli wyobraźmy sobie, że ten pracownik nie wyjeżdża do pracy za granicę na rok, ale jedzie do innego kraju w

krótką podróż służbową. Musimy przecież pamiętać, że formularze E 101 są wydawane nie tylko pracownikom udającym się do pracy za granicę na długie kontrakty, ale także jadącym np. w tygodniową podróż służbową.

Co wówczas? Czy z powodu współposiadania działki rolnej, która jest tytułem do ubezpieczenia rolniczego członków rodziny, pracownik musi na tydzień „przenieść się” ze swoim ubezpieczeniem pracowniczym z Polski za granicę? Na te pytania odpowie, mamy nadzieję, ZUS. DOBRA FIRMA wystąpiła bowiem do niego w tej sprawie.

Autor jest prezesem Izby Pracodawców Polskich, skupiającej eksporterów usług

➤ Kto jest pracującym na własny rachunek

„Należy pamiętać, że w pojęciu »osoba pracująca na własny rachunek« mieści się również rolnik prowadzący gospodarstwo rolne. Zatem, jeżeli polska firma zatrudni rolnika, który nadal jest posiadaczem gospodarstwa rolnego i to gospodarstwo jest prowadzone, i wyśle tego pracownika do pracy na obszar innego państwa członkowskiego, to będzie miało zastosowanie ustawodawstwo niemieckie, ponieważ następuje sytuacja biegowa. Nie ma tu wykonywania aktywności tylko w jednym państwie, jak ma to miejsce w przypadku wysłania pracownika z art. 14 ust. 1 rozporządzenia 1408/71. Sam fakt, że osoba przestała podlegać ubezpieczeniu w KRUS, nie decyduje o zastosowaniu ustawodawstwa odpowiedniego państwa. W świetle rozporządzenia 1408/71 najpierw ustala się, w którym kraju osoba będzie podlegała, a potem stosuje się już wewnętrzne przepisy danego kraju, które określają, jak podlegamy ubezpieczeniu i jakie są składki. Tylko w przypadku zatrudnienia domownika nie będzie sytuacji zbiegowej, bowiem domownik nie jest posiadaczem gospodarstwa rolnego” – to obszerny cytat z materiałów szkoleniowych ZUS.■

REKLAMA 0559790/A/MELAR

Szybko i bezbłędnie – czy nie tego potrzebujesz?

DOKUMENTACJA BHP W FIRMIE

program komputerowy na CD

Sprawdź jak możesz ułatwić sobie pracę

550 zł + 22% VAT • symbol CD457

Szczegółowe informacje i zamówienia

www.oddk.pl
tel./faks 058 554 29 17
zamowienia@oddk.pl

WYDAWNICTWO DLA BIZNESU

➤ Sprawdź przepisy unijne

■ rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (DzU nr 149 z 5 lipca 1971 r., str. 2 – 50)

■ rozporządzenie Rady (EWG) nr 574/72 z 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (DzU nr 74 z 27 marca 1972 r., str. 1 – 83)

■ decyzja Komisji Administracyjnej Wspólnot Europejskich do spraw zabezpieczenia społecznego pracowników migrujących nr 181 z 13 grudnia 2000 r. dotycząca wykładni art. 14 ust. 1, art. 14a ust. 1 oraz art. 14b ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników oddelegowanych i osób pracujących na własny rachunek, które czasowo pracują poza granicami właściwego państwa (DzU nr 329 z 14 grudnia 2001 r., str. 73 – 77) ■



Daj nawet część etatu, ale nie uszczuplaj podwładnemu żadnych świadczeń

RÓWNE TRAKTOWANIE | Wykwalifikowanego pracownika możesz zatrudnić w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ale to nie oznacza, że gdy będzie miał np. jedną drugą posady, należy mu się tylko połowa przywilejów jego kolegi pracującego osiem godzin dziennie

GRAŻYNA ORDAK

Zatem obowiązki pracodawcy wobec niepełnoetatowca w firmie nie różnią się niczym od tych, jakie musi wypełnić wobec zatrudnionego w pełnym wymiarze. Nie ma tu żadnej taryfy ulgowej.

Bez dyskryminacji

Art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy nakazuje równo traktować wszystkich pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu. Takie same kryteria awansu, przyznawania podwyżek czy premii, dostępu do szkoleń trzeba stosować do pełno- i niepełnoetatowca.

Sprawiedliwe wynagrodzenie

Ten, kto narusza tę zasadę, musi liczyć się z wypłatą odszkodowania, a najniższe odpowiada

minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (w tym roku 1276 zł). Natomiast nie ma górnej granicy tej należności. Na taki sam zarzut może narazić się ten, kto niepełnoetatowcowi z powodu wymiaru pracy ustanowi niekorzystne warunki umowy o pracę lub zasady wynagradzania. Art. 18^{3c} k.p. gwarantuje bowiem prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Zatem w stosunku do pełno-wymiarowca osoba zatrudniona na część etatu powinna mieć wynagrodzenie ustalone proporcjonalnie do wielkości czasu pracy.

W ten sam proporcjonalny sposób ustala się minimalne wynagrodzenie. Art. 29² § 1 k.p. stanowi bowiem, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu nie może powodować ustalenia warunków pracy w sposób mniej korzystny w stosunku do osób wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze.

Pełnoprawny pracownik

Praca na część etatu nie pozbawia wykonującego ją innych

przywilejów czy świadczeń związanych z zatrudnieniem. Dotyczy to m.in. korzystania z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Wymiar tego pierwszego zależy od liczby dzieci urodzonych w jednym poro-dzie, a nie od tego, jaką część etatu miała pracownica w ciąży.

Szef nie może też takiej osobie odmówić urlopu wychowawczego, jeżeli tylko jej łączne zatrudnienie wynosi sześć miesięcy. Tu też nie gra roli wymiar czasu pracy.

Podobnie jest z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Nawet na takiego pracownika naliczany jest odpis na zfs, bo fundusz tworzą pracodawcy, którzy według stanu na 1 stycznia danego roku mają co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Zasady i warunki korzystania z funduszu określa jego regulamin, ale nie może on w żaden sposób upośledzać zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zfs (DzU z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.) przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wyso-

kość dopłat z funduszu zależy wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionego.

Pracownik zatrudniony na część etatu korzysta także z urlopu okolicznościowego, np. w związku z zawarciem związku małżeńskiego czy z powodu pogrzebu najbliższych członków rodziny, na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy.

Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (DzU nr 60, poz. 281 ze zm.) nie uzależnia liczby tych dni wolnych od wymiaru czasu pracy ani normy dobowej. Każdy więc pracownik z okazji swojego ślubu ma prawo do dwóch dni urlopu okolicznościowego. A jeden dzień powinien otrzymać na ślub dziecka.

Nie ma także podstaw, aby proporcjonalnie do wymiaru etatu uszczuplić nagrodę jubileuszową, jeśli taka u pracodawcy występuje. Ponieważ jest to gratyfikacja za staż pracy, to liczą się lata zatrudnienia, a nie jego wymiar.

Nawet przy zwolnieniach grupowych nie ma znaczenia wymiar etatu pracownika. Także niepełnoetatowcy podlegają przepisom o takich redukcjach i należy im się odprawa finansowa na zasadach wynikających z

ich stażu pracy u zwalniającego pracodawcy.

Pamiętaj o innych wymogach

Zatrudniając w firmie na część etatu, pracodawca nie może zapomnieć o pozostałych obowiązkach, jakie nakładają na niego przepisy wobec nowo przyjętego. Po pierwsze, musi go skierować na badania lekarskie, które określą, czy nie cierpi na schorzenia wykluczające jego przydatność do pracy. Lekarz potwierdza to zaświadczeniem o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. A potem szef regularnie wysyła na badania okresowe.

Po drugie, ma przeszkolić nową osobę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownik potwierdza to własnoręcznym podpisem. Ten dokument szef przechowuje w teczce personalnej zatrudnionego. Z wymogów formalnych pozostaje jeszcze zgłoszenie pracownika do ZUS (ZUS ZUA).

Podobny angaż

W zasadzie reguły zatrudniania w różnym wymiarze etatu nie są podobne. Umowa o pracę musi zawierać te same elementy.

Zgodnie z art. 29 k.p. każda umowa o pracę – także niepełnoetatowca – powinna być zawarta na piśmie i wyraźnie

określać jej rodzaj i warunki, a w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce jej wykonywania,
- termin rozpoczęcia pracy,
- wymiar czasu pracy,
- wynagrodzenie ze wskazaniem jego składników, odpowiadające rodzajowi pracy.

Jeżeli umowy nie zawarto na piśmie, wówczas na pracodawcy ciąży obowiązek potwierdzenia pracownikowi w takiej formie ustaleń co do stron umowy, jej rodzaju oraz warunków.

Z dodatkowymi warunkami

Angaż może zawierać także inne elementy, np. określać zakres obowiązków pracownika lub odsyłać do załącznika czy do regulaminu pracy, zobowiązywać go do zachowania tajemnicy zawodowej (w tej lub w odrębnej umowie).

Ponadto szef ma prawo określić przypadki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych czy zobowiązań podwładnego, aby przestrzegał zasad etyki zawodowej. Integralną część angażu może stanowić np. umowa o sposobie korzystania z samochodu służbowego, o odpowiedzialności materialnej, o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej. Tu podobieństwa się kończą.

➔ Zaproponuj dowolny system wykonywania zajęć, ale ekstrapracą ma wynikać z umowy

Umowa niepełnoetatowca musi wskazywać wymiar czasu, w jakim będzie on zatrudniony. Najczęściej określa się to ułamkowo, np. 1/2, 1/4 czy 3/4 etatu

Warto też w angażu podwładnego wskazać rozkład jego czasu pracy.

➔ PRZYKŁAD 1

Zatrudniony na pół etatu, którego tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 20 godzin, będzie pracował codziennie przez cztery godziny albo tylko w określone dni tygodnia. W poniedziałek będzie to np. osiem godzin, a w środę i piątek po sześć godzin (w te dwa dni łącznie 12 godzin).

Osoba zatrudniona na część etatu może wykonywać swoje obowiązki we wszystkich systemach organizacji czasu pracy, także skróconym tygodniu pra-

cy i w pracy weekendowej. To wręcz wymarzona organizacja zatrudnienia takich osób, bo jej istota polega na skumulowaniu zajęć w określone dni tygodnia.

Dni bez roboty

Nic też nie zwalnia szefa wobec takiego pracownika, aby w każdym okresie rozliczeniowym zapewnił mu odpowiednią liczbę dni wolnych stanowiących sumę niedziel, świąt oraz dni wolnych wynikających z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Nie powinno dziwić, że niektórzy zatrudnieni w niepełnym wymiarze takich dni wolnych mogą mieć więcej, np. gdy pracują tylko trzy dni w tygodniu. Są to tzw. dni harmonogramowo wolne od pracy, czyli wolne wynikające z mniejszej liczby godzin pracy w okresie

rozliczeniowym w związku z zatrudnieniem na część etatu.

Nie ma przepisów, które zabraniałyby zatrudniać niepełnoetatowca w nadgodzinach, ale wobec takiego pracownika szef ma szczególny obowiązek: zamieszczać jeszcze dodatkowe postanowienie w jego umowie o pracę. Chodzi o ustalenie, w jaki sposób przełożony będzie go wynagradzał, gdy zleci mu pracę ponad wymiar czasu ustalony w angażu. Ma więc ona określać dopuszczalną liczbę godzin do przepracowania ponad wymiar. Taki wymóg ustanawia art. 151 § 5 k.p.

Niektórzy pracodawcy wychodzą z fałszywego założenia, że podawana w umowach z niepełnoetatowcem dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w niej wymiar czasu może rozpoczynać się powyżej ośmiu godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu. Tymczasem według Państwowej Inspekcji Pracy takie określenie jest już przekroczeniem norm wynikających z kodeksu pracy, co automatycznie powoduje pracę w

nadgodzinach. U zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy granica taka ma być podana właśnie poniżej normy ustawowej.

Nadgodziny w czterech stopniach

Zgodnie z art. 151 § 5 k.p. w umowie o pracę strony ustalają dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w niej wymiar czasu pracy zatrudnionego na część etatu. Ich przekroczenie uprawnia pracownika, aby oprócz normalnego wynagrodzenia otrzymał dodatek do wynagrodzenia z art. 151 § 1 k.p.

➔ PRZYKŁAD 2

W umowie o pracę z niepełnoetatowcem szef określa cztery zakresy jego wymiaru czasu pracy. Pierwszy to podstawowy. U półetatowca będzie to 20 godzin tygodniowo. Drugi to ten między wymiarem podstawowym a granicą określoną w angażu, np. dla półetatowca może to być 30

godzin. Zatem za pracę między 21 a 30 godziną w tygodniu zatrudnionemu należy się jedynie normalne wynagrodzenie.

Trzeci wymiar to ten przekraczający limit określony w umowie o pracę i dochodzący do kodeksowej normy czasu pracy. U półetatowca będzie to między 31 a 40 godziną pracy w tygodniu. Za nie należy się podwładnemu normalne wynagrodzenie i dodatek tak jak za godziny nadliczbowe. Czwartym stopniem czasu pracy będą godziny wynikające z przekroczenia normy kodeksowej, czyli powyżej 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Są to godziny przysługujące rekompensata określona w ustawie.

Sposób rekompensowania pracy powyżej umownie ustalonego wymiaru czasu pracy osobie zatrudnionej na część etatu opiera się na założeniu, że liczbę godzin, powyżej której należy się dodatki, określamy nie

tylko ponad wymiar czasu pracy podany w umowie o pracę, ale i poniżej powszechnych norm czasu pracy. Ustalenie takiej liczby powyżej limitu kodeksowego przeczyłoby zamiarom ustawodawcy.

Gdyby nie dostrzegaliśmy tego problemu, nie tworzyłyby odrębnej regulacji dla niepełnoetatowców. Poskromił także pokusę dyskryminowania takich pracowników w zatrudnieniu i wynagradzaniu, czego przecież zakazują art. 11³, art. 18^{3a} czy art. 18^{3c} k.p.

Nawet jeśli jednak niepełnoetatowiec pracował więcej, niż wynosi jego wymiar etatu, może żądać tylko dodatkowej zapłaty, a nie zwiększenia etatu.

Sąd Najwyższy w wyroku z 23 listopada 2001 r. uznał bowiem, że wykonywanie przez pracownika zatrudnionego w różnym wymiarze czasu pracy wyższym niż umówiony nie uzasadnia roszczenia o ustalenie innego wymiaru czasu pracy niż umownie określony przez strony stosunku pracy (I PKN 678/00).

➔Urlop wypoczynkowy niepełnowymiarowca rozliczamy w godzinach

Zatrudnionym na część etatu, podobnie jak pozostałym pracownikom, przysługuje urlop wypoczynkowy, ale jego wymiar obliczamy proporcjonalnie do wielkości świadczonej pracy

Przypominamy, że art. 18^{3a} k.p. zakazuje nierównego traktowania osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z tym przysługuje im – podobnie jak i innym pracownikom – 20 lub 26 dni urlopu (w zależności od stażu pracy), ale proporcjonalnie do wymiaru ich czasu pracy. Tak stanowi art. 154 § 2 k.p. Za podstawę obliczeń należy wziąć wakacje bierze się więc 20- lub 26-dniowy wymiar urlopu, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Od lat pracodawcy mają problem z prawidłowym ustaleniem liczby dni wypoczynku dla zatrudnionych na część etatu. Wszystko to opiera się na prawidłowej kolejności działań ➔**patrz etapy**.

Urlop wyliczamy dla osoby ze stażem pracy powyżej sześciu lat zatrudnionej na 1/4 etatu

I ETAP Ustal urlop odpowiednio do zajęć

U zatrudnionego na 1/4 etatu, pracującego po pięć godzin dwa razy w tygodniu, który ma prawo do 26 dni urlopu w roku, będzie to:

$$1/4 \times 26 \text{ dni} = 6,5 \text{ dnia, a po zaokrągleniu w górę do pełnego dnia 7 dni urlopu}$$

II ETAP Dni wakacji przelicz na godziny

Teraz obliczamy, ile za te dni pracownik otrzyma godzin urlopu. Przysługujący wymiar urlopu ustalony w pierwszym etapie (siedem dni) przeliczamy na godziny (jeden dzień urlopu odpowiada ośmiu godzinom pracy). Zgodnie z art. 154² § 1 k.p. szef udziela urlopu w wymiarze godzinowym.

Przy 1/4 etatu będzie to: 7 dni x 8 godzin = 56 godzin urlopu

III ETAP Ferie tylko w dniach pracy

Szef ustala, w jakie dni zatrudniony pracuje, bo urlop daje tylko na dni jego pracy i wyłącznie na tyle godzin, ile tego dnia mu-

siałby wypełniać zadania. Tak stanowi art. 154² § 1 k.p. Czwartatowiec, który pracuje w poniedziałek i środę, skorzysta z urlopu tylko w te dni. Tu dochodzimy do tego, jak udzielić urlopu.

IV ETAP Ujmij z godzinowej puli

Z godzinowej puli urlopowej należy odejmować wykorzystywany przez pracownika wypoczynek. Jeśli więc czwartatowiec pracuje pięć godzin w poniedziałek i pięć godzin w środę, a poprosi o urlop na dwa dni, z jego puli szef odpisuje 10 godzin (5 godzin x 2 dni). Podwładnemu pozostanie do wykorzystania jeszcze 46 godzin wakacji:

$$56 \text{ godzin} - 10 \text{ godzin} = 46 \text{ godzin}$$

Gdyby poprosił w całości o przysługujący mu wymiar urlopu, czyli 56 godzin, poza firmą przebywałby kilka tygodni, bo pracuje tylko dwa razy w tygodniu. A pozostałe i tak ma wolne u tego pracodawcy.

Proporcjonalnie podzielić

Ponadto pracodawcy nie powinni zapominać o obowiązujących od ponad dwóch lat niewielkich zmianach przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych dla zatrudnionych na część etatu. W 2006 r. kodeks pracy uzupełniono o regulacje w sprawie proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego dla niepełnoetatowców. Te natomiast odnoszące się do pozostałych pracowników przeniesiono do kodeksu pracy z rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (DzU nr 2, poz. 14 ze zm.).

Aby nie krzywdzić niepełnoetatowców, także wobec nich stosujemy następujące reguły przy urlopie proporcjonalnym: ■niepełny miesiąc kalendarzowy pracy zaokrągla się w górę

do pełnego miesiąca, ■w związku z rozpoczęciem lub rozwiązaniem stosunku pracy niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Przy proporcjonalnym wypoczynku ta pierwsza zasada o zaokrągleniu niepełnego miesiąca w górę do pełnego miesiąca wynika z art. 155^{2a} § 2 k.p., natomiast ta druga o zaokrągleniu niepełnego dnia urlopu do pełnego dnia – z art. 155² § 1 k.p. Ponadto przy ustalaniu wymiaru proporcjonalnego kalendarzowy miesiąc odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 k.p. (art. 155^{2a} § 1 k.p.).

➔PRZYKŁAD 3

Pracownik pracuje na pół etatu i przysługuje mu 26 dni urlopu, gdyby pracował w pełnym wymiarze. Jest zatrudniony od początku tego roku do 17 maja. Od 18 maja zatrudniać go będzie kolejna firma w podobnym wymiarze czasu pracy do końca 2009 r. Jak obliczyć mu należny urlop w tym roku kalendarzowym u obu pracodawców ➔**patrz ramka z krokami powyżej**.

Nowa wielkość, nowe obliczenia

Przepisy urlopowe nie określają, jak należy postąpić, gdy w trakcie roku pracodawca zmienia podwładnemu wymiar zatrudnienia, np. obniża lub podwyższa mu etat. Zarówno jednak Państwowa Inspekcja Pracy, jak i resort pracy uważają, że można tu posłużyć się zasadami dotyczącymi ustalania urlopów proporcjonalnych. Opowiadają się też za konsekwentnym stosowaniem art. 155² k.p. i zaokrągleniem w górę niepełnego dnia urlopu do pełnego (na korzyść pracownika).

Stosując zatem poprzednie działania, nie powinno być problemów z rachunkami. Przede wszystkim urlop należy policzyć oddzielnie dla poszczególnych zmieniających się wymiarów czasu pracy. Na wszelki wypadek prześledźmy to na przykładzie długoletniego zatrudnionego pracującego w ubiegłym roku od 1 stycznia do końca maja na 1/4 etatu, przez czerwiec na 3/4 etatu, a od 1 lipca (do końca grudnia) na cały etat ➔**patrz ramka obok**.

Przy zmianie firmy w tym samym roku ferie ustalają obaj pracodawcy

KROK 1.

OBLICZAMY NALEŻNY WYMIAR WYPOCZYNKU

26 dni x 1/2 etatu = 13 dni

Pracownik jest zatrudniony na pół etatu i zgodnie z art. 154 § 2 k.p. przez cały rok przysługują mu 13 dni wypoczynku.

KROK 2.

URLOP PROPORCJONALNY USTALA PIERWSZY PRACODAWCA

13 dni x 5/12 = 5,4, a po zaokrągleniu 6 dni (zgodnie z art. 155² k.p.)

Mimo że pracownik jest zatrudniony w pierwszej firmie do 17 maja, szef liczy ten miesiąc jako pełny zgodnie z art. 155² k.p.

W sumie uwzględni mu 5/12 w jego wymiarze urlopu.

KROK 3.

URLOP PROPORCJONALNY U DRUGIEGO PRACODAWCY

13 dni x 7/12 = 7,6, a po zaokrągleniu 8 dni

Choć pracownik rozpocznie pracę w drugiej firmie 18 maja, jego nowy szef do urlopu nie uwzględni już tego miesiąca. Na podstawie art. 155^{2a} § 3 k.p. zrobił to pierwszy pracodawca. Oblicza więc należny wypoczynek dopiero od czerwca do końca grudnia, bo niepełnoetatowiec jest zatrudniony na umowę terminową do końca 2009 r.

KROK 4.

DAJ TYLE WYPOCZYNKU, ILE SIĘ NALEŻY

6 dni + 8 dni = 14 dni

Wymiar należnego pracownikowi wypoczynku nie może przekroczyć tego wynikającego z art. 154 § 1 i 2 k.p. Nie oznacza to jednak, że szef może obciążyć podwładnemu urlop. Przepis ten odnosi się do wymiaru urlopu osoby zatrudnionej na pełny etat, czyli 20 lub 26 dni.

Rachunki dla poszczególnych wymiarów zatrudnienia

– na 1/4 etatu

- wymiar urlopu dla 1/4 etatu z 26 dni = 6,5, a po zaokrągleniu 7 dni
- urlop proporcjonalny do okresu zatrudnienia 5/12 x 7 dni (na 1/4 etatu pracownik był zatrudniony przez pięć miesięcy)
- 5/12 x 7 dni = 2,91, w zaokrągleniu 3 dni
- Choć stosuje się tu zasady jak przy liczeniu urlopu proporcjonalnego, nie ma przepisu, który pozwalałby zaokrąglać ten wynik (np. 2,91 dnia) w górę do pełnego dnia. Nie jest to bowiem klasyczne udzielanie urlopu proporcjonalnego na podstawie art. 155¹ i 155² k.p., czyli w roku kalendarzowym, kiedy ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu. Ale możemy wykorzystać art. 155³ k.p., nakazujący zaokrąglenie w górę do pełnego dnia.

– na 3/4 etatu

- wymiar urlopu dla 3/4 etatu z 26 dni = 19,5, a po zaokrągleniu 20 dni
- urlop proporcjonalny do okresu zatrudnienia 1/12 x 20 dni (na 3/4 etatu pracownik był zatrudniony tylko przez czerwiec)
- 1/12 x 20 dni = 1,66, w zaokrągleniu 2 dni

– na cały etat

- urlop proporcjonalny do okresu zatrudnienia 6/12 x 26 dni (cały etat trwał pół roku od lipca do końca grudnia)
- 6/12 x 26 dni = 13 dni

W sumie w ubiegłym roku temu pracownikowi przysługiwało ze wszystkich wymiarów etatu 18 dni urlopu (13 dni + 2 dni + 3 dni).

➔U medyka tyle wakacji, ile dni pracy

Lekarz, który często dyżuruje, urlop dostaje tylko na dni i godziny swoich etatowych zajęć. Pomijamy natomiast przy tym dyżur medyczny. Tak samo będzie u niepełnoetatowego pracownika ZOZ

Zasada z art. 154² § 1 k.p., że urlop dajemy na dni robocze zgodnie z obowiązującym zatrudnionego rozkładem i w takiej liczbie godzin, jaką wtedy

przepracowałby, dotyczy także tych, których dobową normę czasu pracy jest krótsza niż osiem godzin. Tak jest u lekarzy, u których wynosi siedem godzin i 35 minut.

Jeśli więc medyk pracuje od poniedziałku do piątku po siedem godzin i 35 minut, pełni dyżury trwające po 12 godzin w soboty lub niedziele i chce wziąć tygodniowy urlop, to szef udziela go od poniedziałku do piątku, czyli na 37 godzin 55 minut. W weekend nie wyznacza mu dyżurów w grafiku i innemu lekarzowi poleca go zastąpić.

Takie stanowisko zajął Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy 25 sierpnia 2008 r.

(GPP-302-4560-663/08/PE). Podobnie uznał resort zdrowia 2 września 2008 r. (MZ-BP-P-0620-3110-2/MH/08).

Wątpliwości brały się stąd, że od 1 stycznia 2008 r. dyżury medyczne zaliczamy do czasu pracy lekarzy i wynagradzamy jak za godziny nadliczbowe. Wynika tak z art. 32j ust. 2 i 4 ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (DzU z 2007 r. nr 14, poz. 89 ze zm., dalej ustawa o ZOZ). Niejasne było przy tym, czy

urlopu udzielamy im tylko na ich podstawowy czas pracy, czy również na czas pełnionych dyżurów.

Nie ma jednak żadnych przeszkód, aby niepełnoetatowy lekarz dyżurował tyle samo, a nawet więcej co jego kolega zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Potwierdza to stanowisko z 7 lutego 2008 r. Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy. Ustawa o ZOZ nie przewiduje bowiem szczególnych rozwiązań

w zakresie czasu pracy dla pracowników zakładów opieki zdrowotnej zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Szpital nie ma więc przeciwwskazań, aby pracownikom mogącym pełnić dyżury medyczne polecać je również w wymiarze nieprzekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

A taką normę mają pełnoetatowi lekarze.

Wychowanie dziecka można pogodzić z dodatkową pracą lub nauką

UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE | Korzystającemu z wychowawczego wolno w tym czasie pracować lub podnosić kwalifikacje zawodowe. Ale trwałe zaprzestanie opieki nad dzieckiem grozi odwołaniem z tej niepłatnej nieobecności

DOMINIKA CICHOCKA

Pracujący rodzic zazwyczaj staje przed dylematem pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. W takiej sytuacji często korzysta z urlopu wychowawczego, który pozwala sprawować osobistą opiekę na dzieckiem w pierwszych latach jego życia.

Urlop wychowawczy, choć w założeniu bardzo potrzebny, niesie też pewne niedogodności. Po pierwsze nie jest zwolnieniem płatnym, szybko może się okazać, że korzystający z niego znajdzie się w złej sytuacji finansowej. Po drugie taki urlop może być długi, a po nim pracownikowi trudno ponownie wdrożyć się do obowiązków służbowych. Kodeks pracy umożliwia jednak pogodzenie opieki nad potomkiem z podjęciem dodatkowej pracy lub podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.

Nie ma żadnych przeszkód, aby korzystający z urlopu wychowawczego dodatkowo pracował. Dotyczy to zarówno zatrudnienia u dotychczasowego, jak i innego pracodawcy. Wolno

to robić na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, np. zlecenia czy o dzieło.

Nie ma też żadnych przeciwwskazań, aby pracownik połączył sprawowanie opieki nad dzieckiem z prowadzeniem działalności gospodarczej czy podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (studia czy szkolenia). Warunek jest jeden. Podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub biznesu nie może wyłączać sprawowania przez niego osobistej opieki nad potomkiem. W tym przeciwie celu podwładny udał się na urlop wychowawczy.

Korzystający z wychowawczego, który podjął dodatkową pracę u innego pracodawcy, nie musi nawet o tym informować dotychczasowego szefa. Podobnie nie ma obowiązku zawiadamiać go o podjęciu własnej działalności gospodarczej, dodatkowej nauki czy szkolenia

→ patrz przykład 1.

Albo zatrudnienie, albo zasiłek

Przebywający na urlopie wychowawczym może ubiegać się o przyznanie dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie

→ PRZYKŁAD 1

Korzystając z urlopu wychowawczego u pracodawcy X, pani Monika podjęła dodatkową pracę na 1/4 etatu w firmie Y. Pracodawca X rozwiązał z nią umowę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, bo nie poinformowała go o podjęciu dodatkowego zatrudnienia. Szef postąpił bezprawnie. Pani Monika miała prawo podjąć ekstrapracę podczas urlopu wychowawczego i nie musiała zawiadamiać o tym dotychczasowego pracodawcy.

korzystania z tego zwolnienia w wysokości 400 zł. Ponieważ świadczenie to jest dodatkiem do zasiłku rodzinnego, uprawionymi do niego będą wyłącznie te rodziny, w których dochód w przeliczeniu na osobę nie przekracza 504 zł.

Natomiast gdy członkiem rodziny jest niepełnosprawne dziecko, dochód ten w przeliczeniu na osobę wzrasta do 583 zł. Tak stanowi art. 5 ustawy z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (DzU z 2006 r. nr 139, poz. 992 ze zm.).

Niestety, uprawniony do pobierania takiego dodatku będzie musiał zdecydować, czy na takim świadczeniu poprzestać, czy podjąć dodatkowe zatrudnienie. To świadczenie nie przysługuje bowiem temu, kto podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w okresie korzystania z urlopu wychowawczego.

Jeśli zatem przebywający na wychowawczym pobiera z tego tytułu dodatek do zasiłku rodzinnego, z chwilą podjęcia ekstrapracy musi zrezygnować z tego świadczenia rodzinnego. Zrezygnować musi też wtedy, gdy

przestanie osobiście opiekować się dzieckiem, np. wyśle je do żłobka lub przedszkola.

Nie ma opieki, nie ma urlopu

Podstawowym celem urlopu wychowawczego jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Niewłaściwe korzystanie z tego zwolnienia uzasadnia więc odwołanie pracownika z urlopu. Ale może mieć to miejsce w dwóch przypadkach.

Pierwszy związany jest z tym, że przebywając formalnie na urlopie wychowawczym, pracownik zaprzestał trwale opiekować się dzieckiem. Najczęściej będzie tak wtedy, gdy korzystający z tego urlopu u jednego pracodawcy pójdzie pracować na cały etat w innym zakładzie. W takiej sytuacji korzystanie z urlopu wychowawczego stanie się bezcelowe, a szef ma prawo zażądać stawienia się niefrakobliwego podwładnego w pracy.

Drugi przypadek przymusowego powrotu do firmy zachodzi wtedy, gdy jednocześnie z urlopu wychowawczego korzystają oboje rodzice lub opieku-

nowie dziecka. Zgodnie z art. 186 § 3 k.p. mogą jednocześnie przebywać na tym urlopie, ale nie dłużej niż trzy miesiące. Jeżeli pracownik korzysta z tego zwolnienia z drugim rodzicem (opiekunem) dziecka powyżej dopuszczalnych trzech miesięcy, przełożony może odwołać go z urlopu wychowawczego. Wzywa wtedy podwładnego do stawienia się we wskazanym terminie w pracy. Nie może być on krótszy niż trzy dni od wezwania ani dłuższy niż 30 dni od powzięcia przez szefa wiadomości o niewłaściwym wykorzystywaniu urlopu wychowawczego przez pracownika. Polecenie pracodawcy o stawieniu się w firmie jest dla zatrudnionego wiążące, a gdy go nie wykona, traktujemy je jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Uzasadnia to dyscyplinarne zwolnienie.

→ PRZYKŁAD 2

Przebywając na urlopie wychowawczym, pani Beata rozpoczęła działalność gospodarczą. Z uwagi na ilość nowych zadań nie miała już czasu na osobistą opiekę nad dzieckiem, które wysłała do żłobka. O nowym zajęciu pani Beaty dowiedział się jej szef, który odwołał ją z urlopu wychowawczego i nakazał stawienie się w pracy. Jego postępowanie było poprawne, a pani Beata nie może uchylić się od wykonania tego polecenia.

Z posady nie ruszysz rodzica, który chce krócej pracować

OCHRONA | Od dnia, kiedy wpłynie do ciebie wniosek pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego o obniżenie wymiaru jego czasu pracy, nie możesz się z nim rozstać. I tak będzie przez rok

GRZEGORZ ORŁOWSKI

– Prowadzę małą firmę budowlano-montażową i zatrudniam 11 osób, w tym czterech spawaczy. Z powodu spadku zamówień zamierzam zlikwidować wszystkie stanowiska spawaczy, dla których już od maja br. nie będę miał zajęć. Pozostałym chcę zmienić warunki umów w zakresie stanowiska (bez uszczuplania wynagrodzenia). Uprawniony do urlopu wychowawczego spawacz złożył 20 marca br. pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu. Wnioskuję o to od 1 listopada br. do 31 października 2010 r. Jak wygląda szczególna ochrona takiego pracownika i od kiedy obowiązuje: od dnia złożenia wniosku czy od dnia obniżenia etatu? Co mogę w tym okresie zrobić, jeśli nie mam pracy dla spawacza? Czy mogę wręczyć mu

wypowiedzenie zmieniające w zakresie rodzaju umówionej pracy (stanowiska)?
– pyta czytelnik DOBREJ FIRMY.

Mechanizm i zasady szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownika uprawnionego do korzystania z urlopu wychowawczego, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186[§] k.p., określa kodeks pracy. Szczególna ochrona zaczyna obowiązywać od dnia, w którym wpłynął do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Art. 186[§] 1 k.p. wyraźnie stanowi, że działa ona od dnia złożenia pisma dotyczącego obniżenia etatu. I trwa maksimum 12 miesięcy, a liczy się ją od złożenia wniosku, a nie od dnia obniżenia wymiaru czasu pracy.

Zakaz wypowiedziania

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w tym okre-

sie sprowadza się do zakazu wypowiedzenia (w tym stosownie do art. 42 § 1 k.p. również wypowiedzenia zmieniającego) lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy zachodzą przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn zawnionych przez pracownika (art. 52 § 1 k.p.).

Z użyciu w art. 186[§] 1 k.p. zwrotu „od dnia złożenia wniosku przez uprawnionego pracownika” wynika jednoznacznie, że początkowym dniem ochrony jest dzień złożenia wniosku, a nie dzień, w którym pracownik zaczyna korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Zatem u spawacza będzie to dzień, kiedy złożył szefowi pismo o obniżenie etatu. Wprawdzie dzień jego złożenia poprzedza o kilka miesięcy datę, od której będzie korzystać z ob-

niżonego wymiaru czasu pracy, ale w tym względzie kodeks pracy nie zawiera żadnych wyjątków.

Silne związanie z małą firmą

W odróżnieniu od wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, który powinien być złożony w ciągu 14 dni przed jego rozpoczęciem (§ 1 rozporządzenia ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej z 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego, DzU nr 230, poz. 2291), przepisy o obniżeniu wymiaru czasu pracy (art. 186[§] i art. 186[§] k.p.) nie regulują terminu przedstawienia pisma w tej sprawie.

Nie odsyłają też do stosowania w tym zakresie regulacji o udzieleniu urlopu wychowawczego.

Dlatego należy przyjąć, że uprawniony może złożyć taki wniosek nawet na kilka miesięcy przed planowaną obniżką wymiaru czasu i od tego dnia (a nie od dnia zmniejszenia etatu) będzie korzystał ze szczególnej ochrony.

U czytelnika powstaje zatem

problem, jakie działania może on podjąć wobec chronionego z art. 186[§] 1 k.p. pracownika, dla którego od maja nie będzie miał żadnej pracy na umówionym stanowisku.

W stosunku do niego wypowiedzenie definitywne i zmieniające są niedopuszczalne. Zważywszy na zbyt niskie zatrudnienie (11 pracowników), firma nie będzie mogła skorzystać z wypowiedzenia zmieniającego przewidzianego w art. 10 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm.). Zasadniczo przepis ten zezwala dokonywać wypowiedzeń zmieniających osobom podlegającym szczegól-

nej ochronie (a więc również tym wymienionym w art. 186[§] 1 k.p.), gdy nie ma obiektywnej możliwości dalszego zatrudniania ich na zajmowanym stanowisku (np. w razie jego likwidacji). Jeżeli w wyniku takiego wypowiedzenia obniża się pensja, pracownikowi należy wypłacać dodatek wyrównawczy przez przynajmniej sześć miesięcy.

Przepisu tego, tak jak całej ustawy z 13 marca 2003 r., nie stosuje się jednak do zatrudniających mniej niż 20 pracowników, a zatem również do firmy czytelnika. Paradoksalnie więc szczególna ochrona trwałości stosunku pracy i jego warunków u małych pracodawców jest silniejsza niż u tych, którzy mają co najmniej 20 pracowników.

DF RADZI: Czytelnik nie może definitywnie rozstać się ze spawaczem ani wręczyć mu wypowiedzenia zmieniającego. Zatem gdyby zamierzał likwidować stanowisko, na którym go zatrudnia w okresie ochronnym (art. 186[§] k.p.), będąc małym pracodawcą (tj. zatrudnia mniej niż 20 pracowników) może:
■ złożyć pracownikowi ofertę zmiany warunków pracy na zasadzie porozumienia stron, dostosowującego rodzaj stanowiska do rzeczywistych potrzeb pracodawcy,
■ gdy pracownik odmówi zawarcia porozumienia zmieniającego, pozostaje powierzyć mu inną pracę do trzech miesięcy w roku kalendarzowym (art. 42 § 4 k.p.).

Bumelant traci na wypoczynku, szef zyskuje na rozliczeniach

ROZSTANIA | Dzień rozwiązania umowy, kończący nieusprawiedliwioną nieobecność, możemy uznać zarazem za dzień powrotu podwładnego do pracy. Taka fikcja pozwoli u porzucającego pracę zmniejszyć urlop i naliczany ekwiwalent

ARKADIUSZ MIKA

– Pracownik nie zjawiał się w firmie. Kilkakrotnie próbowałam się z nim skontaktować, bez skutku. Dlatego wysłałam mu za zwrotnym potwierdzeniem odbioru pismo o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy. Też go nie odebrał. Za datę zakończenia umowy przyjął 15 marca br., który był siódmym dniem po drugim awizowaniu listu. Zastanawiam się nad zmniejszeniem mu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności trwającej ponad miesiąc. Czy za okres takiej absencji, po której zatrudniony nie wrócił do firmy, w ogóle naliczamy ekwiwalent? Czy mogę zmniejszyć mu urlop, bo przepis mówi o tym, że zmniejsza się go powracającemu do pracy u dotychczasowego pracodawcy, a do mnie ta osoba nie wróciła? – pyta czytelnik DOBREJ FIRMY

W dniu rozwiązania umowy można zmniejszyć proporcjonalnie urlop pracownikowi, który fizycznie nie powrócił do pra-

cy, a którego nieusprawiedliwiona nieobecność trwała dłużej niż miesiąc. Zgodnie z art. 155² k.p. szef obniża proporcjonalnie urlop pracownikowi, który był nieobecny od początku roku i powrócił do firmy po trwającym co najmniej miesiąc okresie:

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- tymczasowego aresztowania,
- odbywania kary pozbawienia wolności,
- nieusprawiedliwionej nieobecności.

Podwładny ma wówczas prawo do proporcjonalnego urlopu za okres od powrotu do firmy do końca roku lub do końca umowy (jeśli koniec angażu przypada wcześniej). Jeżeli pracownik nabył już prawo do urlopu w danym roku, a następnie był nieobecny w pracy z tych przyczyn i wrócił w tym samym roku, jego urlop także proporcjonalnie się obniża. W efekcie zachowuje on prawo do wypoczynku pomniejszonego o pełne miesiące nieobecności.

Przepis mówi o powracającym do pracy (u tego samego szefa) po nieobecności. Tymczasem pracownik czytelniczki do pracy w ogóle już nie powrócił. W tym wypadku należy odwołać się do wykładni celowościowej przepisu, a nie opierać się na jego dosłownym brzmieniu. Wyrażenie „pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego...” należy rozumieć jako wskazujące na tego, którego okres nieobecności kończy się w danym roku. W większości przypadków będzie to się równało faktycznemu powrotowi do pracy (np. po urlopie bezpłatnym).

Czasem jednak, jak w sytuacji z pytania, okres nieobecności skończy się, a do powrotu do firmy w ogóle nie dojdzie. W takich wypadkach stosujemy fikcję prawną. Zgodnie z nią dzień rozwiązania umowy, kończący nieusprawiedliwioną nieobecność, jest zarazem dniem powrotu podwładnego do pracy. Przyjęcie przeciwnego stanowiska postawiłoby pracowników porzucających pracę w korzystniejszej sytuacji niż tych na urloпах wychowawczych czy bezpłatnych. Ci ostatni, w roku powrotu do firmy, nie otrzymywali by urlopu do firmy, nie otrzymywali by urlopu za miesiąc, w których mieli przerwę w wykonywaniu pracy. Tymczasem podwładny, który samowolnie przestał przychodzić do pracy, otrzymałby ekwiwalent za urlop za cały okres nieusprawiedliwionej nieobecności.

Jak korygować źle wypełnione dokumenty



Edyta Sieradzka

dyrektor ds. dofinansowań w firmie Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

■ **Od czerwca 2008 r. w zakładzie pracy chronionej jest zatrudniony pracownik jako pełnosprawny. 18 marca otrzymał on decyzję, nadającą mu lekki stopień niepełnosprawności od 12 lutego 2009 r. Czy w związku z tym należy ująć go we wskaźniku zatrudnienia od 12 lutego jako osobę niepełnosprawną i czy przysługuje na niego dofinansowanie wynagrodzenia jako dla starego pracownika, czyli bez konieczności wykazywania wzrostu netto zatrudnienia (w lutym w naszej firmie nie nastąpił wzrost zatrudnienia netto pracowników ogółem i pracowników niepełnosprawnych)?**

Pracownik jest starym pracownikiem, ponieważ był zatrudniony jako pełnosprawny na 31 grudnia 2008 r., a teraz stał się osobą niepełnosprawną. Przesądza o tym przypis do poz. 35 i 36 druku INF-D-P. A więc firma nie musi na niego wykazywać wzrostu zatrudnienia. Wystarczy, że przygotuje druk INF-D-P jak za starego pracownika, wpisując w poz. 33 datę zatrudnienia czerwiec 2008 r. Jednak z uwagi na to, że nie był on wcześniej zgłaszany do PFRON, musi wypełnić w całości część na druku INF-D-P z danymi ewidencyjnymi.

Jeżeli pracownik pełnosprawny przynosi pracodawcy pierwsze orzeczenie o niepełnosprawności, to datą, od której powinien być zaliczony do osób niepełnosprawnych, jest dzień następujący po dniu, w którym dostarczył to orzeczenie. Od tego dnia należy go również wliczyć do wskaźnika zatrudnienia oraz można ubiegać się o dofinansowanie jego wynagrodzenia. Tak wynika z wyjaśnień Biura Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych.

Pracodawca z pytania sam musi ustalić, kiedy zatrudniony przedłożył mu orzeczenie. W treści pytania zostały bowiem wskazane tylko daty otrzymania decyzji przez pracownika (18 marca) i istnienia niepełnosprawności (od 12 lutego). Od dnia następnego po określeniu dnia dostarczenia orzeczenia firma będzie mogła zaliczać tego zatrudnionego do osób niepełnosprawnych oraz zacząć starać się o pomoc publiczną z PFRON.

Błędy trzeba poprawić

■ **W deklaracji INF-D za styczeń wykazałam zatrudnienie w liczbach bez trzech miejsc po przecinku. Wpisałam 84 w poz. 34, a powinno być 83,338, i 82 w poz. 36 zamiast 81,338. Czy należy skorygować te błędy i jak to prawidłowo zrobić, czy wysłać korektę bez załączników INF-D-P?**

Sądzę, że chodziło o wniosek Wn-D składany do PFRON, a nie o deklarację INF-D, bo takiej nie ma. Jest informacja INF-D-P dla każdego pracownika z osobna. Źle wypełniony wniosek powinien być skorygowany.

Jeśli błędy powstały w Wn-D, to w systemie SODiR jest możliwość zrobienia samej korekty tego wniosku, bez dołączania do niego informacji INF-D-P. Można tym sposobem skorygować wszystkie pozycje. Jeśli np. w poz. 34 zostało wpisane 100,000 etatów, a powinno być 100,500, trzeba to poprawić wpisując właściwe dane, bez dołączenia załącznika INF-D-P. W takiej sytuacji na korekcie wniosku Wn-D, w części dotyczącej załączników, należy wpisać zero, a kwota łączna wyliczonego uprzednio dofinansowania wykazywana w poz. 12 na Wn-D powinna pozostać bez zmian.

W przypadku firmy z pytania korekta obejmie tylko poz. 34 na 83,338 etatów oraz poz. 36 na 81,338. Trzeba będzie także sprawdzić, czy po tym działaniu będzie wygenerowany wzrost, czy nie, bo zaznacza się to w poz. 38. Pozostałe pozycje należy zostawić bez zmian i wysłać Wn-D bez żadnego załącznika INF-D-P.

Korekta ta jest ważna, ponieważ wpisane we wniosku informacje o etatach bierze się pod uwagę w następnych miesiącach przy wyliczaniu średniej za 12 miesięcy poprzedzających okres sprawozdawczy.

Zwrot zawyżonego ryczałtu zwalnia z korekty

– Firma zatrudnia osobę z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności na stanowisku dozorca (praca w nocy, 15-godzinny czas pracy). Od października powinna otrzymywać na nią dofinansowanie obniżone o 12,5 proc., ale dostawała w pełnej wysokości. Dopiero przy sporządzaniu rozliczenia rocznego za 2008 r. dokonała zwrotu zawyżonego ryczałtu, tj. 351 zł (117 zł x 3 miesiące). O tyle pomniejszyliśmy kwotę wykazywaną w poz. 19 deklaracji rocznej INF-D-R (suma podwyższonych kosztów). Czy dokument został poprawnie sporządzony? Czy należy skorygować deklarację INF-D-P za miesiące październik – grudzień 2008 r.? I czy w 2009 r. nadal obowiązuje obniżenie ryczałtu o 12,5 proc.?

Po pierwsze, deklaracja INF-D-R wypełniona w opisany sposób została prawidłowo przygotowana.

Po drugie, nie ma potrzeby korygowania druków INF-D-P, gdyż zawyżone kwoty dofinansowania zostały już oddane. Gdyby taka korekta została teraz przeprowadzona, program SODiR naliczyłby nowe saldo SPD i trzeba byłoby jeszcze raz dokonywać zwrotu. Warto sobie tylko zapisać przy tym pracowniku, że kwoty dofinansowania zostały obniżone w trzech miesiącach o 117 zł za każdy miesiąc. Należało odjąć 117 zł w poz. 38 na INF-D-P, jeżeli najniższym pułapem był ryczałt, a nie koszty płacy.

Po trzecie, w 2009 r. nie obowiązuje obniżenie ryczałtu. Począwszy od początku tego roku nie ma już pomocy na zatrudnienie z tytułu podwyższonych kosztów (ryczałt albo rzeczywiste).

Pracodawca dostaje nie więcej niż 75 proc. kosztów płacy lub nie więcej niż maksymalne dofinansowanie. Przy czym nie trzeba niczego udowadniać, tzn. tego, czy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych zostały poniesione podwyższone koszty. Zatem nie należy dla tych osób w żaden sposób obniżać wyliczanego dofinansowania. Od 1 stycznia 2009 r. wszystkich pracowników niepełnosprawnych trzeba traktować pod tym względem jednakowo, pamiętając jedynie, że maksymalne dofinansowanie jest w dalszym ciągu uzależnione od stopnia niepełnosprawności danej osoby.

• CZYTELNICY PYTAJĄ

dF ODPOWIADA

Wskaźnik wzrostu pensji negocjujemy do końca lutego

■ **W firmie rok obrotowy rozpoczyna się 1 kwietnia. Do kiedy powinna zawrzeć porozumienie w sprawie ustalenia wskaźnika przyrostu średniego wynagrodzenia?**

Pracodawca miał czas do końca lutego 2009 r. na spisanie ze związkiem zawodowym porozumienia wyznaczającego wskaźnik pokazujący, czy w ogóle zwiększą się u niego nakłady na płace, a jeśli tak, to o ile. Pod warunkiem, oczywiście, że jest przedsiębiorcą i angażuje ponad 50 pracowników. Tylko na takie podmioty ustawa z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców (DzU z 1995 r. nr 1, poz. 2 ze zm.) nakłada bowiem ten obowiązek. Ustawa nie uwzględnia, jaki rok obrachunkowy dla celów finansowych czy podatkowych obrały one u siebie. Zasadniczo, jeśli pracodawca nie zdoła zawrzeć ze związkiem porozumienia do końca lutego, sam ogłasza wskaźnik do 10 marca.

Wygląda na to, że opisana firma przekroczyła obydwie terminy. Nie wolno jej jednak pominąć etapu negocjacji ze związkiem i samej ustalić wskaźnik przyrostu średnich pobołów. Musi rozpocząć rozmowy ze związkiem, a jeśli w rozsądnym terminie nie da się ich zakończyć, dopiero samodzielnie wskazać ten parametr (równie dobrze może on wynieść o proc.). Gdy nie obwieści go lub obwieści, ale bez konsultacji ze związkiem, może mieć problemy z inspekcją pracy.

—r.m.

Za przepracowany okres podwyżka się należy

■ **Pracodawca wypłacił pracownikom podwyżki, z wyrównaniem za drugą połowę 2008 r. Czy podwładny, który nie pracuje już u tego pracodawcy od początku roku 2009, ma prawo do wyższej pensji za sześć miesięcy w roku 2008? Jest to okres, w którym świadczył pracę tak jak inni, którzy otrzymali podwyżki.**

Pracownik ma prawo do podwyżki za okres, w którym był zatrudniony, nawet jeśli w dniu przyznawania podwyżek już nie pracował. Art. 80 k.p. stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Jeżeli w okresie, za który wypłacono podwyżkę, pracownik wykonywał pracę, powinien ją otrzymać na takich samych zasadach jak inni pracownicy. Pomińcie go lub wypłacenie mu mniej niż pozostałym w dalszym ciągu w zatrudnieniu:

- jest niezgodne z art. 18^{3c} k.p., w myśl którego pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, oraz
- narusza wynikającą z art. 11² k.p. zasadę równego traktowania.

Potwierdził to stanowisko Sąd Najwyższy w wyroku z 23 października 1996 r. (I PRN 94/96). Stwierdził w nim, że pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 k.p.) i równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.).

—Maciej Telec

legislator w Kancelarii Senatu

Ustalamy wypadkowe na nowy rok składkowy

OBOWIĄZKI PŁATNIKÓW | 1,67 proc. podstawy wymiaru to obowiązująca od dziś ryczałtowa składka wypadkowa. Ale stosują ją tylko ci, którzy zgłaszają do ubezpieczenia wypadkowego maksymalnie dziewięć osób

MICHAŁ JAKUBOWSKI

Składka na ubezpieczenie wypadkowe, jaką płaci płatnik za swoich ubezpieczonych, jest zróżnicowana i zależy od liczby ubezpieczonych podlegających temu ubezpieczeniu oraz rodzaju prowadzonej działalności. Jej stopa procentowa jest ustalana na rok składkowy od 1 kwietnia danego roku do 31 marca roku następnego. Kolejny rok składkowy będzie obejmował okres od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2010 r. (por. art. 27 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, DzU nr 199, poz.1673 ze zm., dalej ustawa wypadkowa).

Dwie grupy płatników

Dla celów różnicowania stopy procentowej składki wypadko-

wej płatnicy składek są podzieleni na dwie grupy, tj. zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego:

1) nie więcej niż dziewięciu ubezpieczonych lub niepodlegających wpisowi do rejestru podmiotów gospodarki narodowej - REGON,

2) co najmniej dziesięciu ubezpieczonych, podlegających wpisowi do REGON.

O zaliczeniu do jednej z tych grup decydują więc dwie okoliczności: liczba ubezpieczonych i wpis do REGON.

Liczba ubezpieczonych

W celu ustalenia właściwej dla siebie stopy procentowej składki wypadkowej płatnik powinien określić liczbę ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu. Oblicza ją dzieląc sumę ubezpieczonych podlegających te-

mu ubezpieczeniu w ciągu poszczególnych miesięcy poprzedniego roku przez liczbę miesięcy, w których płatnik składek był zgłoszony w ZUS co najmniej jeden dzień.

→ PRZYKŁAD 1

Spółka z o.o. prowadzi działalność od grudnia 2007 r. W poszczególnych miesiącach 2008 r. zatrudniała:

styczeń	– 10 osób,
luty	– 15,
marzec	– 15,
kwiecień	– 15,
maj	– 15,
czerwiec	– 15,
lipiec	– 10,
sierpień	– 10,
wrzesień	– 15,
październik	– 15,
listopad	– 10,
grudzień	– 10.

Łącznie w 2008 r. zatrudniała

więc 155 osób podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, co daje średnio 13 ubezpieczonych ($155 : 12 = 12,92$, po zaokrągleniu 13). Powinna zatem na kolejny rok składkowy samodzielnie ustalić stopę procentową składki na podstawie swojego PKD.

Gdy płatnik jest zgłaszany w ZUS w okresie od 1 stycznia danego roku do 31 marca następnego roku, liczbę ubezpieczonych ustala na podstawie liczby ubezpieczonych podlegających zgłoszeniu do ubezpieczenia wypadkowego w ciągu miesiąca, od którego płatnik składek został zgłoszony.

→ PRZYKŁAD 2

Spółka rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej w lutym 2009 r. W tym miesiącu zgłosiła do ubezpieczenia wypadkowego pięć osób: czterech pracowników i jednego zleceniobiorcę wykonującego pracę w siedzibie firmy. Ma więc pięciu ubezpieczonych, co oznacza, że na kolejny rok składkowy będzie opłacała składkę zryczałtowaną w wysokości 1,67 proc.

Dla płatników zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż dziewięciu ubezpieczonych stopa procentowa jest ustalana ryczałtowo. Wynosi ona 50 proc. najwyższej stopy procentowej składek ustalonej na dany rok kalendarzowy dla grup działalności (art. 28 ust. 1 ustawy wypadkowej). W okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2010 r. stawka ta wynosi 1,67 proc. podstawy wymiaru.

Grupa działalności

Samodzielne ustalanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe wymaga także określenia odpowiedniej grupy działalności. Płatnik należy do tej grupy, która jest ustalona dla jego rodzaju działalności według PKD ujętego w REGON na 31 grudnia poprzedniego roku (art. 29 ust. 1 ustawy wypadkowej). A jeśli był zgłoszony w ZUS w okresie od 1 stycznia danego roku do 31 marca następnego roku, to do grupy działalności ustalonej dla jego rodzaju działalności według PKD ujętego w REGON w dniu, od którego jest zgłoszony w ZUS.

W celu zaliczenia płatnika do konkretnej grupy działalności należy z zaświadczenia o nadaniu numeru REGON ustalić rodzaj przeważającej działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Jest to pięciodziankowy kod alfanumeryczny, np. 15.32.z. czy 22.12.z. Dwie pierwsze cyfry decydują o przynależności do danej grupy, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (DzU nr 251, poz. 1885). Każda działalność jest przyporządkowana do odpowiedniej sekcji, podsekcji, co odpowiada jednolub dwuliterowemu kodowi, np. A, CB.

→ PRZYKŁAD 3

Płatnik składek zajmuje się produkcją obuwia dziecięcego. W Polskiej Klasyfikacji Działalności ten typ produkcji jest oznaczony symbolem 15.20.Z. Zatem należy do tej grupy działalności.

Kategorie ryzyka

Stopy procentowe dla grup działalności określa rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (DzU nr 200, poz. 1692 ze zm.). Na podstawie zamieszczonej tam tabeli, która została nowelizowana 1 kwietnia br., płatnik ustala właściwą dla siebie stopę procentową składki według grupy działalności. Ich wysokość jest zależna od kategorii ryzyka dla danej grupy.

(→ patrz tabela)

→ PRZYKŁAD 4

Płatnik prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji drewna i wyrobów z drewna. Nie składał druku ZUS IWA za 2008 r., zatrudnia więcej niż dziewięciu ubezpieczonych i musi samodzielnie ustalić obowiązującą go stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe. Zgodnie z PKD jego działalność jest zaliczona do sekcji d podsekcji dd. Dla tej działalności od 1 kwietnia br. stawka procentowa wynosi 2,80. Taka stawka będzie obowiązywała na rok składkowy od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2010 r.

Dla niektórych ustala zakład

ZUS wskazuje stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatników, którzy za trzy kolejne lata składali informację o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA. Przekazują ją ci płatnicy, którzy spełniają następujące warunki:

- byli zgłoszeni w ZUS jako płatnicy składek na ubezpieczenia wypadkowe nieprzerwanie od 1 stycznia do 31 grudnia roku, za który składana jest ZUS IWA, oraz co najmniej przez jeden dzień w styczniu danego roku,
- zgłaszali do ubezpieczenia wypadkowego przez cały rok, którego dotyczy ZUS IWA, co najmniej dziesięciu ubezpieczonych,
- mają numer REGON.

Wysokość składki w tym wypadku oblicza się mnożąc stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe dla grupy działalności, do której należy płatnik, przez wskaźnik korygujący (od 1 kwietnia 2009 r. wynosi od 0,5 do 1,5; art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy wypadkowej). Informację o jej poziomie na dany rok składkowi płatnicy otrzymują do 20 kwietnia pocztą.

GRUPY DZIAŁALNOŚCI, KATEGORIE RYZYKA I STOPY PROCENTOWE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE DLA GRUP DZIAŁALNOŚCI

Lp.	Grupy działalności	Kod PKD**	Kategorie ryzyka	Stopy procentowe składki (%)
1	2	3	4	5
1	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	A	9	2,53
2	Rybacktwo	B	6	1,73
3	Górnictwo surowców energetycznych	CA	12	3,33
4	Górnictwo surowców innych niż energetyczne	CB	12	3,33
5	Produkcja artykułów spożywczych; napojów i wyrobów tytoniowych	DA	6	1,73
6	Produkcja wyrobów włókienniczych i odzieży	DB	4	1,20
7	Produkcja skór wyprawionych i wyrobów ze skór wyprawionych	DC	4	1,20
8	Produkcja drewna i wyrobów z drewna	DD	10	2,80
9	Produkcja masy włóknistej, papieru oraz wyrobów z papieru; działalność publikacyjna i poligraficzna	DE	5	1,47
10	Wytwarzanie koksu, produktów rafinacji ropy naftowej i paliw jądrowych	DF	5	1,47
11	Produkcja wyrobów chemicznych	DG	6	1,73
12	Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych	DH	7	2,00
13	Produkcja wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych	DI	8	2,26
14	Produkcja metali i wyrobów z metali	DJ	9	2,53
15	Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	DK	7	2,00
16	Produkcja urządzeń elektrycznych i optycznych	DL	5	1,47
17	Produkcja sprzętu transportowego	DM	8	2,26
18	Produkcja, gdzie indziej niesklasyfikowana	DN	7	2,00
19	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	E	6	1,73
20	Budownictwo	F	7	2,00
21	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykl oraz artykułów użytku osobistego i domowego	G	5	1,47
22	Hotele i restauracje	H	3	0,93
23	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	I	5	1,47
24	Pośrednictwo finansowe	J	2	0,67
25	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	K	4	1,20
26	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne, organizacje i zespoły eksterytorialne	L,Q	3	0,93
27	Edukacja	M	3	0,93
28	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	N	5	1,47
29	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	O	5	1,47

* załącznik do rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 16 marca 2009 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (DzU nr 43, poz. 350)

* * * kod PKD określony w przepisach w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Do 31 grudnia 2009 r. do grup działalności i rodzaju działalności stosuje się PKD wprowadzoną rozporządzeniem Rady Ministrów z 20 stycznia 2004 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (DzU nr 33, poz. 289 ze zm.)